Rapport

sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes du Conseil départemental

2017-2018

Département de VAUCLUSE

En application de l'article 1er de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, 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.

Le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 prévoit l'élaboration d'un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans les collectivités territoriales, préalablement aux débats sur le projet de budget.

Ce rapport concerne la situation en matière d'égalité intéressant le fonctionnement de la collectivité mais aussi les politiques publiques qu'elle mène sur son territoire.

SOMMAIRE

1 Le Conseil départemental met en œuvre une politique Ressources Humaines en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

1 - Effectif global
2 - Répartition des effectifs par catégorie de grade
3 - Répartition des effectifs par filière
4 - Répartition par grade en catégorie A
5 - Encadrement
6 - Accès et maintien dans l'emploi
7 - Promotion
8 - Formation
9 - Temps de travail
10 - Rémunérations
11 - Santé, prévention et vie au travail

2 Des politiques publiques territoriales en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

1 - Analyse de la situation économique et sociale en matière d'inégalités entre les femmes et les hommes sur le département de Vaucluse
2- Bilan des actions menées

1 Le Conseil départemental met en œuvre une politique Ressources Humaines en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Cette première partie fait état de la politique de ressources humaines en matière d'égalité professionnelle. Elle fixe notamment les orientations pluriannuelles et les programmes de nature à favoriser cette égalité.

Au sein de notre collectivité un travail constant est effectué pour conduire à une plus grande mixité des métiers en s'appuyant sur une communication en interne et en externe non stéréotypée sur les métiers et les intitulés de postes.

L'accès à tout type de métiers est également favorisé grâce à la formation et par un accompagnement des démarches de mobilité professionnelle. En vertu du principe de parité, tout type de poste correspondant à la qualification est proposé, même si certains postes étaient jusqu'ici traditionnellement dévolus à des hommes ou à des femmes. Il est également veillé à un égal accès des hommes et des femmes aux responsabilités, dans le respect de la qualification et du potentiel professionnel de chacun.

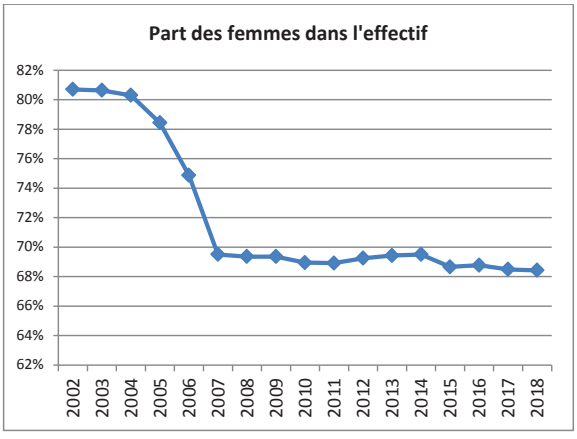
Une attention toute particulière est accordée à l'articulation vie professionnelle/vie privée lors des réflexions sur l'organisation du temps de travail.
Par ailleurs, des actions ont été entreprises en vue de l'aménagement d'équipements spécifiques (vestiaires dans les centres routiers, notamment), afin que l'absence d'équipements adaptés ne constitue pas un frein à l'affectation de femmes dans des secteurs jusqu'ici exclusivement masculins.

Le présent rapport présente une photographie des effectifs de la collectivité avec une répartition femmes/hommes, à partir des données disponibles les plus récentes (au 31/12/2017 ou à fin août 2018), avec des analyses thématiques (affectation, âge, catégorie, filière).
Des focus ont été réalisés sur certains aspects : encadrement, emploi, promotion, formation, temps de travail, rémunération, santé et vie au travail.

1 - EFFECTIF GLOBAL

A/ Evolution globale de la collectivité

La part de femmes dans la collectivité est stable (entre 68 et 69%) depuis les 12 dernières années. Toutefois au début des années 2000, avant les transferts liés à l'acte II de la décentralisation, le taux de femmes dans l'effectif de la collectivité était supérieur à 80%.



ANNEES	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
F	903	991	1 080	1 160	1 397	1 493	1 589	1 709	1 690	1 692	1 736	1 751	1 750	1 674	1 625	1 604	1 556
M	216	238	265	319	469	655	702	755	761	763	771	771	768	764	738	738	718
TOTAL*	**1 119**	**1 229**	**1 345**	**1 479**	**1 866**	**2 148**	**2 291**	**2 464**	**2 451**	**2 455**	**2 507**	**2 522**	**2 518**	**2 438**	**2 363**	**2 342**	**2 274**
% FEMMES	80,70%	80,63%	80,30%	78,43%	74,87%	69,51%	69,36%	69,36%	68,95%	68,92%	69,25%	69,43%	69,50%	68,66%	68,77%	68,49%	68,43%

(*) Effectif en activité en équivalent temps plein (ETP) au 31/12 pour les années pleines et au 31/08 pour 2018. Agents titulaires, stagiaires, contractuels (assistants familiaux non pris en compte)

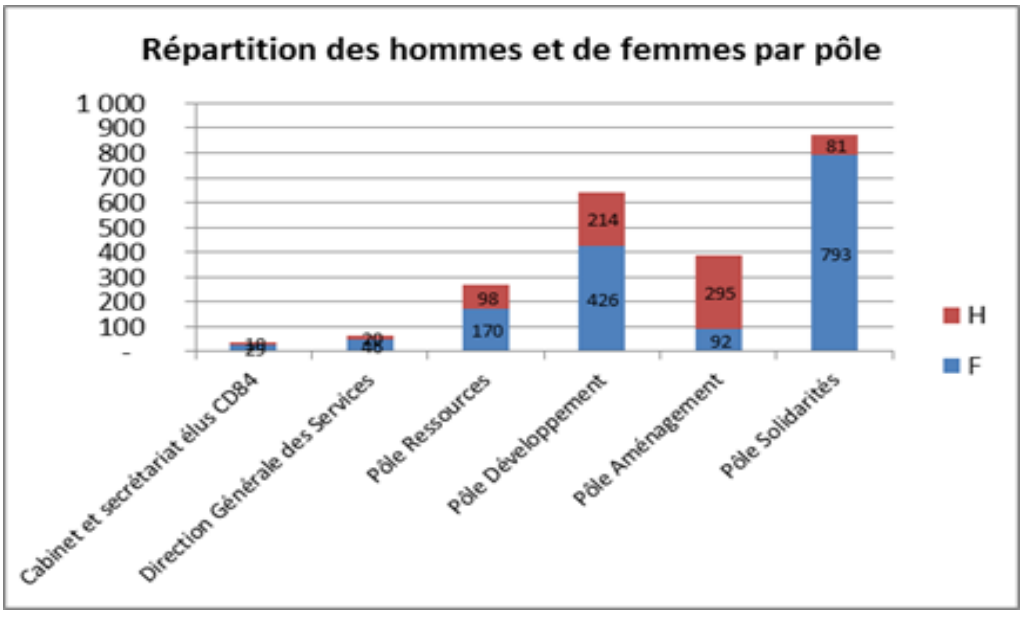
(*) Effectif en activité en équivalent temps plein (ETP) au 31/12 pour les années pleines et au 31/08 pour 2018. Agents titulaires, stagiaires, contractuels (assistants familiaux non pris en compte)

Au plan national en 2015, le taux de femmes dans l'effectif de la fonction publique territoriale était de 61,3 %.

B/ Répartition par pôle en 2018

- Seul le pôle Aménagement comptabilise une majorité d'hommes dans ses effectifs.
- Le pôle Solidarités compte plus de 90 % d'agents féminins dans ses effectifs.
- Plus de la moitié des femmes de la collectivité se trouve dans le pôle Solidarités.
- Plus de 70 % des hommes de la collectivité sont affectés dans les pôles Aménagement et Développement.

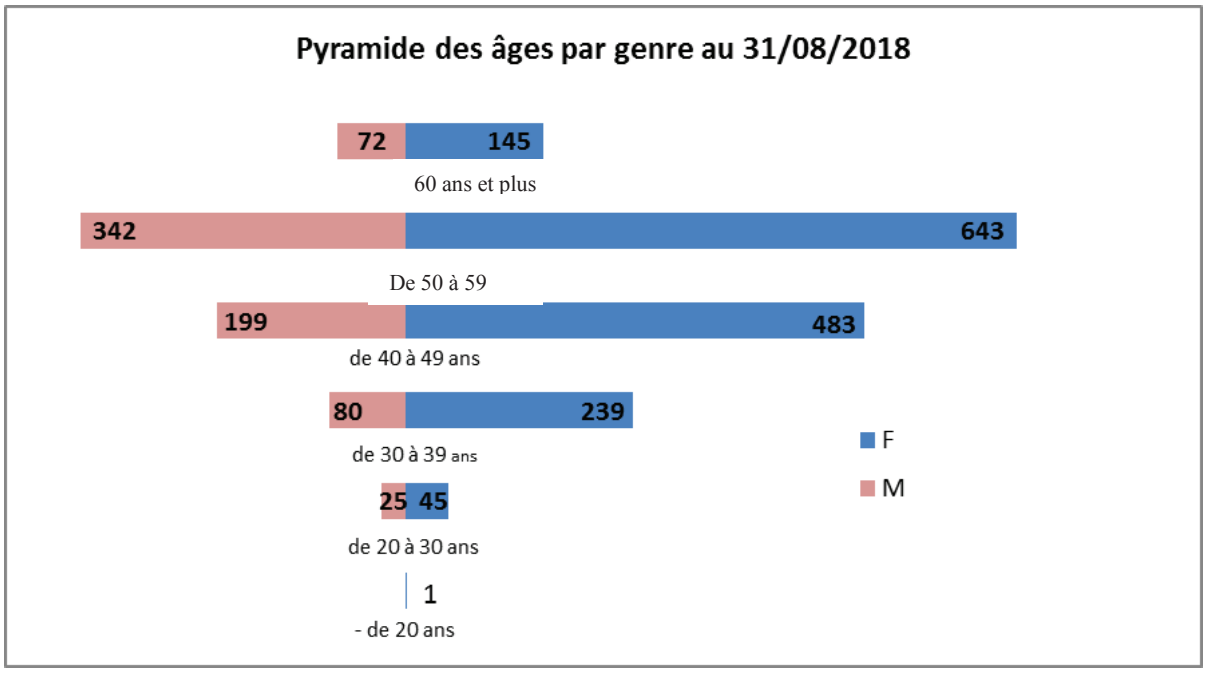
POLES	F	H	TOTAL	% FEMMES	% HOMMES
Cabinet et secrétariat élus CD84	29	10	39	74,36%	25,64%
Direction Générale des Services	46	20	66	69,70%	30,30%
Pôle Ressources	170	98	268	63,43%	36,57%
Pôle Développement	426	214	640	66,56%	33,44%
Pôle Aménagement	92	295	387	23,77%	76,23%
Pôle Solidarités	793	81	874	90,73%	9,27%
TOTAL	**1 556**	**718**	**2 274**	**68,43%**	**31,57%**



C/ Pyramide des âges

- L'âge moyen au 31/08/2018 dans la collectivité était de 48,76 ans. Il était de 48,44 ans pour les femmes et de 49,47 ans pour les hommes.
- Les femmes sont majoritairement représentées dans toutes les tranches d'âge.
- Les femmes représentent plus de 70 % de l'effectif dans la tranche d'âge de 20 à 49 ans.
- Les femmes représentent les ¾ de l'effectif dans la tranche d'âge de 30 à 39 ans.
- La part des hommes est la plus élevée dans la tranche d'âge de 20 à 29 ans.

Tranches d'âges	F	% de la tranche	M	% de la tranche	Nbre d'agents
10 - 19	1	100,00%		0,00%	1
20 - 29	45	64,29%	25	35,71%	70
30 - 39	239	74,92%	80	25,08%	319
40 - 49	483	70,82%	199	29,18%	682
50 - 59	643	65,28%	342	34,72%	985
60 et plus	145	66,82%	72	33,18%	217
TOTAL	**1 556**	**68,43%**	**718**	**31,57%**	**2 274**

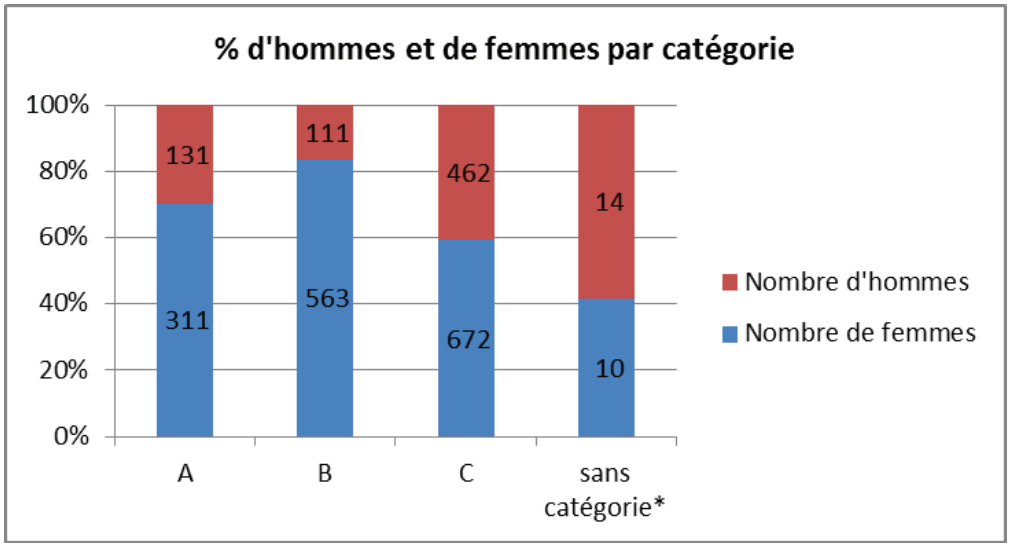


Au plan national, la part des agents de 50 ans ou plus dans la fonction publique territoriale était de 38,9 % en 2015. Au sein du Conseil départemental, la part des plus de 50 ans dans l'effectif total était de 48 % en 2015 (45,5 % en ce qui concerne les femmes et 53,6 % pour les hommes).
L'âge moyen de l'ensemble des agents de la fonction publique territoriale était de 44,9 ans en 2015 (45,1 ans pour les femmes).

2 - RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR CATÉGORIE DE GRADE

A/ Répartition par catégorie dans l'effectif global

- Les femmes sont majoritaires dans toutes les catégories de grade et particulièrement dans la catégorie B où elles dépassent 83 % des effectifs.
- 43 % des femmes sont dans la catégorie C contre 64 % des hommes.



Catégorie de grade	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	TOTAL	Taux de femmes	Taux d'hommes
A	311	131	442	70,36%	29,64%
B	563	111	674	83,53%	16,47%
C	672	462	1 134	59,26%	40,74%
sans catégorie*	10	14	24	41,67%	58,33%
TOTAL	**1 556**	**718**	**2 274**	**68,43%**	**31,57%**

(*) 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.

Au plan national, la part des femmes par catégorie hiérarchique dans la fonction publique territoriale était la suivante en 2015 : 62 % en catégorie A, 63 % en catégorie B (principalement dans les filières sociale et administrative), 61 % en catégorie C.

B/ Répartition par pôle et par catégorie de grade

- Les hommes sont majoritaires dans toutes les catégories de grade du pôle Aménagement.
- Dans les autres pôles, les femmes sont majoritaires dans toutes les catégories de grade.
- La part des femmes dépasse 90 % dans les catégories B et C du pôle Solidarités.
- Les femmes représentent 64 % des catégories C du pôle Développement.
- Les hommes représentent plus de 72 % des catégories A et plus de 84 % des catégories C du pôle Aménagement.
- Les femmes représentent 58 % des catégories A et 78 % des catégories B du pôle Ressources.

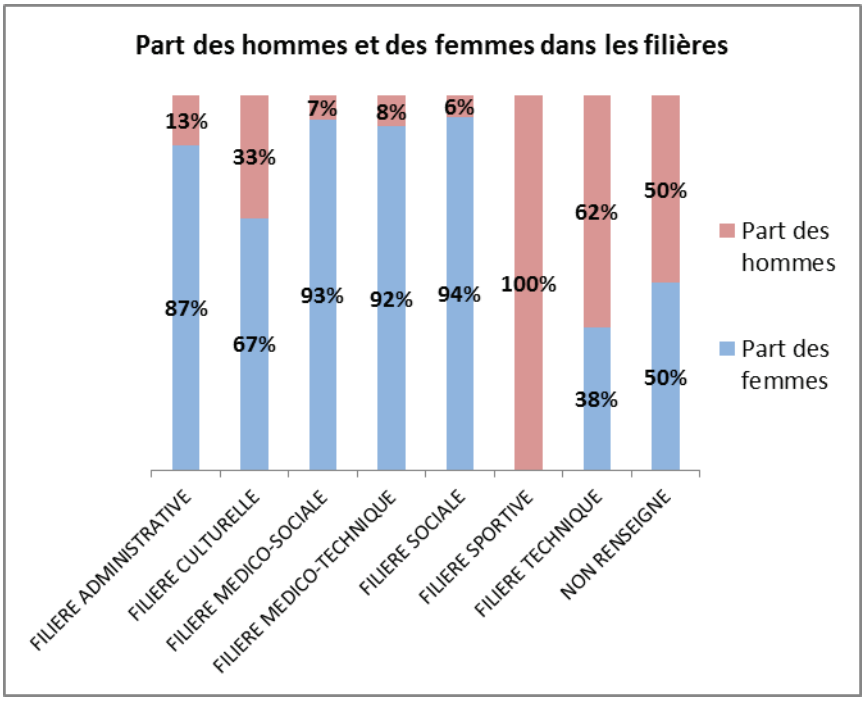
POLES	F				M				TOTAL
	Cat A	Cat B	Cat C	sans Cat*	Cat A	Cat B	Cat C	sans Cat*	
Cabinet du Président et secrétariats élus CD84	3	8	17	1	2	1	4	3	**39**
Direction Générale des Services	10	7	29	-	4	5	11	-	**66**
Pôle Ressources	37	56	72	5	27	16	45	10	**268**
Pôle Développement	63	63	299	1	27	18	168	1	**640**
Pôle Aménagement	17	36	39	-	45	39	211	-	**387**
Pôle Solidarités	181	393	216	3	26	32	23	-	**874**
TOTAL	**311**	**563**	**672**	**10**	**131**	**111**	**462**	**14**	**2 274**

(*) 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.

3 - RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR FILIÈRE

A/ Part des hommes et des femmes par filière

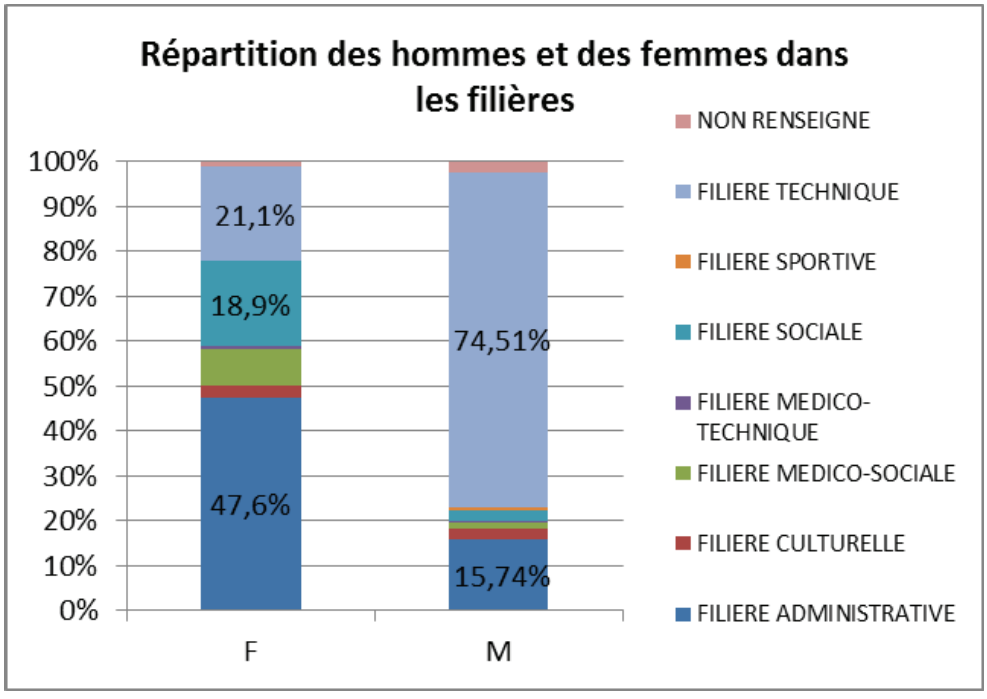
- La filière sportive ne compte que des hommes (6 agents).
- Les filières médico-sociale, médico-technique et sociale sont constituées à plus de 90 % de femmes.
- Les hommes sont majoritaires dans la filière technique (62 %).
- Les femmes sont majoritaires dans toutes les filières hormis les filières technique et sportive.



FILIERE	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Part des femmes	Part des hommes	TOTAL
FILIERE ADMINISTRATIVE	740	113	86,8%	13,2%	**853**
FILIERE CULTURELLE	39	19	67,2%	32,8%	**58**
FILIERE MEDICO-SOCIALE	127	9	93,4%	6,6%	**136**
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	11	1	91,7%	8,3%	**12**
FILIERE SOCIALE	294	18	94,2%	5,8%	**312**
FILIERE SPORTIVE	-	6	0,0%	100,0%	**6**
FILIERE TECHNIQUE	328	535	38,0%	62,0%	**863**
NON RENSEIGNE	17	17	50,0%	50,0%	**34**
TOTAL	**1 556**	**718**	**68,4%**	**31,6%**	**2 274**

B/ Répartition dans les filières

➢ 75 % des hommes de la collectivité exercent leurs fonctions dans la filière technique, 16 % dans la filière administrative et seulement 2,5 % dans la filière sociale.
➢ Les femmes sont à 48 % dans la filière administrative, 21 % dans la filière technique et 19 % dans la filière sociale.



Au plan national, les filières les plus féminisées en 2015 dans la fonction publique territoriale étaient les filières sociale et médico-sociale (plus de 9 femmes pour 10 agents), administrative (82 %) et médico-technique (77 %).

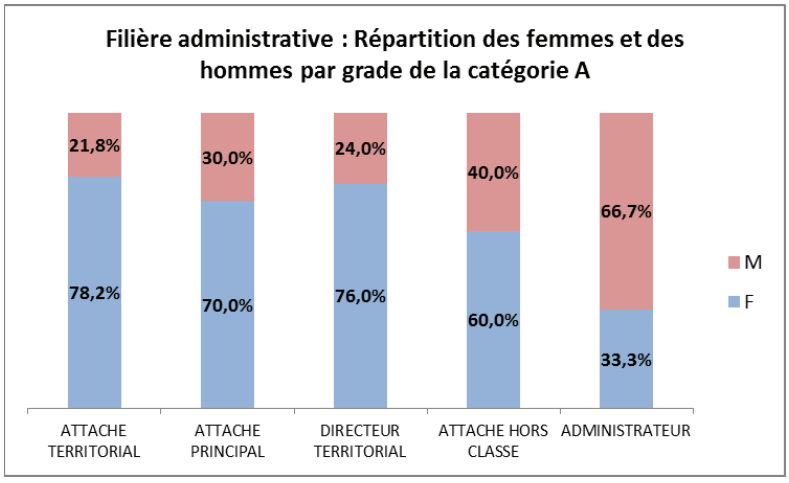
4 - RÉPARTITION PAR GRADE EN CATÉGORIE A

Les filières sociale et sportive sont respectivement composées de plus de 90 % de femmes et 100 % d'hommes, nous ne pouvons donc comparer la répartition des femmes et des hommes dans ces deux cas. Nous étudierons donc la répartition par genre dans la catégorie A de la filière administrative (hors emplois fonctionnels).

Exemple de la filière administrative

➢ 21,7 % des hommes relevant d'un cadre d'emplois de catégorie A de la filière administrative sont classés dans un grade de A+ (à partir de directeur territorial) contre 16,8 % des femmes.
➢ Parmi les 3 agents relevant du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux figure une seule femme (33,3 %).
➢ Aucun agent ne relève du grade d'administrateur hors classe.

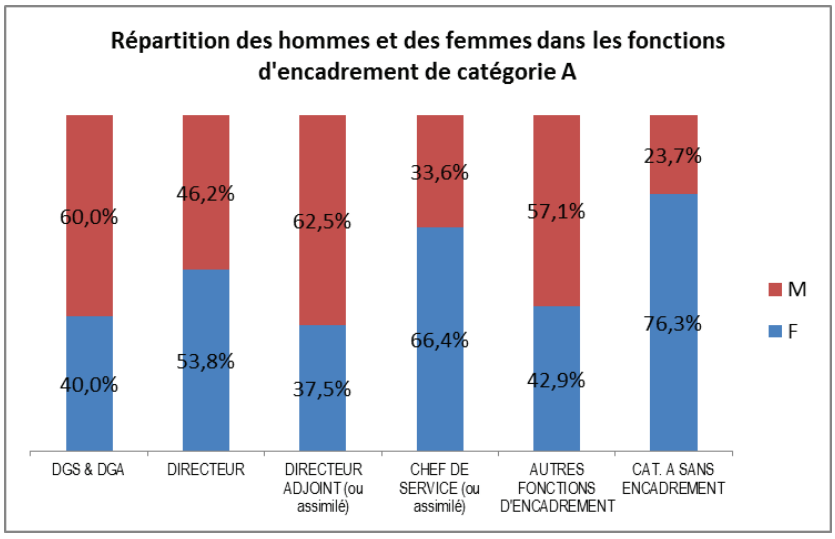
GRADES	Nombre d'agents		Répartition par grade		Répartition par sexe et par grade	
	F	M	F	M	F	M
ATTACHE TERRITORIAL	86	24	62,8%	52,2%	78,2%	21,8%
ATTACHE PRINCIPAL	28	12	20,4%	26,1%	70,0%	30,0%
DIRECTEUR TERRITORIAL	19	6	13,9%	13,0%	76,0%	24,0%
ATTACHE HORS CLASSE	3	2	2,2%	4,3%	60,0%	40,0%
ADMINISTRATEUR	1	2	0,7%	4,3%	33,3%	66,7%
TOTAL	**137**	**46**	**100%**	**100%**	74,9%	25,1%

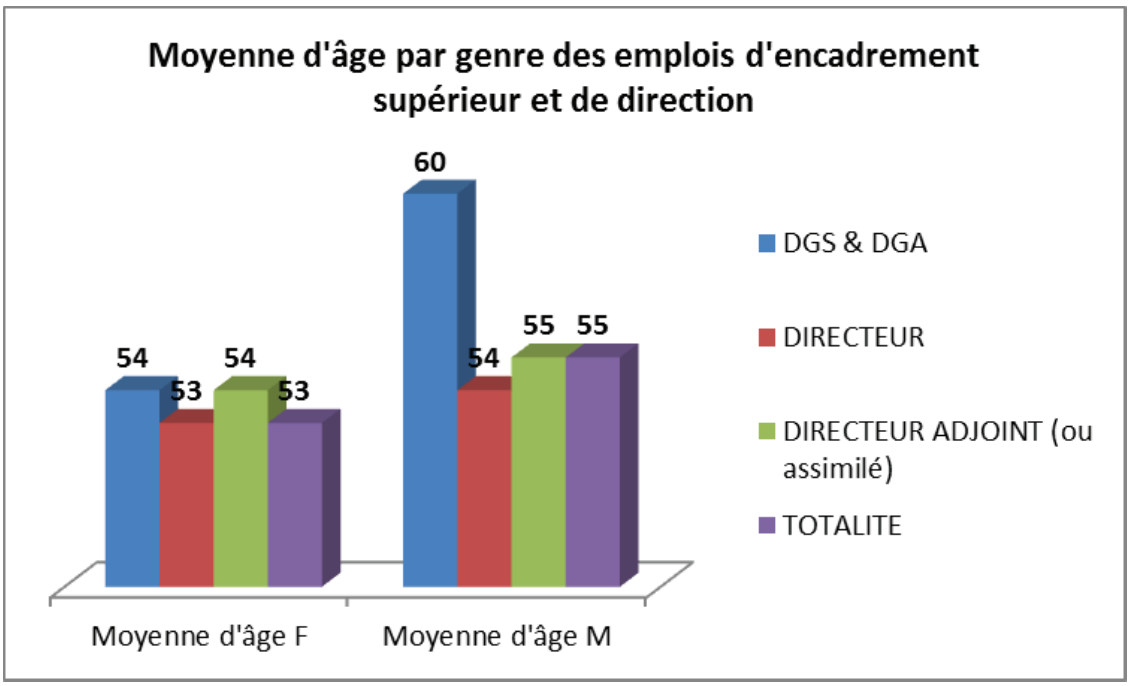


5 - ENCADREMENT

- Les femmes représentent 70,4 % des agents de catégorie A dans la collectivité, tandis que les hommes représentent 29,6 %.
- 40 % des hommes de catégorie A exercent des fonctions d'encadrement, contre 60 % des femmes de catégorie A.
- Les femmes représentent 40 % des emplois fonctionnels (DGS et DGA), mais la parité est respectée sur les emplois de Directeur Général Adjoint.
- Les femmes occupent 54 % des emplois de Directeur et 66 % des emplois de Chef de service.
- Les femmes représentent 76 % des emplois de catégorie A sans encadrement.
- La moyenne d'âge des hommes sur les emplois d'encadrement supérieur et de direction est supérieure à celle des femmes.

FONCTIONS	F	M	% F	% M	NB TOTAL
DGS & DGA	2	3	40,0%	60,0%	5
DIRECTEUR	7	6	53,8%	46,2%	13
DIRECTEUR ADJOINT (ou assimilé)	3	5	37,5%	62,5%	8
CHEF DE SERVICE (ou assimilé)	77	39	66,4%	33,6%	116
AUTRES FONCTIONS D'ENCADREMENT	9	12	42,9%	57,1%	21
CAT. A SANS ENCADREMENT	213	66	76,3%	23,7%	279
TOTAL CATEGORIE A	**311**	**131**	**70,4%**	**29,6%**	**442**





Dans les trois versants de la fonction publique, les hommes sont systématiquement plus âgés que les femmes dans les emplois d'encadrement supérieur et direction (+ 4 ans dans la fonction publique territoriale en 2015). La part des femmes est systématiquement supérieure chez les moins de 30 ans et inférieure chez les plus de 50 ans (-13 points dans la fonction publique territoriale en 2015), ce qui semble démontrer une féminisation récente des emplois de direction (source : « Chiffres-clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique édition 2017 - Ministère de l'action et des comptes publics).

6 - ACCÈS ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI

A/ Recrutement

L'égalité entre les hommes et les femmes passe par une attention particulière au moment du recrutement.

Le service emploi formation et parcours professionnels est garant de la qualité des recrutements.

Il s'assure :

- que les déclarations, les fiches de poste et intitulés de poste ne contiennent aucune référence à un genre spécifique,
- de l'ajout systématique de la mention « H/F »,
- dans la mesure du possible, de la féminisation et masculinisation des noms de métiers,
- que les avis de recrutement restent neutres et s'adressent indifféremment aux femmes et aux hommes,
- que les contraintes liées aux postes de travail (de type « nombreux déplacements », « grande disponibilité ») soient précisées sur les fiches de poste.

Le service emploi formation et parcours professionnels s'assure également :

- de l'objectivité du profil et donc des compétences nécessaires pour occuper le poste,
- que des femmes et des hommes soient reçus en entretien pour tous les postes,
- que les fiches d'évaluation individuelles des candidats soient systématiquement élaborées afin de s'assurer que les critères de sélection ne s'attachent qu'aux compétences et qualités des candidats,
- de l'adéquation aux postes, emplois et grades.

Les décisions de rejet des candidatures sont systématiquement motivées afin de garantir l'équité de traitement.

B/ Maintien dans l'emploi

Le Conseil départemental mène une politique d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

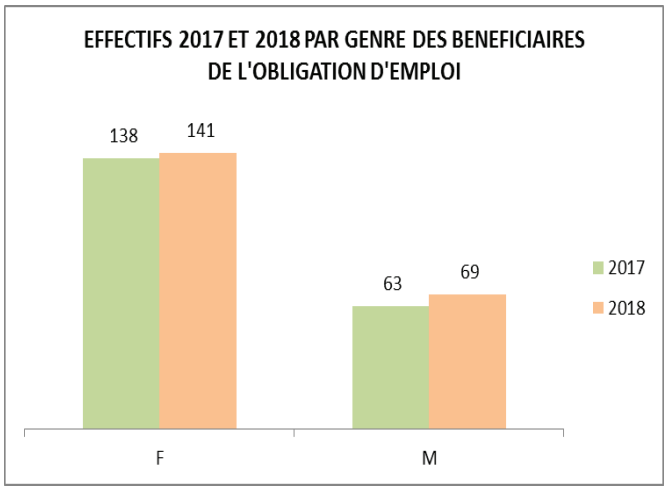
Les actions, concrétisées par un taux d'emploi supérieur à l'obligation légale de 6 %, ont pour axe à la fois la non-discrimination envers les personnes en situation de handicap, mais également l'égalité d'accès et le maintien dans l'emploi des femmes et des hommes.

En 2018, la collectivité détient un taux d'emploi direct de 7,98 % et compte 210 agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi, dont 141 femmes (67,15 %) et 69 hommes (32,85 %).

Entre 2012 et 2018, la collectivité a recruté 46 agents en situation de handicap, dont 25 femmes (54,35 %) et 21 hommes (45,65 %).

Depuis 2012, 143 femmes (72,95 %) et 53 hommes (27,05 %) ont bénéficié d'actions pour l'adaptation et le maintien dans l'emploi.

Au plan national en 2015, dans la fonction publique territoriale, 55 % des bénéficiaires de l'obligation d'emploi étaient des femmes.

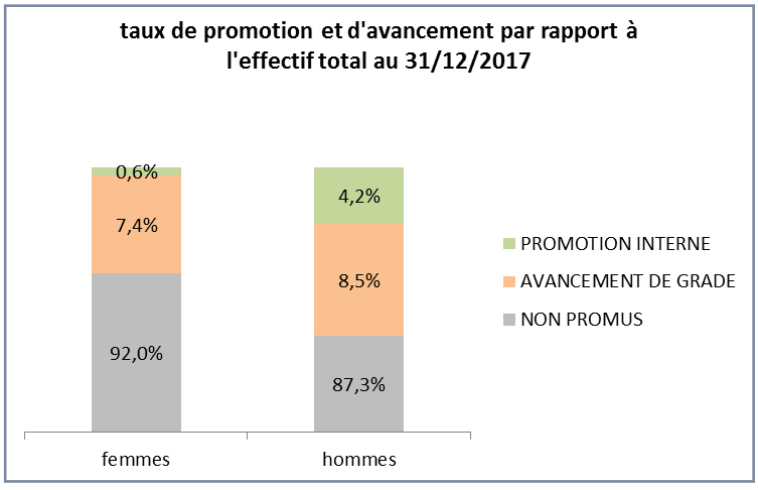


7 - PROMOTION

➢ 12,74 % des hommes et 7,98 % des femmes de la collectivité ont bénéficié d'un avancement de grade ou d'une promotion interne en 2017.

➢ Les hommes qui représentaient 31,51 % de l'effectif au 31/12/2017 ont bénéficié de 42,34 % des promotions et avancements.

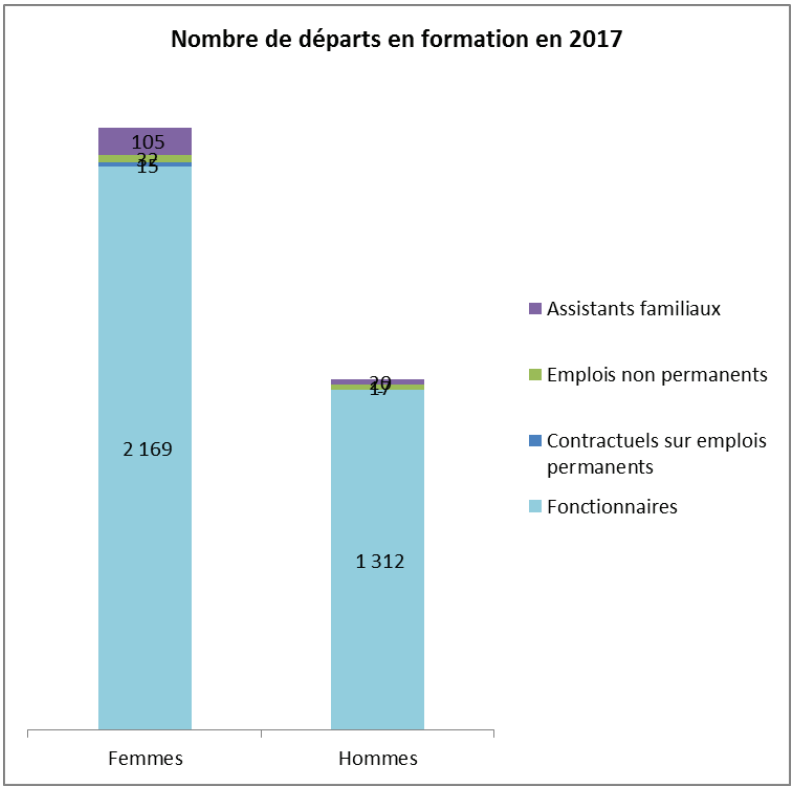
	Nombre de femmes	%	Nombre d'hommes	%	TOTAL 2017
AVANCEMENT DE GRADE	119	7,42%	63	8,54%	182
PROMOTION INTERNE	9	0,56%	31	4,20%	40
TOTAL PROMUS	128	7,98%	94	12,74%	222
NON PROMUS	1 476	92,02%	644	87,26%	2 120
TOTAL	**1 604**	100,00%	**738**	100,00%	**2 342**



8 - FORMATION

- En 2017, 3 670 départs en formation ont été enregistrés.
- Les femmes représentent 63,24 % de ces départs.

	Nombre de femmes	Poids	Nombre d'hommes	Poids	TOTAL
Fonctionnaires	2 169	62,31%	1 312	37,69%	3 481
Contractuels sur emplois permanents	15	100,00%	-	0,00%	15
Emplois non permanents	32	65,31%	17	34,69%	49
Assistants familiaux	105	84,00%	20	16,00%	125
TOTAL	2 321	63,24%	1 349	36,76%	3 670



Le service emploi formation et parcours professionnels assure l'égal accès de tous à la formation.

La formation a pour objectif essentiel de faire progresser chacune et chacun, mais aussi de lutter contre toute forme de discrimination.

Toutes les formations correspondant aux besoins de la collectivité et en adéquation avec le poste occupé ou dans la perspective d'une évolution des missions sont ouvertes indifféremment aux hommes et aux femmes.

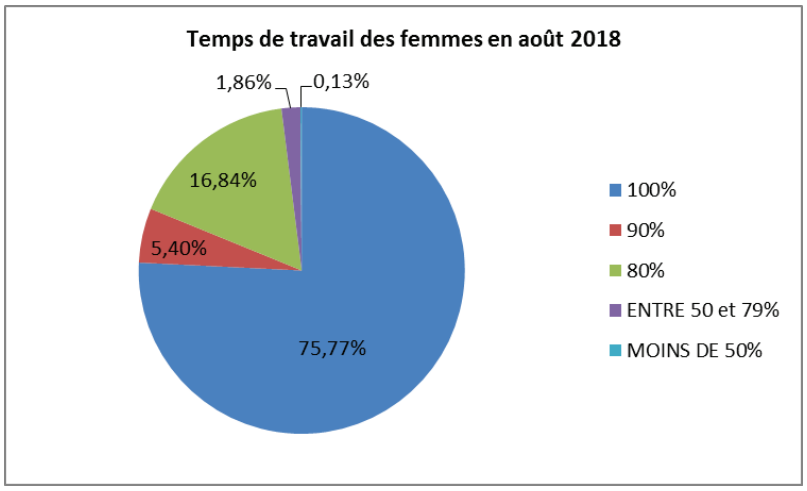
Le service emploi formation et parcours professionnels veille à ce que les conditions de formation soient compatibles avec les obligations familiales et personnelles, notamment pour les agents à temps partiel.

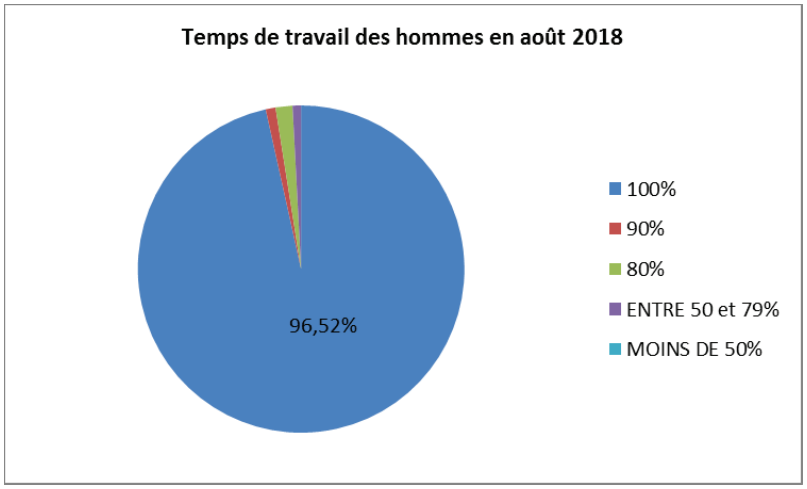
9 - TEMPS DE TRAVAIL

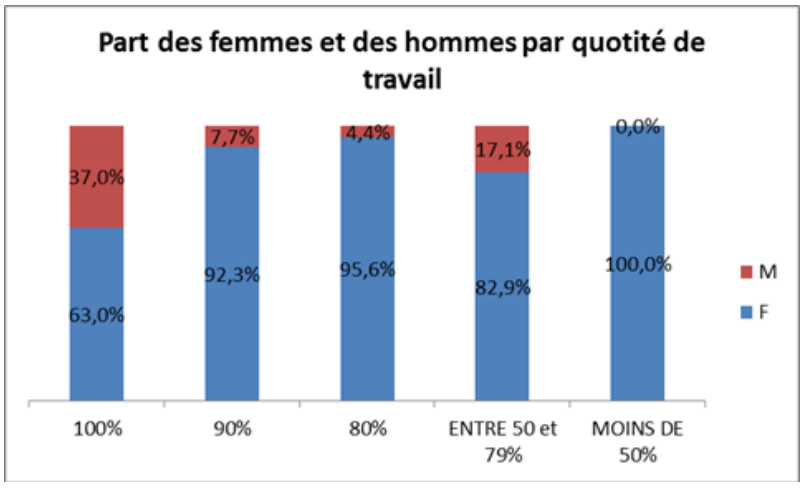
En août 2018 :

- 97 % des hommes de la collectivité travaillent à temps complet.
- 24 % des femmes exercent leur activité à temps partiel ou non complet.

TEMPS DE TRAVAIL	F	%	M	%	TOTAL	
100%	1 179	75,8%	693	96,5%	1 872	82,3%
90%	84	5,4%	7	1,0%	91	4,0%
80%	262	16,8%	12	1,7%	274	12,0%
ENTRE 50 et 79%	29	1,9%	6	0,8%	35	1,5%
MOINS DE 50%	2	0,1%	-	0,0%	2	0,1%
TOTAL	**1 556**	**100,0%**	**718**	**100,0%**	**2 274**	**100,0%**







Au plan national, en 2015, la part des agents à temps partiel dans la fonction publique est de 16,7 % (19,8 % dans la fonction publique territoriale). 23,1 % des femmes fonctionnaires sont à temps partiel, contre 5,3 % des hommes.

10 - RÉMUNÉRATIONS

- Dans la collectivité, la rémunération moyenne globale brute en 2017 était de 32 565 €.
- Une femme a gagné en moyenne 32 107 € brut pour un âge moyen de 48,12 ans et un homme a perçu 33 523 € brut (+4,4 %) pour un âge moyen de 49,22 ans.

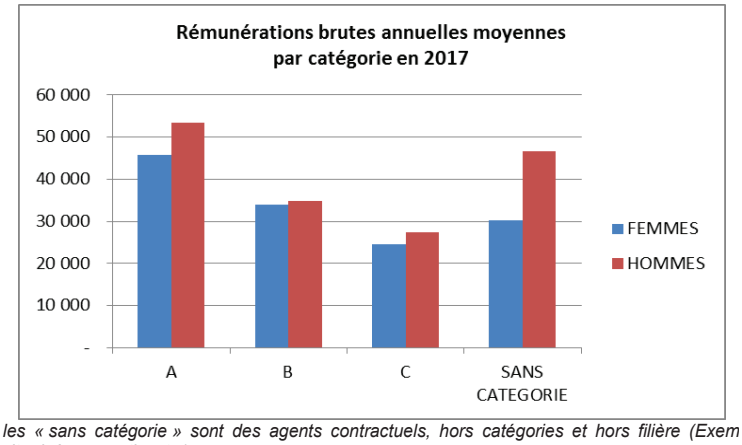
A/ Rémunérations les plus élevées

- Parmi les 100 rémunérations brutes les plus élevées en 2017, on recense 53 hommes et 46 femmes (4 femmes de moins par rapport à 2016).
- Parmi les 50 rémunérations les plus élevées, on compte 18 femmes (soit 36 % ; 42 % en 2016) et 32 hommes (soit 64 % ; 58 % en 2016).
- 2 femmes (20 %) figurent parmi les 10 rémunérations les plus élevées. En 2016, on recensait 3 femmes (30 %) parmi les 10 rémunérations les plus élevées.

B/ Rémunérations moyennes par catégorie

- En 2017, dans toutes les catégories, les rémunérations moyennes brutes des hommes sont supérieures à celles des femmes (+16,9 % pour les A ; +2,6 % pour les B et +11,9 % pour les C).

CATEGORIE	FEMMES			HOMMES		
	REMUNERATION BRUTE 2017	ETP	REMUNERATION BRUTE MOYENNE	REMUNERATION BRUTE 2017	ETP	REMUNERATION BRUTE MOYENNE
A	13 884 756	303,90	45 689	6 829 044	127,90	53 394
B	18 006 920	529,26	34 023	3 926 956	112,50	34 906
C	16 560 151	675,20	24 526	12 985 402	473,20	27 442
SANS CATEGORIE	367 750	12,16	30 243	643 380	13,80	46 622
TOTAL	**48 819 577**	**1 520,52**	**32 107**	**24 384 782**	**727,40**	**33 523**



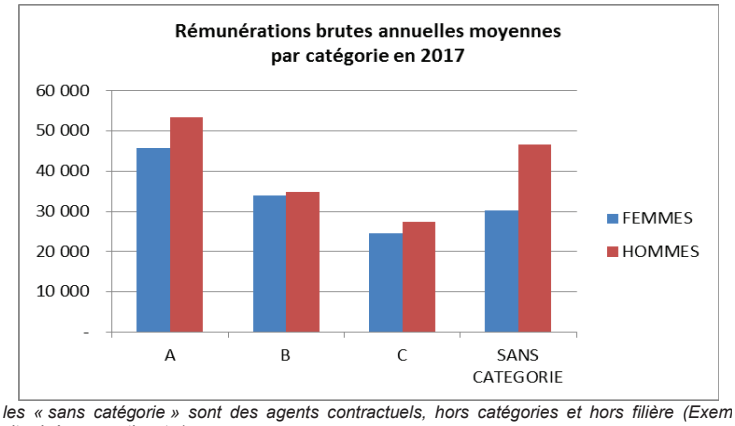
ıe : les « sans catégorie » sont des agents contractuels, hors catégories et hors filière (Exem e droit privé, apprentis, etc.)

C/ Rémunérations moyennes par filière

➢ Dans les filières culturelle, médico-technique et technique (42,3 % des effectifs en ETP), les hommes ont une rémunération moyenne supérieure à celle des femmes.

➢ Dans les filières à caractère administratif, médico-social et social (56,2 % des effectifs en ETP), les rémunérations moyennes des femmes sont supérieures à celles des hommes.

➢ En 2016, la rémunération moyenne brute des femmes était supérieure à celle des hommes dans la filière culturelle, mais inférieure à celle des hommes dans la filière administrative.



ırque : les « sans catégorie » sont des agents contractuels, hors catégories et hors filière (Exem 's de droit privé, apprentis, etc.)

	FEMMES			HOMMES			TOTALITE		
FILIERE	REMUNERATION BRUTE 2017	ETP	REMUNERATION BRUTE MOYENNE	REMUNERATION BRUTE 2017	ETP	REMUNERATION BRUTE MOYENNE	REMUNERATION BRUTE 2017	ETP	REMUNERATION BRUTE MOYENNE
FILIERE ADMINISTRATIVE	26 611 529	723,8	36 764	4 233 013	117,9	35 903	30 844 542	841,7	36 644
FILIERE CULTURELLE	1 147 857	35,8	32 090	497 765	15,0	33 184	1 645 622	50,8	32 413
FILIERE MEDICO-SOCIALE	5 500 049	120,6	45 606	316 300	8,0	39 537	5 816 349	128,6	45 228
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	335 311	9,8	34 215	67 857	1,7	39 916	403 169	11,5	35 058
FILIERE SOCIALE	9 761 486	272,6	35 809	658 757	19,4	33 957	10 420 243	292,0	35 686
FILIERE SPORTIVE				186 653	4,9	38 092	186 653	4,9	38 092
FILIERE TECHNIQUE	8 986 060	341,3	26 332	17 781 057	546,7	32 524	26 767 117	888,0	30 145
NON RENSEIGNE	477 284	16,6	28 683	643 379	13,8	46 622	1 120 663	30,4	36 815
TOTAL	**52 819 577**	**1 520,5**	**34 738**	**24 384 781**	**727,4**	**33 523**	**77 204 358**	**2 247,9**	**34 345**

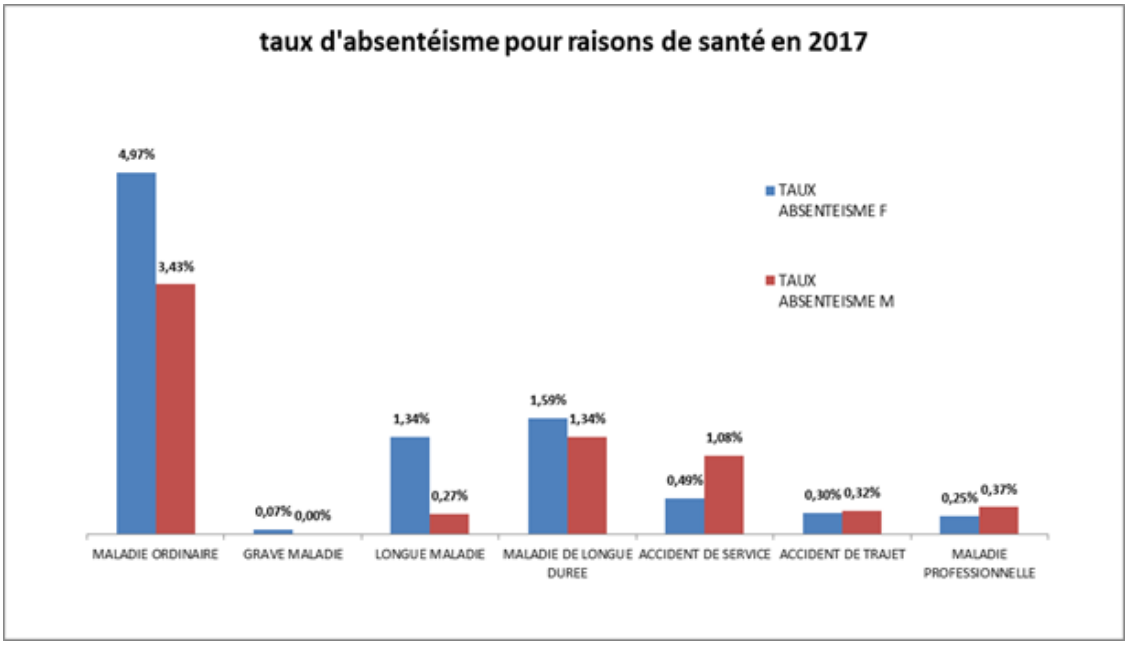
Remarque : la rubrique « non renseigné » correspond aux agents contractuels, hors catégories et hors filière (Exemple : agents de droit privé, apprentis, etc.)

11 - SANTÉ, PRÉVENTION ET VIE AU TRAVAIL

A/ Absentéisme pour raisons de santé

- Le taux d'absentéisme pour raisons de santé des femmes est supérieur à celui des hommes.
- L'écart entre le taux d'absentéisme des femmes en ce qui concerne la maladie ordinaire et celui des hommes s'est réduit entre 2015 et 2016 (il dépassait celui des hommes de plus d'un point en 2015).
- Les hommes ont un taux d'absentéisme supérieur aux femmes en ce qui concerne les accidents de service, accidents de trajet et les maladies professionnelles.
- Les jours d'arrêt pour maladie ordinaire représentent plus de 55 % du volume d'absence pour raisons de santé des femmes, contre 50,4 % pour les hommes.

ABSENCES POUR RAISONS DE SANTE EN 2017	NB AGENTS ABSENTS F	NB AGENTS ABSENTS M	NB JOURS ARRET F	NB JOURS ARRET M	NB ARRETS F	NB ARRETS M
MALADIE ORDINAIRE	1 007	348	27 604	9 118	2 443	674
GRAVE MALADIE	1	-	365	-	1	-
LONGUE MALADIE	30	6	7 413	730	74	77
MALADIE DE LONGUE DUREE	34	11	8 841	3 556	20	7
ACCIDENT DE SERVICE	37	43	2 725	2 871	32	55
ACCIDENT DE TRAJET	21	5	1 645	845	20	4
MALADIE PROFESSIONNELLE	16	9	1 384	987	12	19
TOTAL ABSENCES	**1 146**	**422**	**49 977**	**18 107**	**2 602**	**836**



	TAUX ABSENTEISME F	TAUX ABSENTEISME M	TAUX ABSENTEISME (MOYENNE)	GRAVITE F	GRAVITE M	GRAVITE (MOYENNE)	FREQUENCE F	FREQUENCE M	FREQUENCE (MOYENNE)
MALADIE ORDINAIRE	4,97%	3,43%	4,48%	11,30	13,53	11,78	1,52	0,91	1,33
GRAVE MALADIE	0,07%	0,00%	0,04%	365,00		365,00	0,00	-	0,00
LONGUE MALADIE	1,34%	0,27%	0,99%	100,18	9,48	53,93	0,05	0,10	0,06
MALADIE DE LONGUE DUREE	1,59%	1,34%	1,51%	442,05	508,00	459,15	0,01	0,01	0,01
ACCIDENT DE SERVICE	0,49%	1,08%	0,68%	85,16	52,20	64,32	0,02	0,07	0,04
ACCIDENT DE TRAJET	0,30%	0,32%	0,30%	82,25	211,25	103,75	0,01	0,01	0,01
MALADIE PROFESSIONNELLE	0,25%	0,37%	0,29%	115,33	51,95	76,48	0,01	0,03	0,01
TOTAL ABSENCES SANTE	**9,01%**	**6,82%**	**8,30%**	**19,21**	**21,66**	**19,80**	**1,62**	**1,13**	**1,47**

Fréquence ou Nombre moyen d'arrêts par agent = Nombre d'arrêts / Effectif
Gravité ou Durée moyenne d'un arrêt = Nombre de jours d'absence / Nombre d'arrêts

- Les hommes ont une durée moyenne d'arrêt plus élevée que les femmes (indicateur de gravité).
- Les femmes ont une fréquence d'absence plus importante.

Le taux d'absentéisme moyen établi par l'Association des DRH des grandes collectivités territoriales était de 8,34 % en 2017 pour l'ensemble des collectivités répondantes (184 collectivités représentant 348 000 agents, soit 20 % de la fonction publique territoriale) et de 8,10 % en Région Provence-Alpes-Côte d'Azur (8,30 % pour le Conseil départemental de Vaucluse).

La fréquence d'absence moyenne était de 1,2 pour les départements répondants (1,47 pour le Conseil départemental de Vaucluse).

L'indicateur de gravité était à 22 jours en moyenne pour les départements répondants (19,80 jours pour le Conseil départemental de Vaucluse).

B/ Prévention et conditions de travail

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.

Par ailleurs, une mise aux normes des locaux a été amorcée pour prendre en compte la féminisation de certains métiers : la réhabilitation des locaux d'hygiène du personnel de l'atelier routier du service prestations internes de la direction des Interventions et de la Sécurité routière à Vedène est planifiée en octobre 2018. Un vestiaire hommes équipé d'une douche et un vestiaire femmes équipé d'une douche seront créés.

C/ Action sociale

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, notamment en faveur des personnes isolées.

2

Des politiques publiques territoriales en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

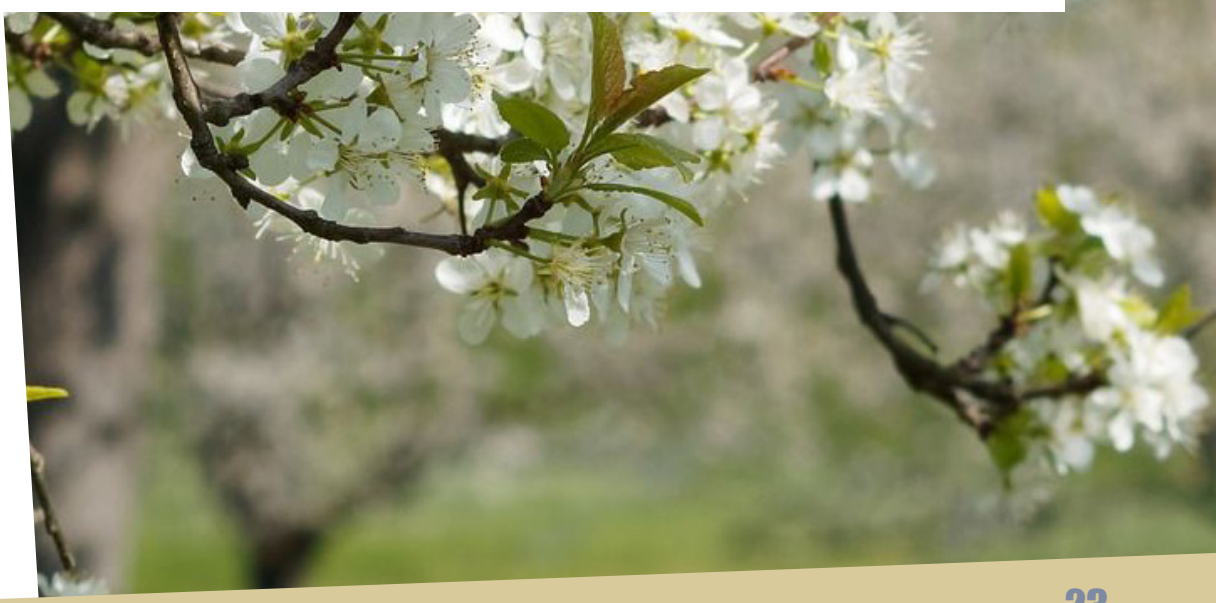
La loi du 4 août 2014 « pour l'égalité réelle des hommes et des femmes » vise, notamment, l'analyse de la situation économique et sociale en matière d'inégalités sexuées sur le territoire.

L'exposé qui suit concerne le champ de la solidarité d'une part, porté par le pôle Solidarités du Conseil départemental de Vaucluse.

Pour le bilan de l'année 2017, les données de cadrage sociodémographiques les plus récentes sont issues principalement de l'exploitation du dernier recensement de population disponible de l'Insee, à savoir le recensement 2015.

Par ailleurs, les projections annuelles de population sur les personnes de 60 ans et plus, établies par l'Insee (modèle Omphale, scénario mortalité haute), permettent de restituer des données pour l'année 2017. En effet, du point de vue de la sociodémographie, les asymétries sexuées tout comme les inégalités entre hommes et femmes peuvent s'appréhender à travers une série d'indicateurs de référence qui rendent compte de la structure de la population par sexe et par âge, du mode de vie, des niveaux de formation et d'activité ainsi que du niveau de vie et de la pauvreté.

Pour compléter ce panorama, le Conseil départemental dispose d'autre part, de données portant sur les bénéficiaires des politiques publiques menées par le pôle Solidarités et le pôle Développement.



1 - ANALYSE DE LA SITUATION ÉCONOMIQUE ET SOCIALE EN MATIÈRE D'INÉGALITÉS ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES SUR LE DÉPARTEMENT DE VAUCLUSE

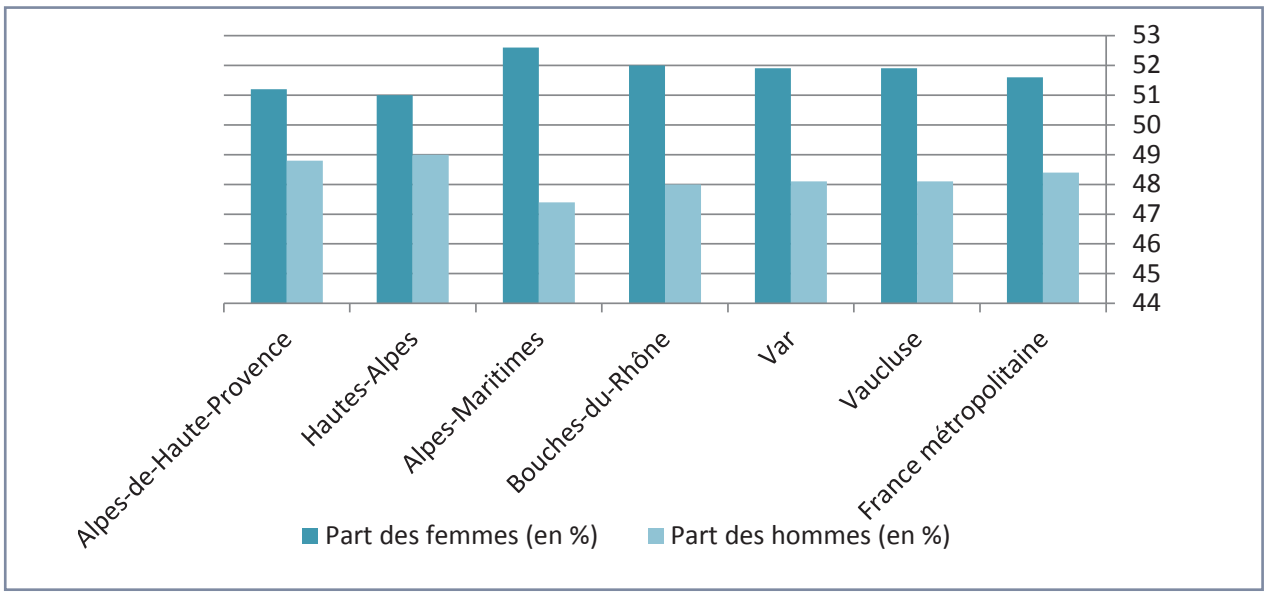
A/ La structure de la population par sexe et âge

• Davantage de femmes que d'hommes

Le Vaucluse compte 566 096 habitants, dont 267 962 hommes et 289 586 femmes. Les femmes représentent 51,9 % des vauclusiens, une part en légère régression par rapport à l'année précédente, en raison d'un recul de l'espérance de vie féminine.

Le Vaucluse se caractérise par une part des femmes dans l'ensemble de la population légèrement supérieure à celle de la France hexagonale (51,5 %). Au sein de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, le département occupe une position intermédiaire, la part des femmes étant supérieure à celle des Alpes-de-Haute-Provence, des Hautes-Alpes et du Var mais inférieure à celle des Bouches-du-Rhône et des Alpes-Maritimes (52,6 %).

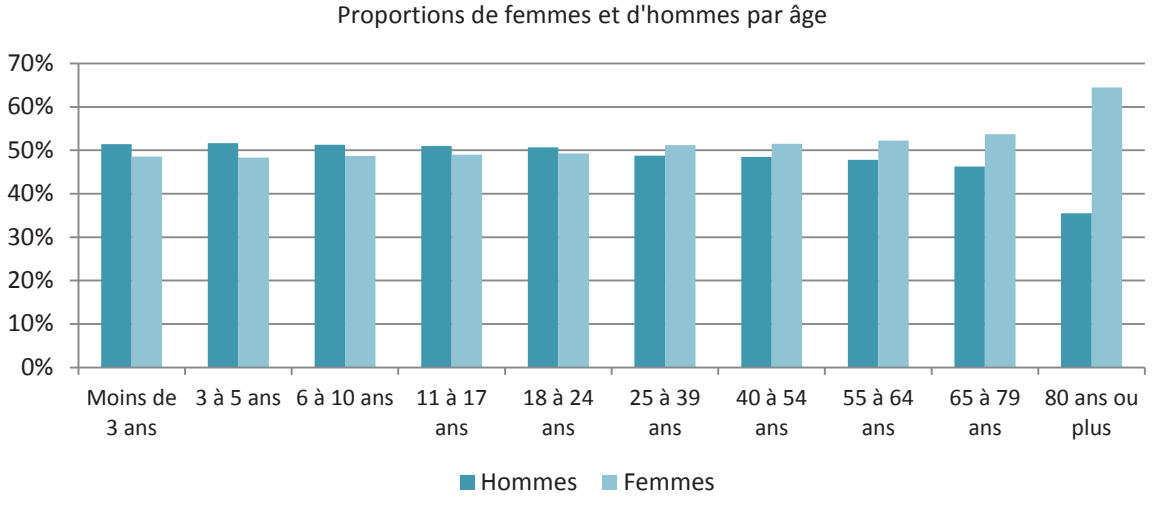
	Part des femmes (en %)	Part des hommes (en %)
Alpes-de-Haute-Provence	51,2	48,8
Hautes-Alpes	51,0	49,0
Alpes-Maritimes	52,6	47,4
Bouches-du-Rhône	52,0	48,0
Var	51,9	48,1
Vaucluse	51,9	48,1
France métropolitaine	51,6	48,4



• Plus de garçons que de filles jusqu'à l'âge de 24 ans

Parmi les jeunes, la structure par âge montre davantage de garçons chez les moins de 24 ans, reflet du sex ratio selon lequel il nait 105 garçons pour 100 filles. La mortalité des garçons étant globalement plus élevée que celle des filles, le sex ratio diminue avec l'âge.
Les femmes deviennent donc progressivement majoritaires, le phénomène s'accentue à partir de 40 ans.

Population par sexe et âge en Vaucluse (2015)	Hommes	Femmes	Ensemble
Moins de 3 ans	9 764	9 231	18 995
3 à 5 ans	10 197	9 537	19 734
6 à 10 ans	17 641	16 755	34 396
11 à 17 ans	24 918	23 964	48 882
18 à 24 ans	20 349	19 798	40 147
25 à 39 ans	45 335	47 562	92 897
40 à 54 ans	55 108	58 615	113 723
55 à 64 ans	35 096	38 346	73 442
65 à 79 ans	37 000	42 971	79 971
80 ans ou plus	12 554	22 807	35 362
Ensemble	267 962	289 586	557 548
Source : Insee, RP 2015 exploitation principale, géographie au 01/01/2017.			

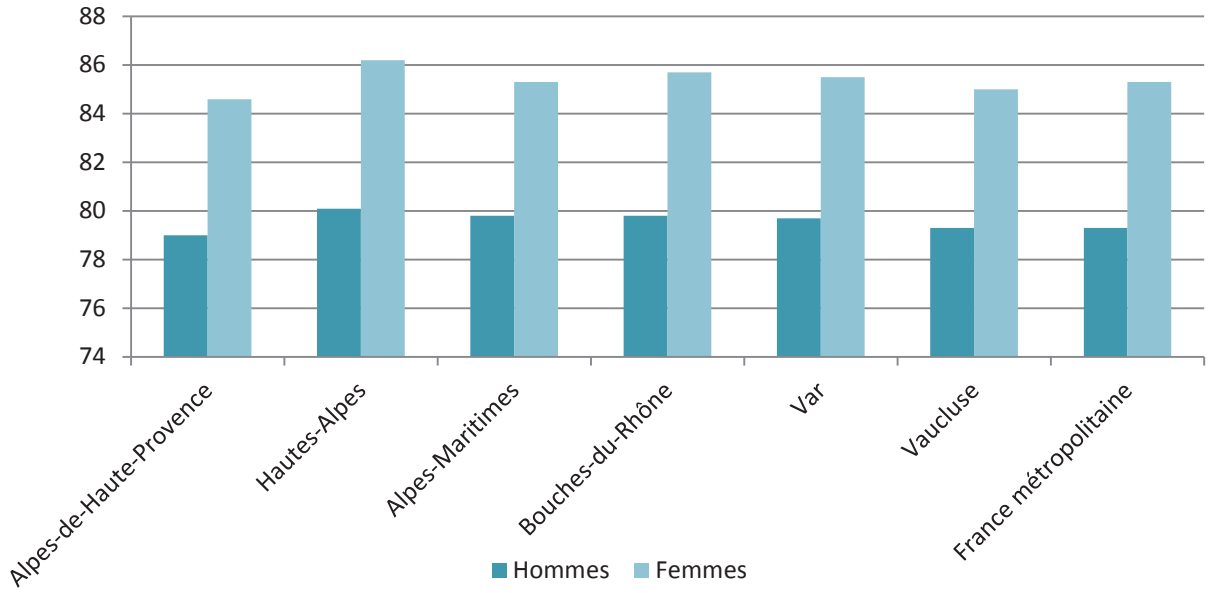


• Une espérance de vie plus élevée pour les femmes

En Vaucluse, l'espérance de vie s'établit en 2015 à 85,3 ans pour les femmes contre 79,3 ans pour les hommes. De ce fait, dans le Vaucluse, le poids démographique des femmes âgées de 75 ans et plus est de 4 points supérieur à celui des hommes.

En Vaucluse comme en France, l'espérance de vie est en retrait par rapport à 2014, où elle atteignait 85,7 ans chez les femmes et 79,2 ans chez les hommes. Par ailleurs, l'espérance de vie des hommes comme des femmes est inférieure en Vaucluse à celle constatée en France et dans tous les départements de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, à l'exception des Alpes-de-Haute-Provence.

Espérance de vie en 2016 : comparaisons départementales		
	Espérance de vie à la naissance (en année)	
	Hommes	Femmes
Alpes-de-Haute-Provence	79,0	84,6
Hautes-Alpes	80,1	86,2
Alpes-Maritimes	79,8	85,3
Bouches-du-Rhône	79,8	85,7
Var	79,7	85,5
Vaucluse	79,3	85,0
France métropolitaine	79,3	85,3
Source : Insee, État civil, Estimations de population (données provisoires).		



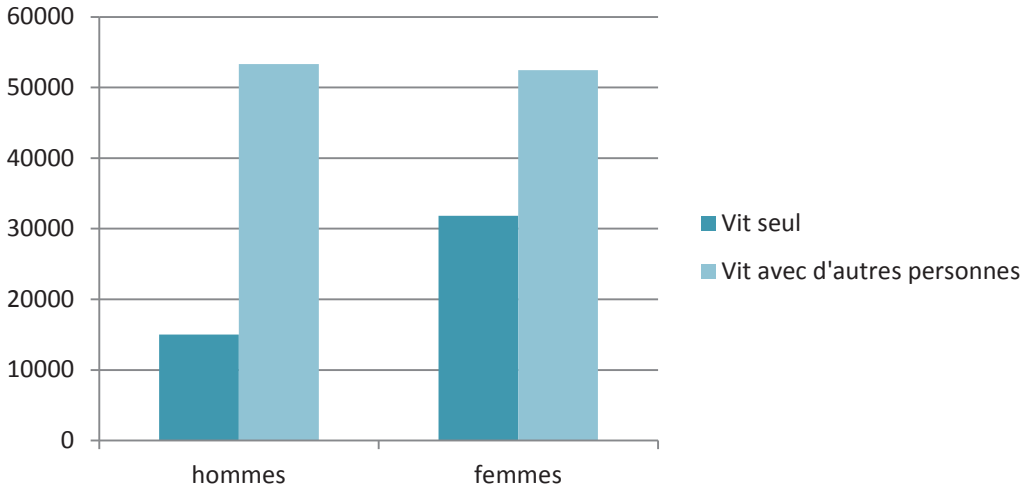
B/ Les modes de vie selon les sexes

• Une solitude importante chez les femmes de plus de 60 ans

Les projections démographiques pour l'année 2017, réalisées à façon par l'Insee Provence-Alpes-Côte d'Azur pour le Conseil départemental de Vaucluse, révèlent 152 616 personnes de 60 ans et plus dans le département, dont 55 % de femmes.

Cette proportion, égale à celle de 2015, se traduit par des effectifs de femmes bien supérieurs à ceux des hommes, avec plus de 84 307 femmes de 60 ans et plus, contre plus de 68 309 hommes du même âge.

Si la vie de couple continue de rester le mode de vie majoritaire des seniors, la solitude est importante après 60 ans.



Source : Insee, modèle Omphale 2005, méthode «mode de vie», scénario mortalité haute

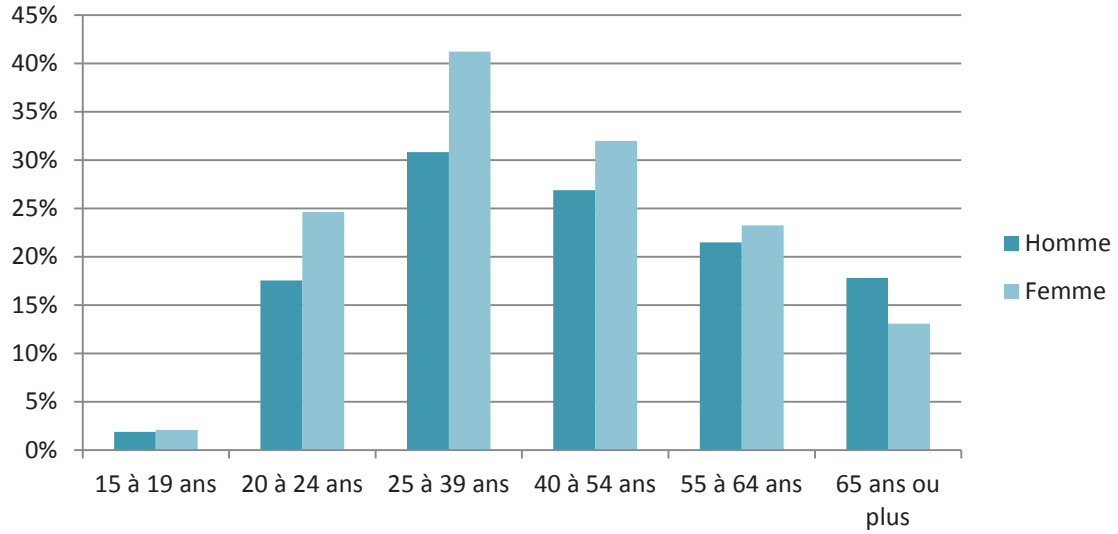
Vaucluse à l'horizon 2020 : une hausse du nombre de personnes âgées dépendantes, concentrée sur les très grands âges
Insee - Rapport d'étude N° 32 - Février 2011
© Insee - Conseil général de Vaucluse 2011

C/ Les niveaux de formation et d'activité selon les sexes

• Niveaux de formations et d'activité : les écarts persistent

Dans le Vaucluse comme en France, la part des hauts niveaux de formation continue d'augmenter et celle des bas niveaux de formation de décroître.

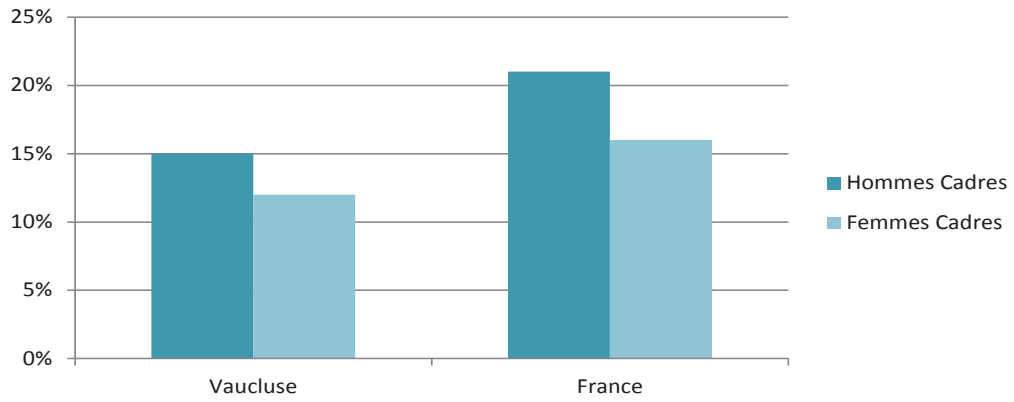
A l'exception des générations les plus âgées, les femmes ont plus fréquemment des hauts niveaux de formation (bac + 2 et plus) que les hommes.



Source : INSEE, RP 2015

• Une sous-représentation des femmes chez les cadres

En dépit de cette qualification supérieure aux hommes, les femmes continuent à être moins fréquemment en situation d'encadrement : aujourd'hui 12 % d'entre elles sont cadres ou appartiennent aux professions intellectuelles supérieures contre 15 % des hommes.
Cet écart est cependant moins marqué qu'en France hexagonale avec respectivement
16 % de femmes cadres contre 21 % d'hommes. Il tend à se réduire dans les tranches d'âges les plus jeunes, signe d'une avancée de l'égalité des sexes en matière professionnelle.

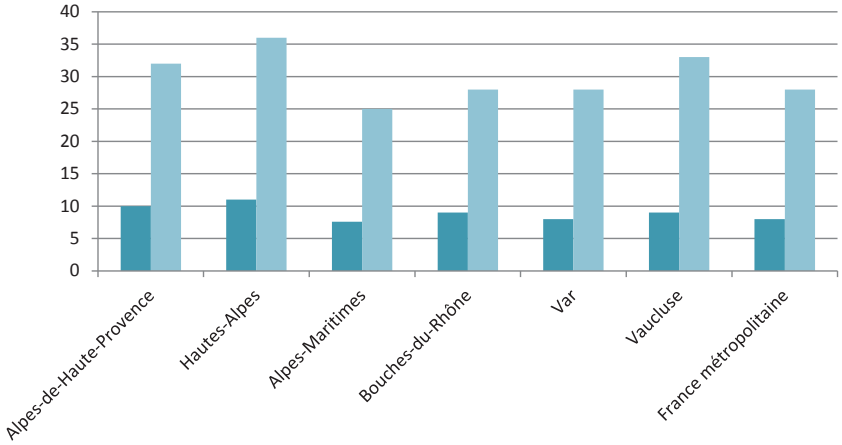


• Les femmes restent surexposées à de l'emploi fragile

Dans le Vaucluse, où l'emploi à temps partiel est plus fréquent qu'en région Provence-Alpes-Côte d'Azur ou en France métropolitaine, les femmes sont quatre fois plus souvent en emploi à temps partiel que les hommes.

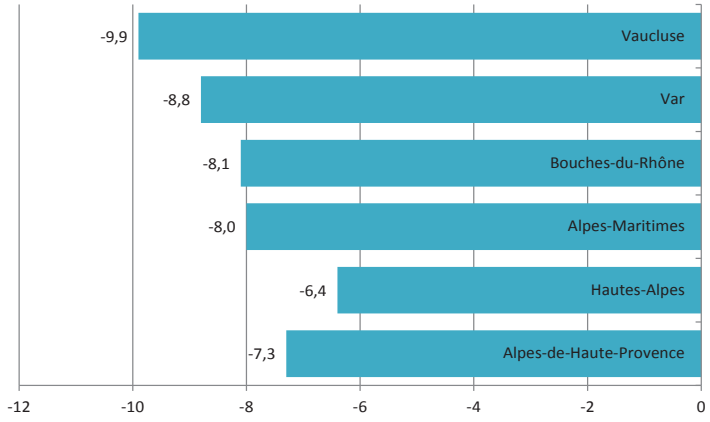
Poids des salariés à temps partiel (%)	Hommes	Femmes
Alpes-de-Haute-Provence	10	32
Hautes-Alpes	11	36
Alpes-Maritimes	7,6	25
Bouches-du-Rhône	9	28
Var	8	28
Vaucluse	9	33
France métropolitaine	8	28

Source : INSEE, RP 2015



• Les inégalités d'accès à l'emploi entre les femmes et les hommes sont fortes dans le Vaucluse

Le taux d'emploi des femmes de Vaucluse est inférieur de 9,9 points à celui des hommes de Vaucluse en 2013.



Source : Insee, base Saphir (fichier harmonisé des recensements de la population) 2013

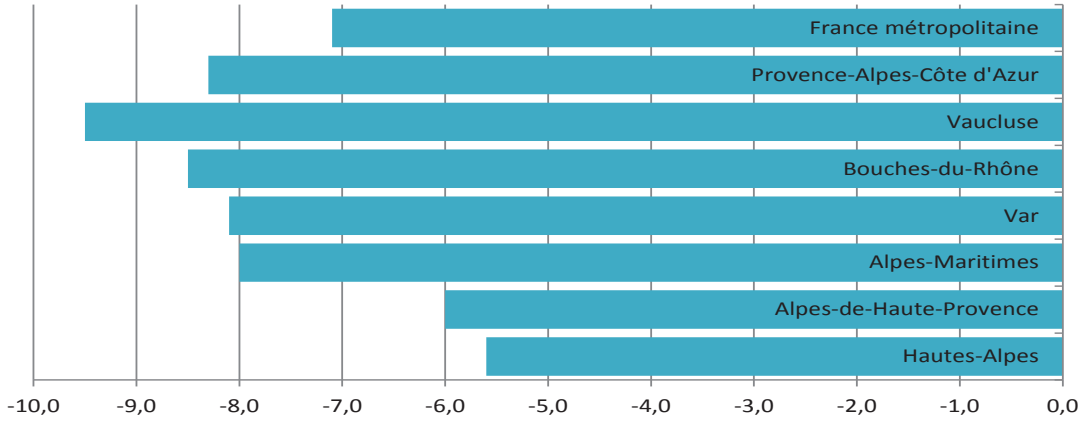
• Dans le Vaucluse, l'écart de taux d'activité entre femmes et hommes est marqué

Dans le Vaucluse, le taux d'activité des femmes est inférieur de 9,5 points à celui des hommes.

Écart femmes-hommes de taux d'activité dans les départements de Provence-Alpes-Côte d'Azur en 2013 (en points).

Département	Écart de taux d'activité
Hautes-Alpes	-5,6
Alpes-de-Haute-Provence	-6,0
Alpes-Maritimes	-8,0
Var	-8,1
Bouches-du-Rhône	-8,5
Vaucluse	-9,5
Provence-Alpes-Côte d'Azur	-8,3
France métropolitaine	-7,1

Source : Insee, base Saphir (fichier harmonisé des recensements de la population) 2013

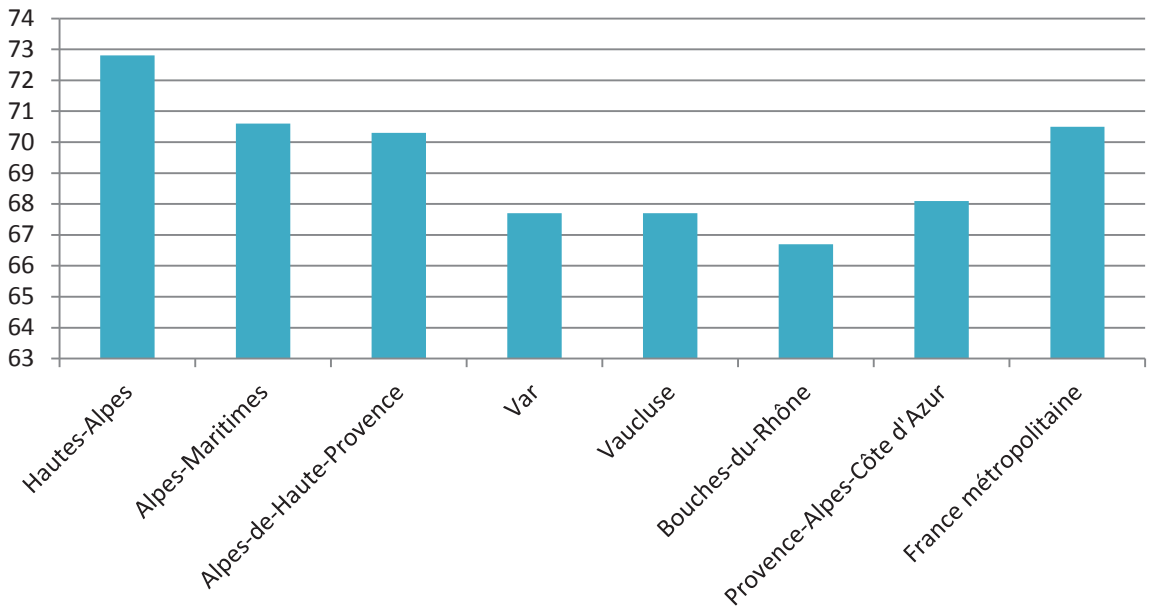


• Dans le Vaucluse, le taux d'activité des femmes est inférieur à la moyenne

67,7 % des femmes du Vaucluse âgées de 15 à 64 ans sont actives (en emploi ou au chômage).

Département	Taux d'activité
Hautes-Alpes	72,8
Alpes-Maritimes	70,6
Alpes-de-Haute-Provence	70,3
Var	67,7
Vaucluse	67,7
Bouches-du-Rhône	66,7
Provence-Alpes-Côte d'Azur	68,1
France métropolitaine	70,5

Source : Insee, base Saphir (fichier harmonisé des recensements de la population) 2013

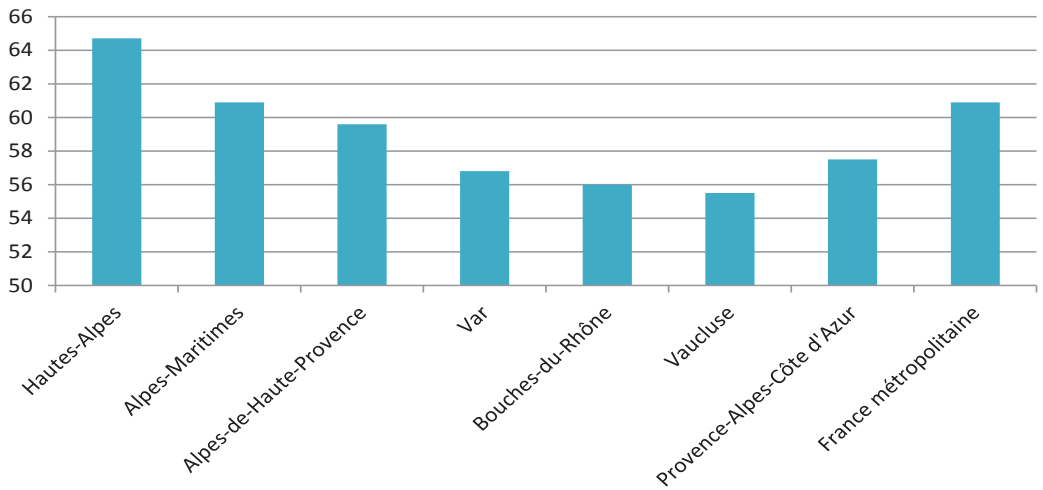


• Les femmes du Vaucluse sont moins souvent en emploi

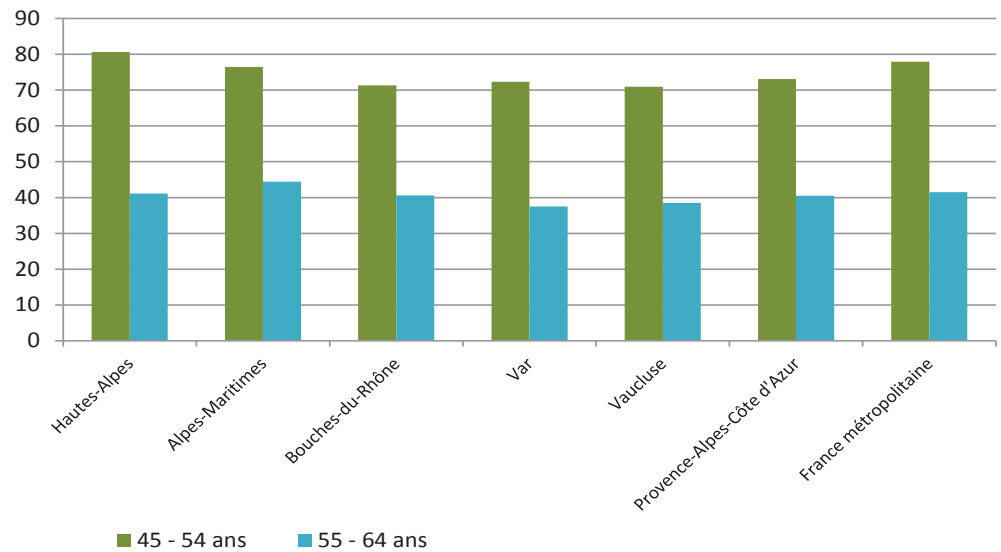
55,5 % des femmes de Vaucluse âgées de 15 à 64 ans sont en emploi contre 60,9 % en France métropolitaine. Il s'agit du taux régional le plus bas.

Département	Taux d'emploi
Hautes-Alpes	64,7
Alpes-Maritimes	60,9
Alpes-de-Haute-Provence	59,6
Var	56,8
Bouches-du-Rhône	56,0
Vaucluse	55,5
Provence-Alpes-Côte d'Azur	57,5
France métropolitaine	60,9

Source : Insee, base Saphir (fichier harmonisé des recensements de la population) 2013



• Les femmes du Vaucluse sont moins en emploi, surtout après 45 ans



2 - BILAN DES ACTIONS MENÉES

A/ En matière de politiques publiques sociales

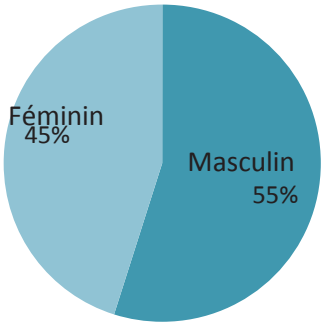
Les enfants accueillis à l'Aide Sociale à l'Enfance (ASE)

• Une proportion de garçons supérieure à celle des filles

1 302 enfants et jeunes majeurs sont confiés à l'ASE en 2017.

Parmi eux, on relève une proportion de garçons (55 %) supérieure à celle des filles (45 %).
Cette proportion est également supérieure à la part des garçons dans la population des jeunes de moins de 18 ans en Vaucluse (51 %).

Les enfants confiés à l'ASE (chiffres au 31/12/2017)

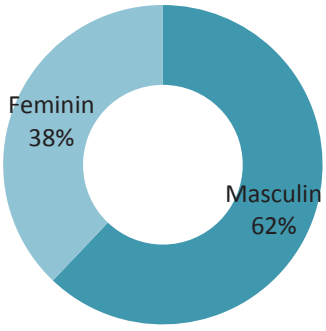


Source : observatoire départemental des solidarités

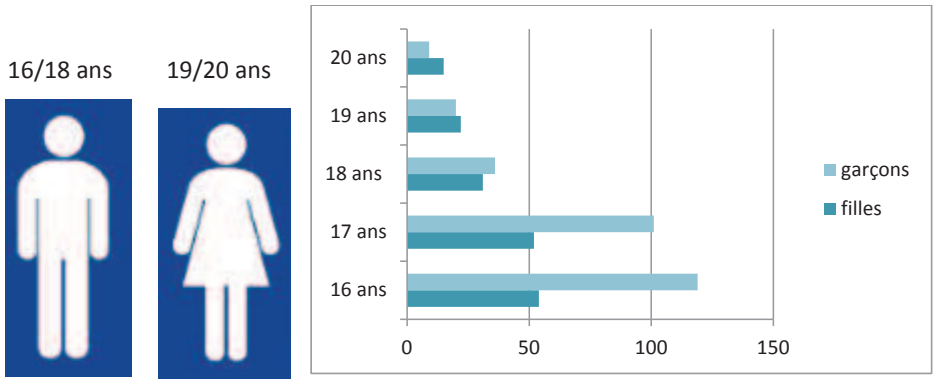
• Une part des filles élevée chez les 19-21 ans

Toutefois, si les garçons sont les plus nombreux de 16 à 18 ans, dès 19 ans, la part des filles devient majoritaire.

L'analyse des jeunes de 16 ans et plus confiés à l'ASE montre des situations différenciées selon les sexes en 2016



Globalement, la part des garçons est toujours supérieure à celle des filles



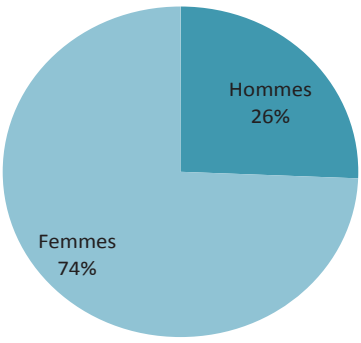
Source : Observatoire départemental des Solidarités

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

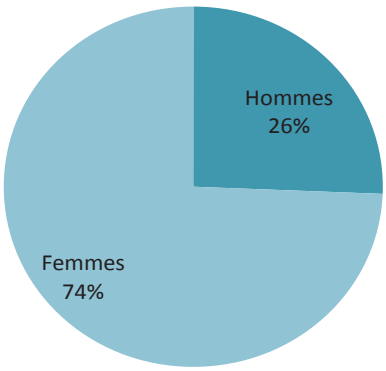
• La dépendance affecte davantage les femmes

Les femmes sont largement majoritaires chez les personnes bénéficiaires de l'APA. Ainsi, en 2017 les femmes représentent près de 75 % des bénéficiaires ayant des droits payés, à domicile et en établissement sous dotation globale.

APA à domicile au 31/12/2017

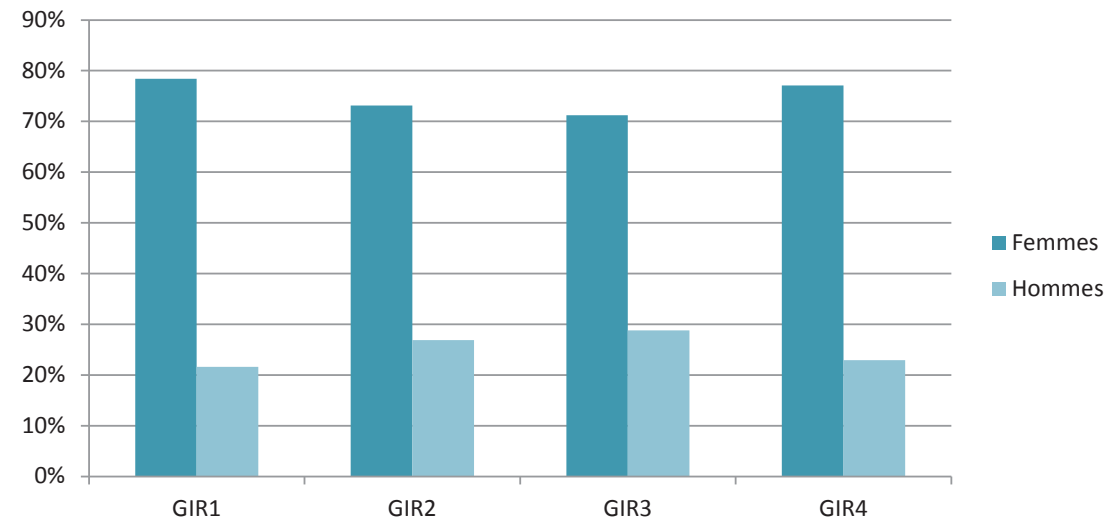


APA en établissement au 31/12/2017



Source : Observatoire départemental des solidarités

A tous les degrés de dépendance, qu'il s'agisse du GIR 1, 2, 3 ou 4, les femmes sont surreprésentées.



Source : Observatoire départemental des Solidarités

Avant 80 ans, les taux de dépendance des hommes et des femmes sont assez proches. Au-delà, les écarts montrent des asymétries sexuées significatives qui ne sont pas propres au Vaucluse : à partir de 85 ans, 78,4 % des personnes dépendantes sont des femmes.

Deux explications peuvent être avancées pour éclairer ces différences de genre :

- Tout d'abord, il se peut que les femmes, portant davantage d'attention aux tâches ménagères et quotidiennes, ressentent plus la dépendance lorsqu'elles éprouvent des difficultés à assurer ces tâches ;
- Par ailleurs, elles vieillissent plus fréquemment seules en raison de la plus grande fréquence du veuvage féminin (87 % des veuvages parmi les bénéficiaires de l'APA sont le fait de femmes).

Or, la dépendance est certes liée à des problèmes fonctionnels, mais elle peut aussi voir ses effets limités par des stratégies de compensation, plus faciles à mettre en œuvre lorsque les activités quotidiennes sont partagées entre les deux membres du couple.

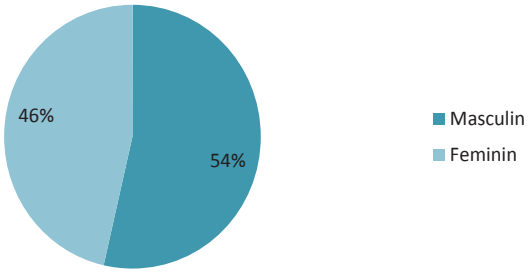
Les personnes en situation de handicaps

• Les bénéficiaires de la Prestation de Compensation du Handicap (PCH) sont un peu plus fréquemment des hommes.

Les prestations en faveur des personnes handicapées, la PCH, l'aide à domicile et l'Allocation Compensatrice pour Tierce Personne (ACTP) montrent des différences peu marquées selon les sexes.

Davantage d'hommes sont bénéficiaires de la PCH au 31 décembre 2017.

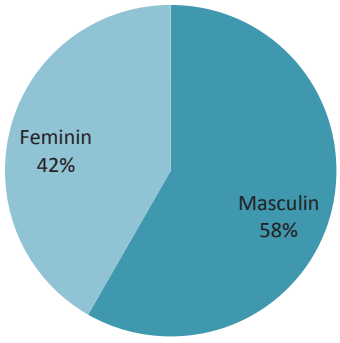
Bénéficiaires de la PCH au 31/12/2017



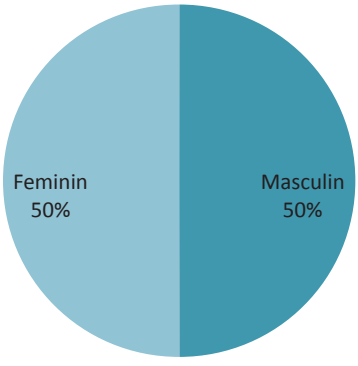
Source : Observatoire départemental des Solidarités

• Les bénéficiaires de l'ACTP un peu plus fréquemment des hommes quant à l'aide à domicile la répartition est égale.

Bénéficiaires de la l'ACTP au 31/12/2017



Aide à domicile au 31/12/2017



Source : Observatoire départemental des Solidarités

B/ Au niveau des autres politiques publiques

Le Département de Vaucluse mène au niveau des politiques publiques relevant de son domaine de compétence des actions permanentes en matière d'égalité femmes/hommes : aucun critère particulier concernant les publics du Département ne porte sur cette discrimination positive ou négative. Les actions directes menées par les services n'ont pas non plus cet objectif, tous les publics étant ciblés par les interventions de la collectivité, qu'il s'agisse du grand public, des chercheurs ou des publics scolaires.

Toutefois, on peut retenir certaines actions.

• En matière de politique publique Collèges

Une structure spécifique menant une action en faveur de l'égalité femmes/hommes est subventionnée par le Département.

Il s'agit de l'Institut de Promotion de l'Egalité Professionnelle, association subventionnée par le Conseil départemental de Vaucluse et dont le dossier est instruit par la direction des Collèges (en 2018, à hauteur de 1800 €) pour l'organisation d'expositions conférence dans les collèges sur la thématique suivante : «L'égalité professionnelle en tout genre».

• ***En matière de politique publique Aménagement et Développement du territoire***

- Le Fond Départemental d'Amélioration du Cadre de Vie – Chantiers de bénévoles : suite à l'étude annuelle qu'a rendue la Commission Régionale des Associations de Chantiers (CORAC) en début d'année 2018, il s'avère qu'en 2017 pour la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, 49 % de filles et 51 % de garçons ont participé à des chantiers de bénévoles. Les travaux réalisés sur les chantiers sont accessibles à tous, et filles et garçons sont accueillis sans distinction sur les séjours.

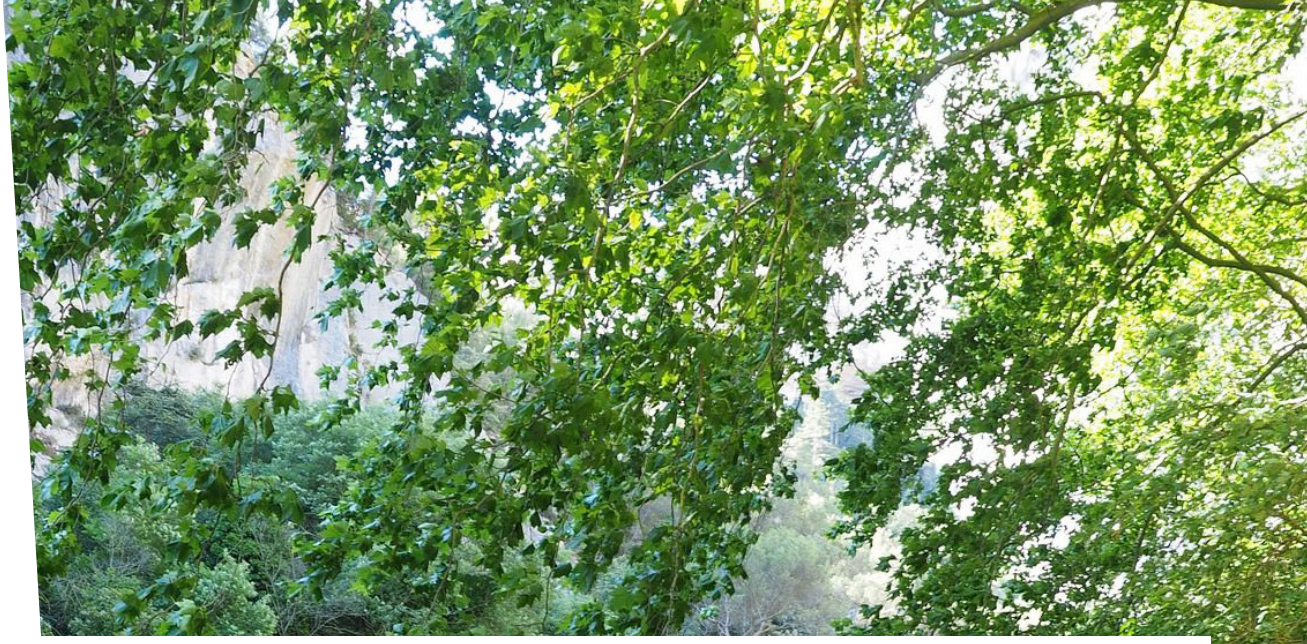
- L'Agenda 21 : l'égalité entre les sexes est l'un des 17 objectifs de Développement Durable (ODD) du nouvel l'Agenda 2030 de l'ONU, document de référence en matière de développement durable, progressivement décliné dans les différents documents et programmes nationaux et territoriaux.

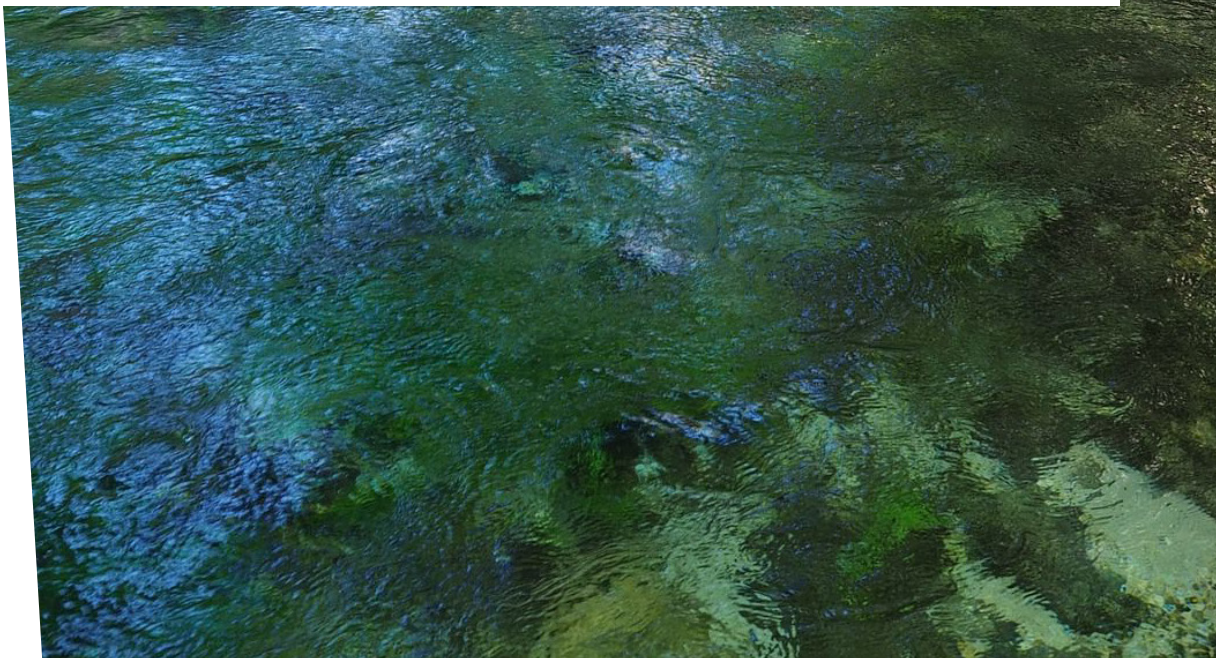
L'Agenda 21 Vaucluse devra décliner lui aussi cet objectif.

- Le Fonds Social Européen (FSE) : l'égalité femmes/hommes est un principe horizontal de la mobilisation du FSE. Aussi, ce critère fait l'objet d'une analyse tant au niveau de l'instruction des dossiers que du contrôle de service fait.

- D'une manière générale, une vigilance est apportée dans les documents de communication qui sont produits par le pôle Développement : schéma de services au public, rapport Développement Durable annuel, vis-à-vis d'une représentation équilibrée femmes/hommes dans les pictogrammes, photos, illustrations diverses…

Par ailleurs, les marchés publics passés par la collectivité satisfont aux procédures obligatoires de la commande publique en ce domaine.



Sources documentaires

- « Chiffres-clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique » édition 2017 - Ministère de l'action et des comptes publics DGAFP 2018
- Benchmark absentéisme Année 2017 – Association des DRH des grandes collectivités territoriales, GCT & HAVASU - septembre 2018
- L'emploi dans la fonction publique en 2015 - INSEE Première n° 1640 - mars 2017
- Etat civil 2016
- RP 2015 Exploitation principale, géographie au 01/01/2017 - INSEE
- Base Saphir (fichier harmonisé des recensements de la population) - INSEE 2013
- Projections annuelles de population sur les personnes de 60 ans et plus, modèle Omphale, scénario mortalité haute – INSEE.