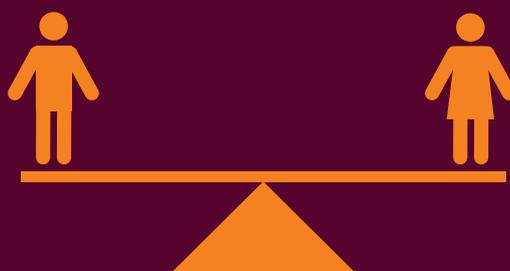


2022

---

RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIÈRE

D'ÉGALITÉ  
ENTRE LES FEMMES  
ET LES HOMMES



# SOMMAIRE

---

## PARTIE I : ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DU DÉPARTEMENT ..... 5

<b>A</b>	EFFECTIF GLOBAL.....	7
1	ÉVOLUTION GLOBALE DE LA COLLECTIVITÉ.....	7
2	RÉPARTITION PAR PÔLE.....	8
3	PYRAMIDE DES ÂGES.....	9
<b>B</b>	RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR CATÉGORIE DE GRADE.....	10
1	RÉPARTITION PAR CATÉGORIE DANS L'EFFECTIF GLOBAL.....	10
2	RÉPARTITION PAR PÔLE ET PAR CATÉGORIE DE GRADE.....	11
<b>C</b>	RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR FILIÈRE.....	12
1	PART DES HOMMES ET DES FEMMES PAR FILIÈRE.....	12
2	RÉPARTITION DANS LES FILIÈRES.....	13
<b>D</b>	RÉPARTITION PAR GRADE EN CATÉGORIE A.....	14
1	EXEMPLE DE LA FILIÈRE ADMINISTRATIVE.....	14
<b>E</b>	ENCADREMENT.....	15
<b>F</b>	ACCÈS ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI.....	16
1	RECRUTEMENT.....	16
2	MAINTIEN DANS L'EMPLOI.....	17
<b>G</b>	PROMOTION.....	18
<b>H</b>	FORMATION.....	19
<b>I</b>	TEMPS DE TRAVAIL.....	20
<b>J</b>	RÉMUNÉRATIONS.....	21
1	RÉMUNÉRATIONS MOYENNES DES FONCTIONNAIRES PAR CATÉGORIE.....	21
2	RÉMUNÉRATIONS MOYENNES DES FONCTIONNAIRES PAR FILIÈRE.....	22
3	RÉMUNÉRATIONS LES PLUS ÉLEVÉES (TOUS STATUTS CONFONDUS).....	23
<b>K</b>	SANTÉ, PRÉVENTION, VIE AU TRAVAIL.....	24
1	ABSENTEISME POUR RAISONS DE SANTE.....	24
2	PREVENTION.....	25
3	CONDITIONS DE TRAVAIL.....	25
4	ACTION SOCIALE.....	26
<b>L</b>	BILAN PLAN ACTION ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 2021-2023.....	27

## PARTIE II : ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES ..... 31

# INTRODUCTION

---

---

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, ainsi que du décret n° 2015-761 du 24 juin 2015, le Département doit présenter, préalablement aux débats sur son 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 menées sur son territoire, les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation.

L'objet du présent rapport est donc d'identifier parmi les politiques fonctionnelles et les politiques publiques mises en œuvre par le Département de Vaucluse les actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.





**ÉGALITÉ** PROFESSIONNELLE

ENTRE  
LES

**FEMMES**

ET LES

**HOMMES**

AU SEIN DU DÉPARTEMENT





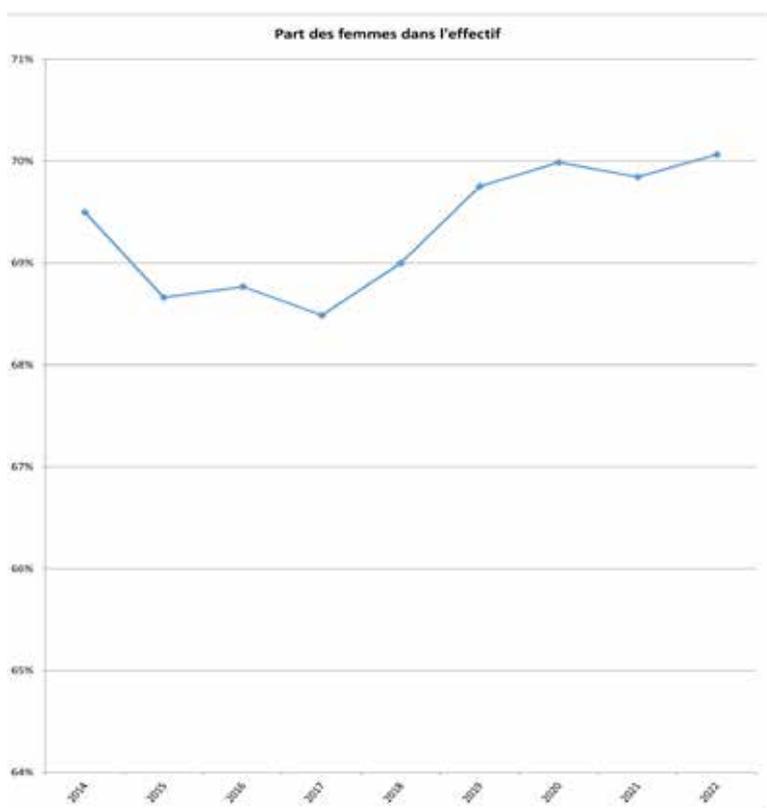
# A EFFECTIF GLOBAL

## 1 ÉVOLUTION GLOBALE DE LA COLLECTIVITÉ

Au 31 décembre 2022, le Conseil départemental de Vaucluse compte 2422 agents dont 1697 femmes et 725 hommes.

- La part de femmes dans la collectivité est relativement stable. Elle connaît cependant une augmentation discrète depuis 2017 passant de 69% à 70%.
- Le taux de féminisation global de la collectivité reste donc très élevé.

*Au niveau national, à fin 2020, le taux de femmes dans l'effectif de l'ensemble de la fonction publique était de 63 %, contre 46 % dans le secteur privé. Ce taux est de 57 % dans la fonction publique d'État, de 61 % dans la fonction publique territoriale et 78 % dans la fonction publique hospitalière. (Sources : Siasp, Insee, Traitement DGAFP – SDessi.)*



ANNEES	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
F	1750	1674	1625	1 604	1 607	1642	1 686	1714	1 697
M	768	764	738	738	722	712	723	740	725
<b>TOTAL*</b>	<b>2518</b>	<b>2438</b>	<b>2363</b>	<b>2342</b>	<b>2 329</b>	<b>2354</b>	<b>2 409</b>	<b>2454</b>	<b>2 422</b>
% FEMMES	69,50%	68,66%	68,77%	68,49%	69,00%	69,75%	69,99%	69,85%	70,07%
% HOMMES	30,50%	31,34%	31,23%	31,51%	31,00%	30,25%	30,01%	30,15%	29,93%

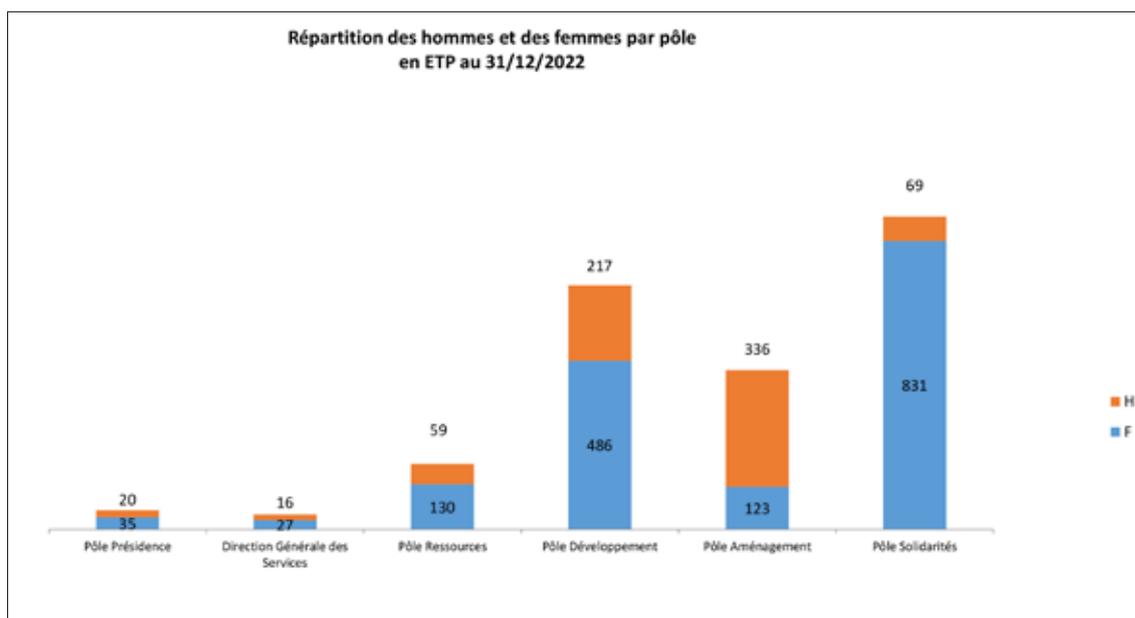
(\*) Effectif en activité au 31/12. Agents titulaires, stagiaires, contractuels (assistants familiaux non pris en compte)

## 2 RÉPARTITION PAR PÔLE

Le Conseil départemental est organisé en quatre pôles outre le cabinet de la Présidence, avec à sa tête une femme et la Direction générale.

Le comité de direction est paritaire avec cinq hommes et cinq femmes.

- Comme sur l'année 2021, le pôle Aménagement est le seul à comptabiliser une majorité d'hommes dans ses effectifs. Cependant, on observe un recul de 75,92% à 73,19%.
- Le pôle Solidarités quant à lui compte désormais 91,49% d'agents féminins dans ses effectifs attestant d'un très léger recul de la part de l'effectif masculin.
- Portant la compétence principale de la collectivité, le pôle Solidarités compte naturellement la majorité des effectifs, mais l'on constate tout de même que la moitié des femmes de la collectivité y est affectée.
- Concernant les hommes de la collectivité, ils restent en majeure partie affectés dans les pôles Aménagement et Développement. On constate également que ce taux est en augmentation depuis l'année dernière, s'établissant désormais à 77% contre 71% en 2021.
- La part des hommes augmente majoritairement dans les services des pôles Présidence (+4,7%) quant aux femmes, c'est au sein du pôle Solidarités qu'elles enregistrent leur plus forte progression (+5,9%) suivi par le pôle Aménagement (+2,7%).



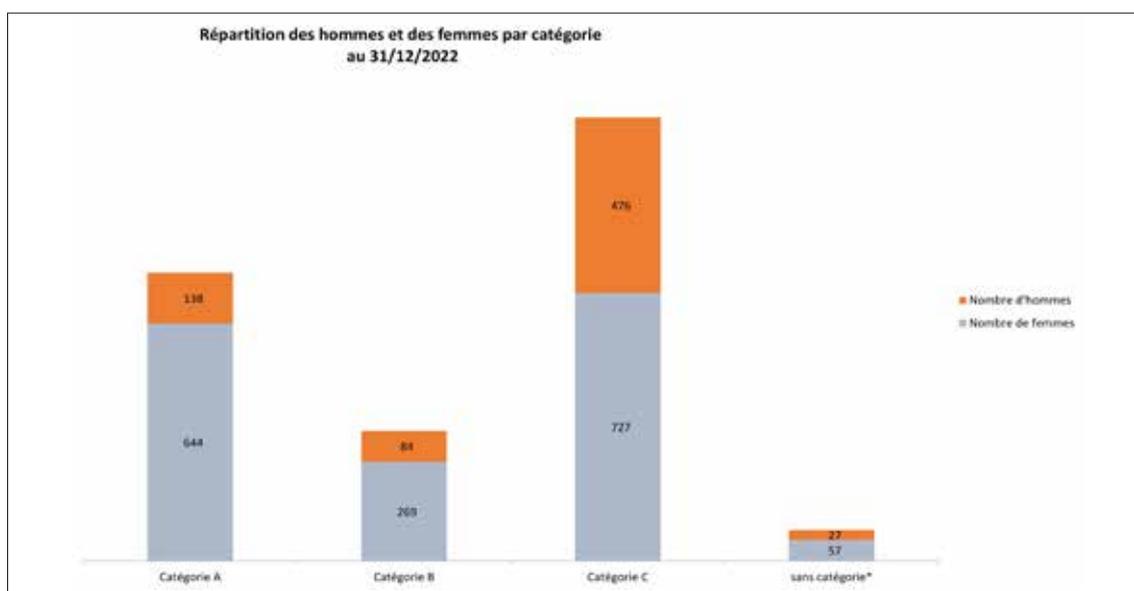
### 3 PYRAMIDE DES ÂGES

- **La moyenne d'âge** au 31/12/2022 dans la collectivité augmente sensiblement pour s'établir à **49,25 ans** (49,06 ans en décembre 2021). Elle est de 48,87 ans pour les femmes et de 50,14 ans pour les hommes.
- Les femmes sont toujours majoritairement représentées dans toutes les tranches d'âge.
- Les femmes représentent plus de 72 % de l'effectif dans la tranche d'âge de 40 à 49 ans.
- Les femmes représentent plus des  $\frac{3}{4}$  de l'effectif dans la tranche d'âge de 30 à 39 ans.
- Le % d'hommes est le plus élevé dans les tranches d'âge de 50 à 59 ans et de 60 ans et plus.
- La moyenne d'âge de la collectivité est élevée comparativement aux données nationales : +5 points
- L'écart tend à se réduire si l'on considère uniquement la fonction publique territoriale : + 3 points
- Près de la moitié des agents de la collectivité a plus de 50 ans.

## B RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR CATÉGORIE DE GRADE

### 1 RÉPARTITION PAR CATÉGORIE DANS L'EFFECTIF GLOBAL

- Les femmes restent majoritaires dans toutes les catégories de grade et particulièrement dans la catégorie A où elles dépassent toujours 80 % des effectifs.
- 43 % des femmes sont dans la catégorie C contre 66 % des hommes.
- Par rapport à 2021, la part des hommes est en recul dans les catégories A et B ainsi que dans les postes sans catégorie. A l'inverse, elle augmente dans la catégorie C.



(\*) 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.

Sur le plan national en 2020, la part des femmes par catégorie hiérarchique dans la fonction publique (tous versants) était la suivante : 67 % en catégorie A (dont 43 % A+), 52 % en catégorie B et 64 % en catégorie C.

Entre 2011 et 2020, la part des femmes a progressé dans les catégories A et C, et a diminué dans la catégorie B. L'évolution globale est de +2 points.

	Situation au 31 décembre 2020			Évolution entre les 31 décembre 2011 et 2020		
	Part des femmes (en %)	Part des moins de 30 ans (en %)	Part des 50 ans et plus (en %)	Part des femmes (en point de %)	Part des moins de 30 ans (en point de %)	Part des 50 ans et plus (en point de %)
Catégorie A	67	14	32	4	0	3
dont A+	43	2	54	5	0	8
Catégorie B	52	16	33	-4	-1	6
Catégorie C	64	15	39	2	-1	8
Ensemble	63	15	35	2	-1	6

Source : Siasp. Insee. Traitement DGAFP - SDessl.

## 2 RÉPARTITION PAR PÔLE ET PAR CATÉGORIE DE GRADE

- Les hommes restent majoritaires dans toutes les catégories de grade du pôle Aménagement.
- Cependant, la part des hommes est en recul au sein de ce pôle dans toutes les catégories : catégorie A de 65 % à 60 %, catégorie B de 58 % à 54 % et catégorie C de 82 % à 80 %.
- Dans les autres pôles, les femmes sont majoritaires dans quasi toutes les catégories de grade, sauf dans la catégorie A au sein du bureau et cabinet de la Présidente, et au pôle DGS qui compte un nombre de femmes en catégorie A égal au nombre d'hommes.
- La part des femmes dépasse toujours 90 % dans toutes les catégories du pôle Solidarités.

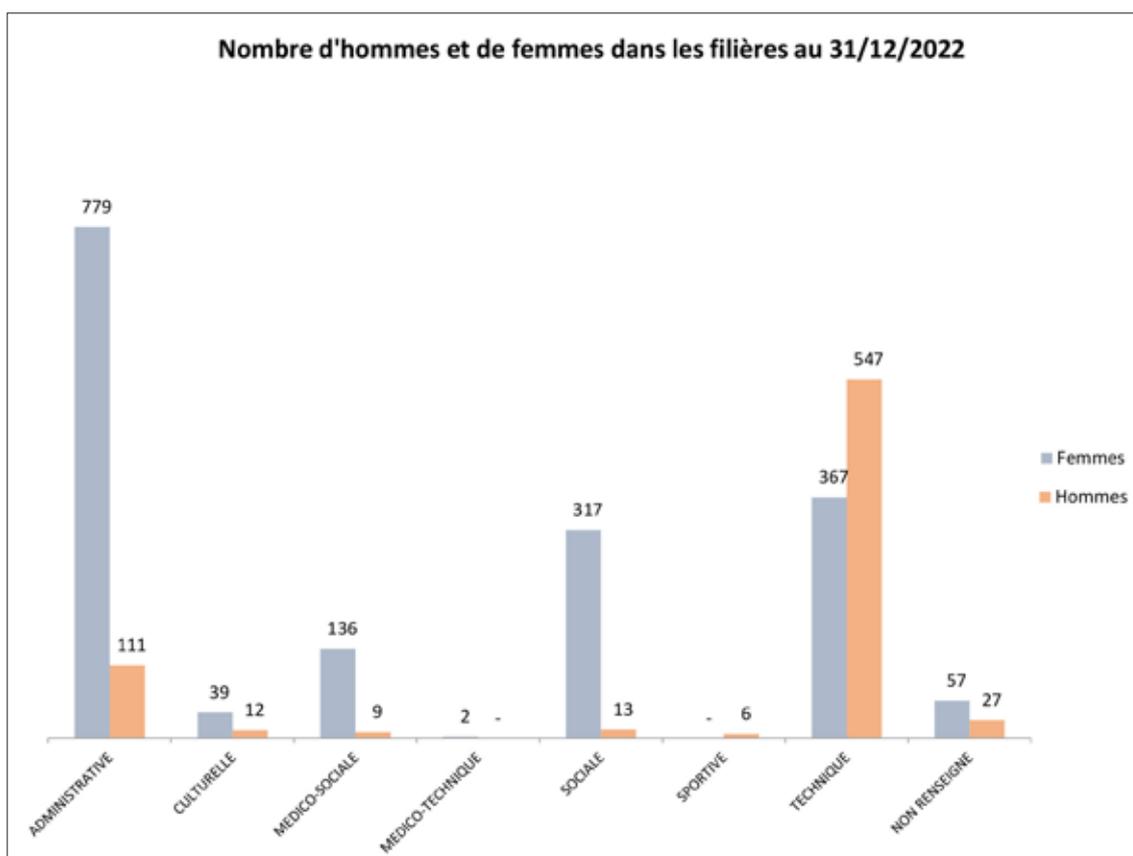
EFFECTIF PAR PÔLE au 31/12/2022	F				M				TOTAL
	Cat A	Cat B	Cat C	sans Cat*	Cat A	Cat B	Cat C	sans Cat*	
Bureau et cabinet de la Présidente (dont collaborateurs de groupes d'élus)	4	13	19	-	5	1	12	2	56
Direction Générale des Services	5	5	18	-	5	2	7	2	44
Pôle Ressources	41	48	42	4	21	12	17	9	194
Pôle Développement	62	52	348	47	25	19	165	13	731
Pôle Aménagement	28	37	60	1	43	44	250	-	463
Pôle Solidarités	504	114	240	5	39	6	25	1	934
<b>TOTAL</b>	<b>644</b>	<b>269</b>	<b>727</b>	<b>57</b>	<b>138</b>	<b>84</b>	<b>476</b>	<b>27</b>	<b>2 422</b>

(\*) 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.

## C RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR FILIÈRE

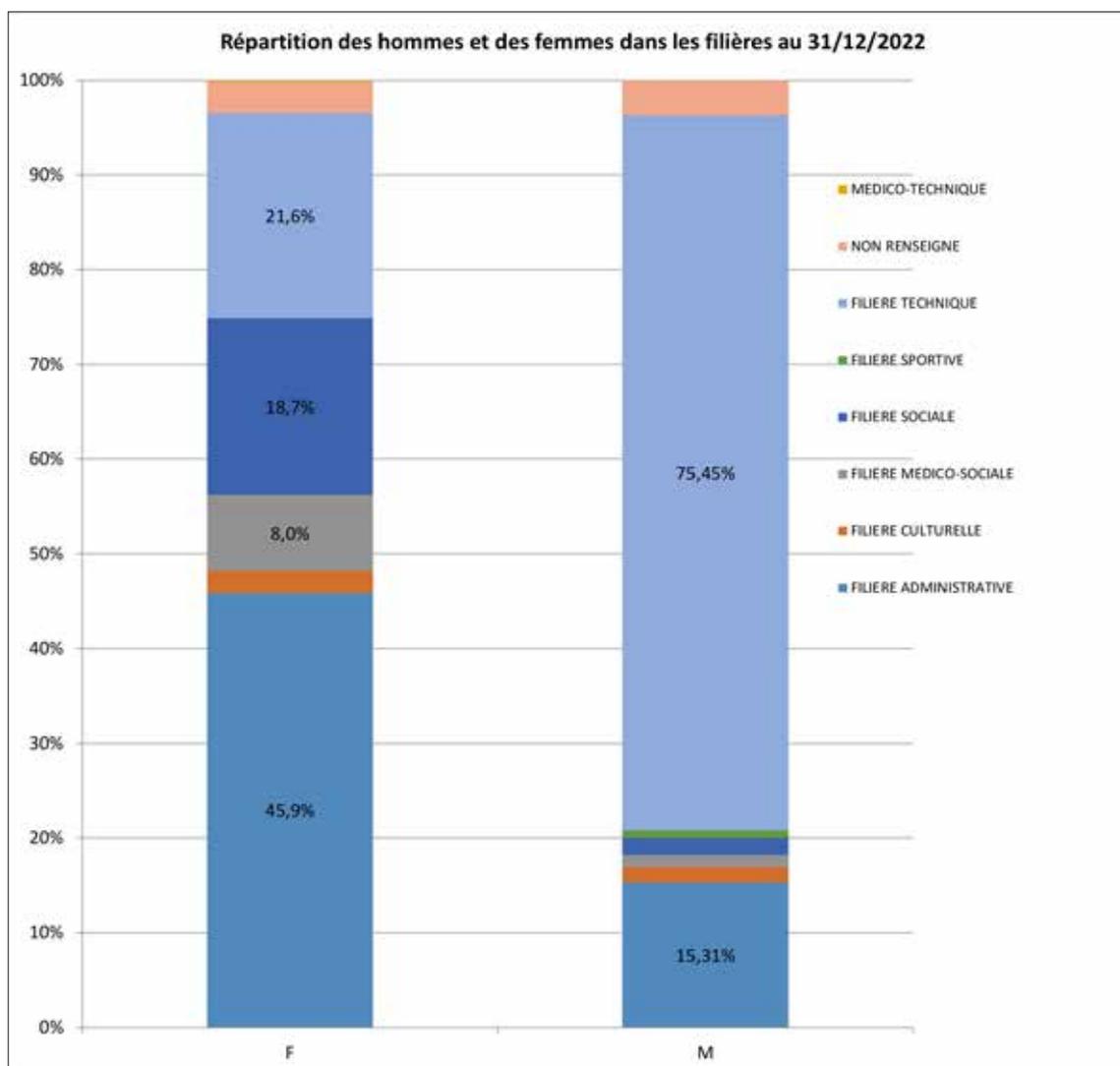
### 1 PART DES HOMMES ET DES FEMMES PAR FILIÈRE

- 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 (près de 60 %).
- Les femmes sont très largement majoritaires dans toutes les filières hormis les filières technique et sportive.
- La part des hommes a diminué dans quasi toutes les filières, sauf dans les filières sportive et technique.



## 2 RÉPARTITION DANS LES FILIÈRES

- En comparaison du dernier rapport, plus de 75 % des hommes de la collectivité exercent toujours leurs fonctions dans la filière technique.
- Dans la filière administrative, le taux d'hommes recule de 16 % à 15% et il descend en dessous des 2 % dans la filière sociale.
- Les femmes de la collectivité sont à 45,9 % dans la filière administrative (46 % en 2021), 21,6 % dans la filière technique et 26,70 % dans les filières sociale et médico-sociale.



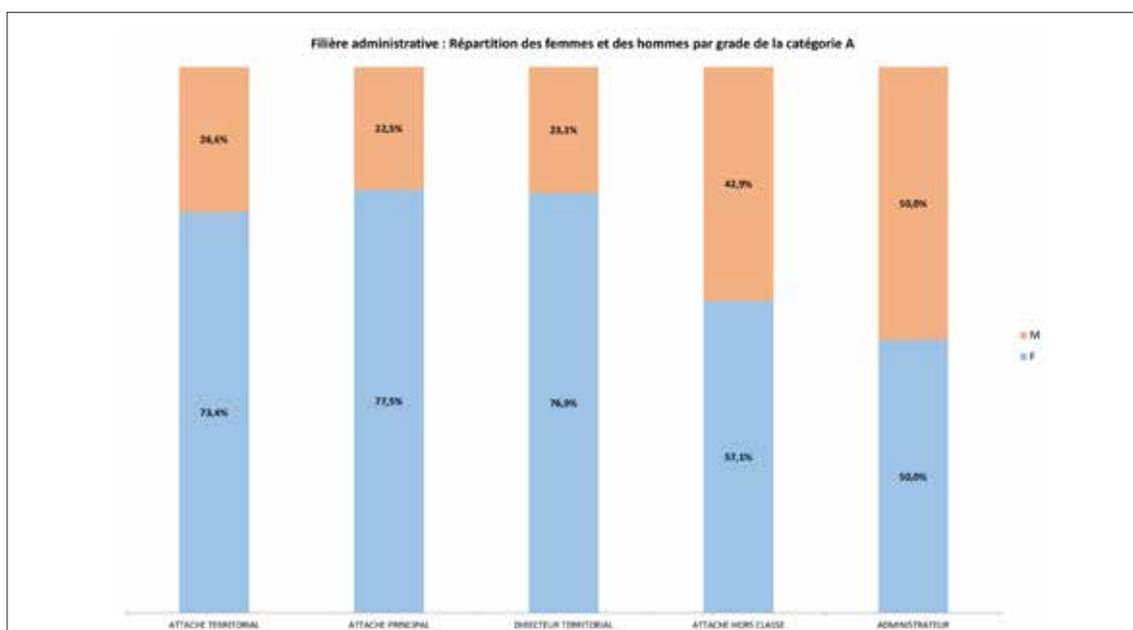
## D RÉPARTITION PAR GRADE EN CATEGORIE A

Les filières sociale et sportive sont respectivement composées à plus de 95 % de femmes et 100 % d'hommes, nous ne pouvons donc comparer la répartition des femmes et des hommes dans ces deux cas.

L'échantillon de la répartition par genre dans la catégorie A porte donc sur la filière administrative (**hors emplois fonctionnels de direction**).

### 1 EXEMPLE DE LA FILIÈRE ADMINISTRATIVE

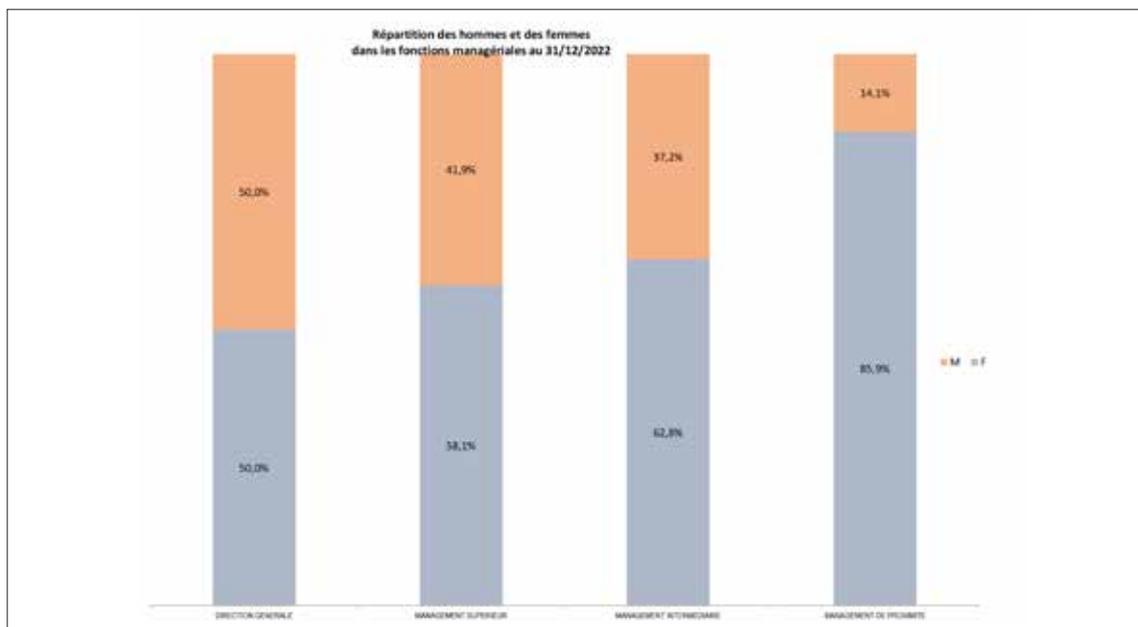
- Les femmes représentent près de 75 % des agents de catégorie A de la filière administrative.
- 14 % des hommes relevant d'un cadre d'emplois de catégorie A de la filière administrative sont classés dans un grade de A+ (à partir de directeur territorial), en légère baisse par rapport à l'année 2020 (18%) alors que la proportion des femmes reste stable à 10 %.
- Les femmes sont majoritaires dans tous les grades de catégorie A de la filière administrative, sauf pour le grade d'administrateur qui est paritaire.



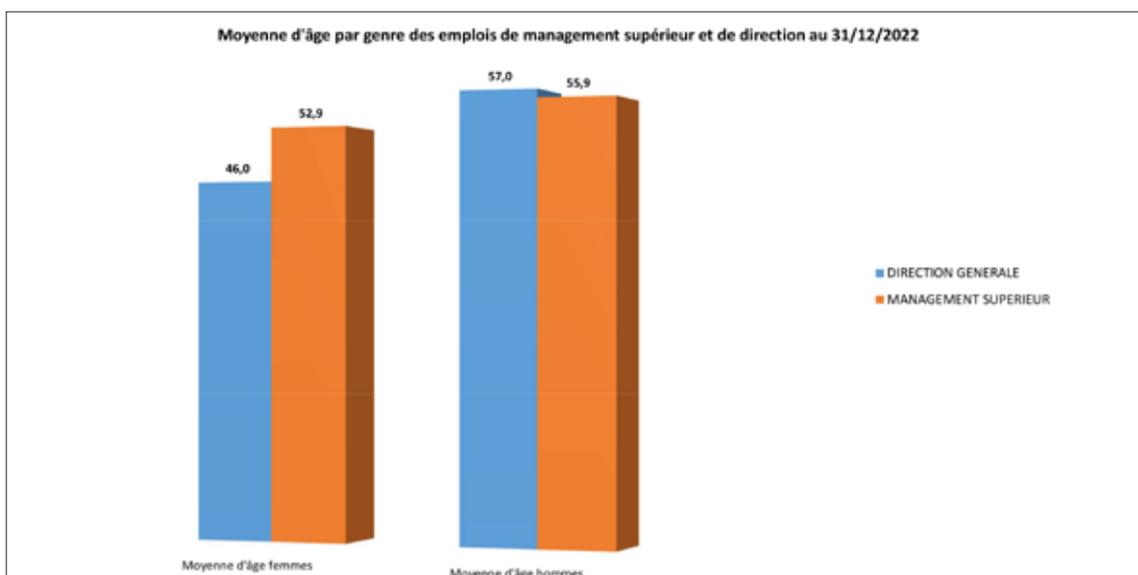
- La part des femmes progresse dans les grades d'attaché principal (+1,2 points) et de directeur territorial (+ 8,1 points)
- Elle recule concernant les grades d'attaché territorial (-4,6 points) et d'attaché hors classe (-2,9 points)
- Le grade d'administrateur est équilibré mais ne compte que deux agents.

## E ENCADREMENT

- Au 31 décembre 2022, les femmes représentent près de 82 % des agents de catégorie A dans la collectivité, tandis que les hommes représentent 18 %.
- Les femmes occupent 58 % des emplois de management supérieur et 63 % des emplois de management intermédiaire.
- Les femmes représentent 86 % des emplois de management de proximité.
- Les fonctions relevant de la direction générale sont occupées paritairement.



- La moyenne d'âge des agents sur les emplois de management supérieur et de direction (DGS, DGA, Directeur et Adjoint sur direction) est de 53 ans.
- La moyenne d'âge des hommes (56,5 ans) est supérieure à celle des femmes (49,5 ans).



# F ACCÈS ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI

---

## 1 RECRUTEMENT

- En 2022, 75 agents titulaires ont intégré la collectivité.
- On dénombre 56 femmes (74,7% des recrutements) et 19 hommes (25,3% des recrutements).

Les procédures de recrutement mises en œuvre restent identiques et garantissent l'égal accès aux emplois du Département.

Pour rappel, le service emploi formation parcours professionnels 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 »,
- Que les avis de recrutement restent neutres et s'adressent indifféremment aux femmes et aux hommes,

Le service emploi formation parcours professionnels s'assure également :

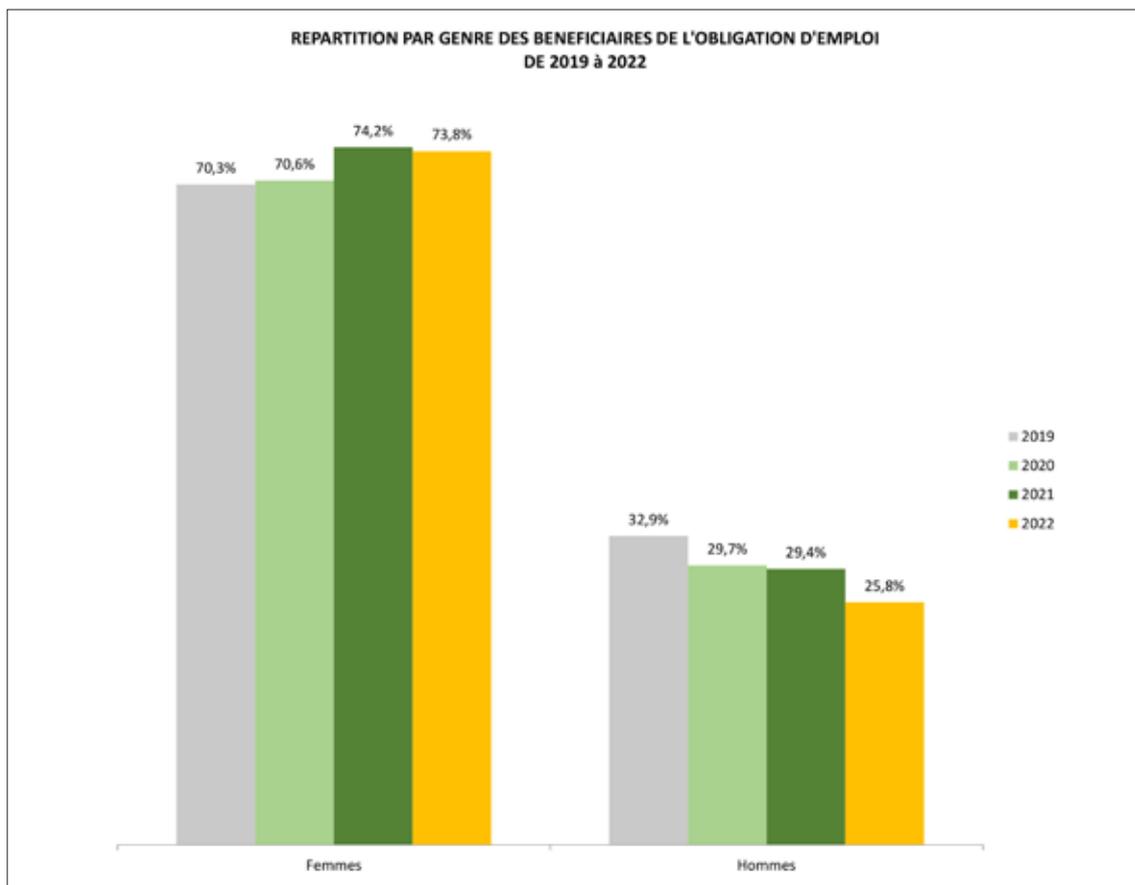
- Que chaque candidature est instruite avec bienveillance et dans le respect des règles applicables à tous.
- Que les candidats soient reçus sur la base des compétences quel que soit le genre.

## 2 MAINTIEN DANS L'EMPLOI

- En 2022, la collectivité présentait un taux d'emploi direct de bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (BOETH) de 7,72%, en hausse comparativement à l'année 2021 où il s'élevait à 7,23 %.

Ce taux reste supérieur à l'obligation légale de 6% et atteste d'une réelle volonté de la part de la collectivité de mener une politique tournée vers l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

- 187 agents étaient bénéficiaires de l'obligation d'emploi, dont 138 femmes (73,8 %) et 49 hommes (26,2%).
- Entre 2013 et 2022, la collectivité a recruté 59 agents en situation de handicap, dont 39 femmes (66,1 %) et 20 hommes (33,9 %).
- Depuis 2018, 114 femmes et 31 hommes ont bénéficié d'actions pour l'adaptation et le maintien dans l'emploi.



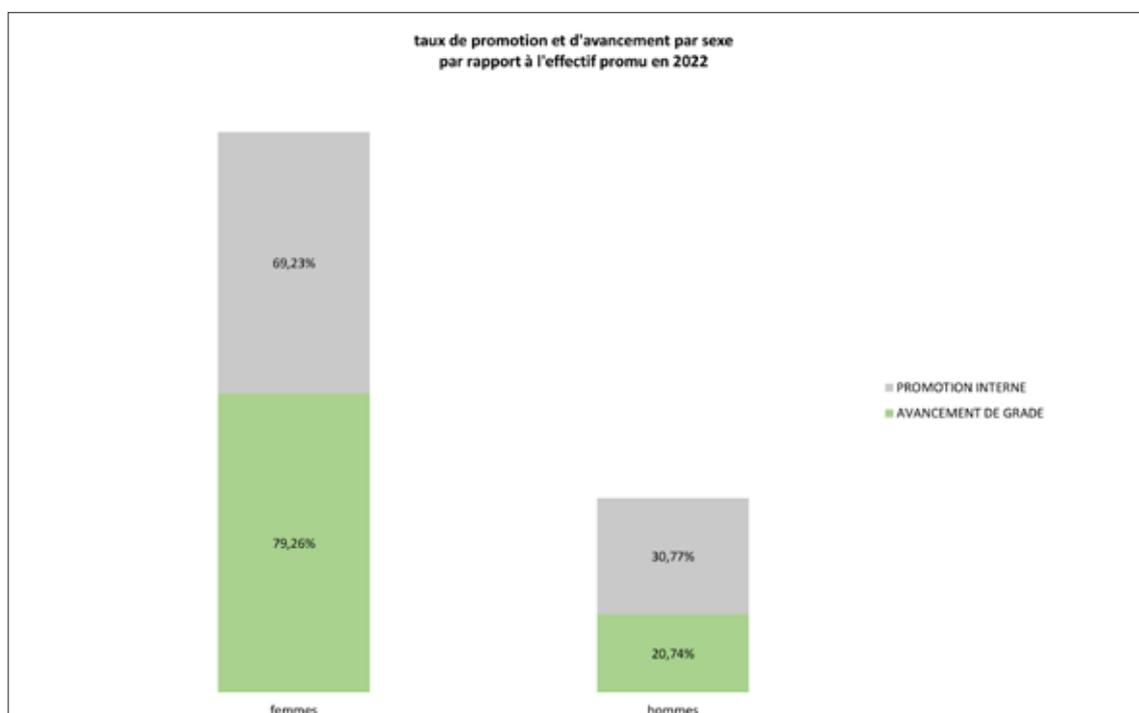
- En 2021, Le taux d'emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (BOETH) dans la fonction publique s'élève à 5,44 %
- Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi représentent ainsi 256 000 agents.

## G PROMOTION

- En 2022, 6,11 % des agents de la collectivité ont bénéficié d'un avancement de grade ou d'une promotion interne, (4,41 % des hommes et 6,84 % des femmes).
- Les femmes qui représentaient 70,07 % de l'effectif au 31/12/2022 ont bénéficié de 79,26% des avancements de grade.
- Les hommes qui représentaient 29,93 % de l'effectif au 31/12/2022 ont bénéficié de 30,77 % des promotions internes.

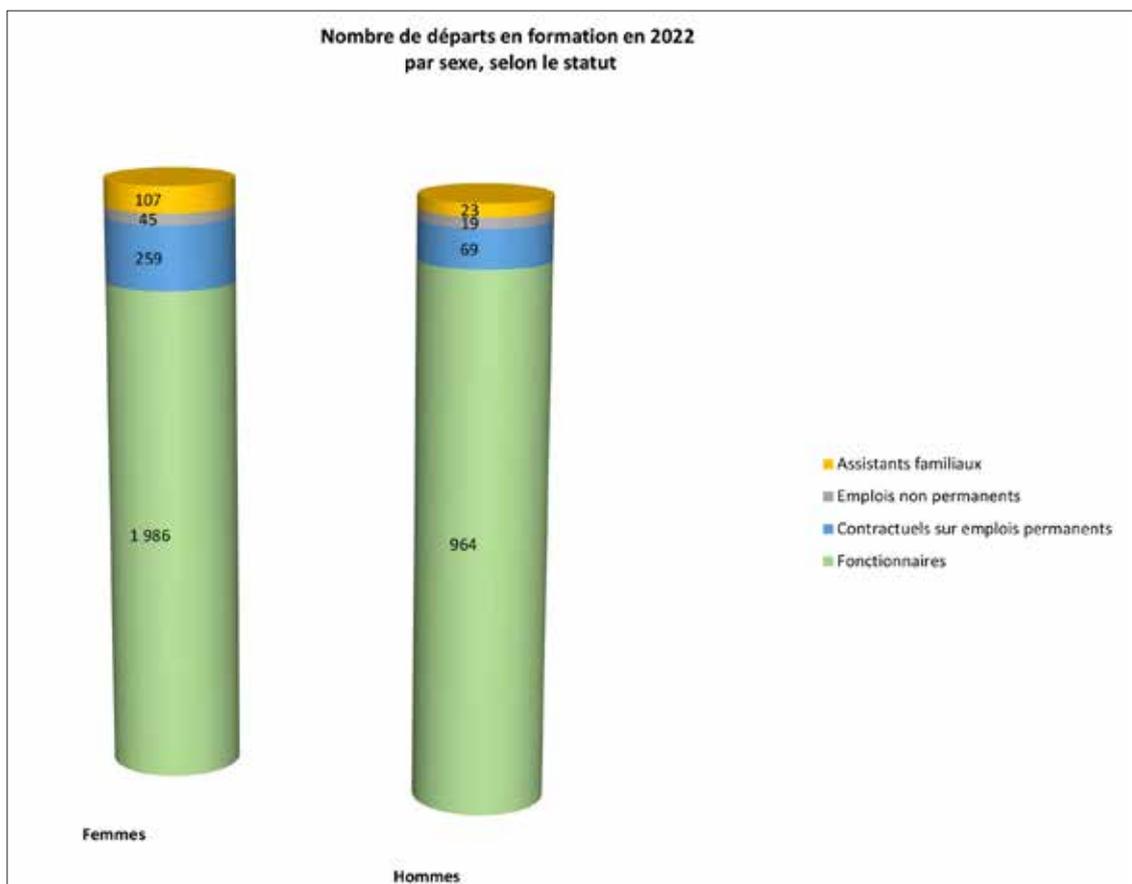
	Nombre de femmes	% F	Nombre d'hommes	% H	TOTAL 2022
AVANCEMENTS DE GRADE	107	6,31%	28	3,86%	135
PROMOTIONS INTERNES	9	0,53%	4	0,55%	13
TOTAL PROMUS	116	6,84%	32	4,41%	148
NON PROMUS	1 581	93,16%	693	95,59%	2 274
<b>EFFECTIF TOTAL</b>	<b>1 697</b>	<b>70,07%</b>	<b>725</b>	<b>29,93%</b>	<b>242</b>

AVANCEMENTS ET PROMOTIONS PAR CATEGORIE											
2022	Nombre de femmes				% F	Nombre d'hommes				% H	TOTAL 2022
	A	B	C	TOTAL		A	B	C	TOTAL		
	AVANCEMENT DE GRADE	43	5	59		107	79,26%	6	3		
PROMOTION INTERNE	5	4	0	9	69,23%	0	0	4	4	30,77%	13
<b>TOTAL PROMUS</b>	<b>48</b>	<b>9</b>	<b>59</b>	<b>116</b>	<b>78,38%</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>23</b>	<b>32</b>	<b>21,62%</b>	<b>148</b>



## H FORMATION

- En 2022, 3 472 départs en formation ont été enregistrés, en forte hausse comparé à l'année dernière.
- Les femmes représentent 69,04 % de ces départs.



Le service emploi formation 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 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.

# I TEMPS DE TRAVAIL

Au 31/12/2022 :

- 13,4% des agents travaillent à temps partiel.
- 95,6 % des hommes de la collectivité travaillent à temps complet.
- 17,3 % des femmes exercent leur activité à temps partiel ou non complet.
- Les femmes à temps partiel sont majoritairement à 80%.
- Les agents à temps partiels se trouvent majoritairement dans les tranches 30-49 ans puis 50 ans et plus.

TEMPS DE TRAVAIL au 31/12/2022	Femmes	% F	Hommes	% H	TOTAL	
100%	1 404	82,7%	693	95,6%	2 097	86,6%
90%	41	2,4%	8	1,1%	49	2,0%
80%	204	12,0%	13	1,8%	217	9,0%
ENTRE 50 et 79%	46	2,7%	11	1,5%	57	2,4%
MOINS DE 50%	2	0,1%	-	0,0%	2	0,1%
<b>TOTAL</b>	<b>1 697</b>	<b>100,0%</b>	<b>725</b>	<b>100,0%</b>	<b>2 422</b>	<b>100,0%</b>

TRANCHE D'AGE	Femmes	% F	Hommes	% H	TOTAL
Moins de 30 ans	5	2%	0	0%	5
Entre 30 et 49 ans	154	53%	19	59%	173
50 ans et plus	134	46%	13	41%	147
<b>TOTAL</b>	<b>293</b>	<b>100,0%</b>	<b>32</b>	<b>100,0%</b>	<b>325</b>

## J REMUNERATIONS

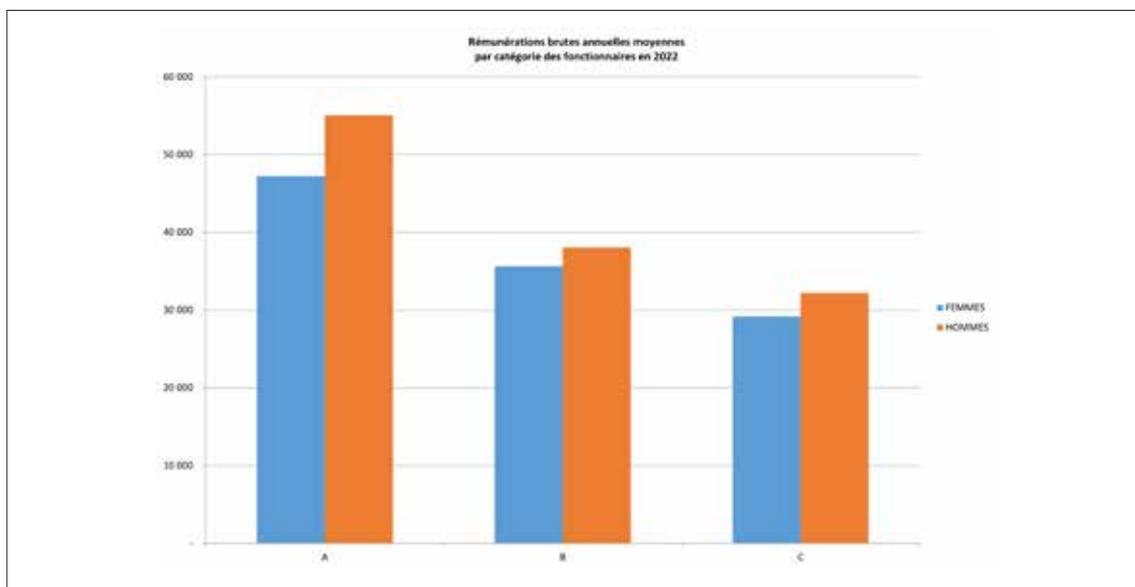
- Dans la collectivité, en 2022, la rémunération moyenne brute des fonctionnaires était de 38 450 € par ETP.
- Au CD84, une femme fonctionnaire a gagné en moyenne 37 349 € brut pour un âge moyen de 48,87 ans et un homme fonctionnaire a perçu 41 761 € brut (11,81 % de plus) pour un âge moyen de 50,14 ans.

### 1 RÉMUNÉRATIONS MOYENNES DES FONCTIONNAIRES PAR CATÉGORIE

- En 2022, dans toutes les catégories, les rémunérations moyennes brutes des hommes restent supérieures à celles des femmes (+16,5 % en catégorie A ; +6,8 % en catégorie B et +10,3 % en catégorie C).
- On note des évolutions comparativement à l'année précédente :
  - L'écart se réduit concernant les catégories A et C :
    - ▲ De - 5 points pour la catégorie A
    - ▲ De - 5 points pour la catégorie C
  - Il reste stable concernant la catégorie B

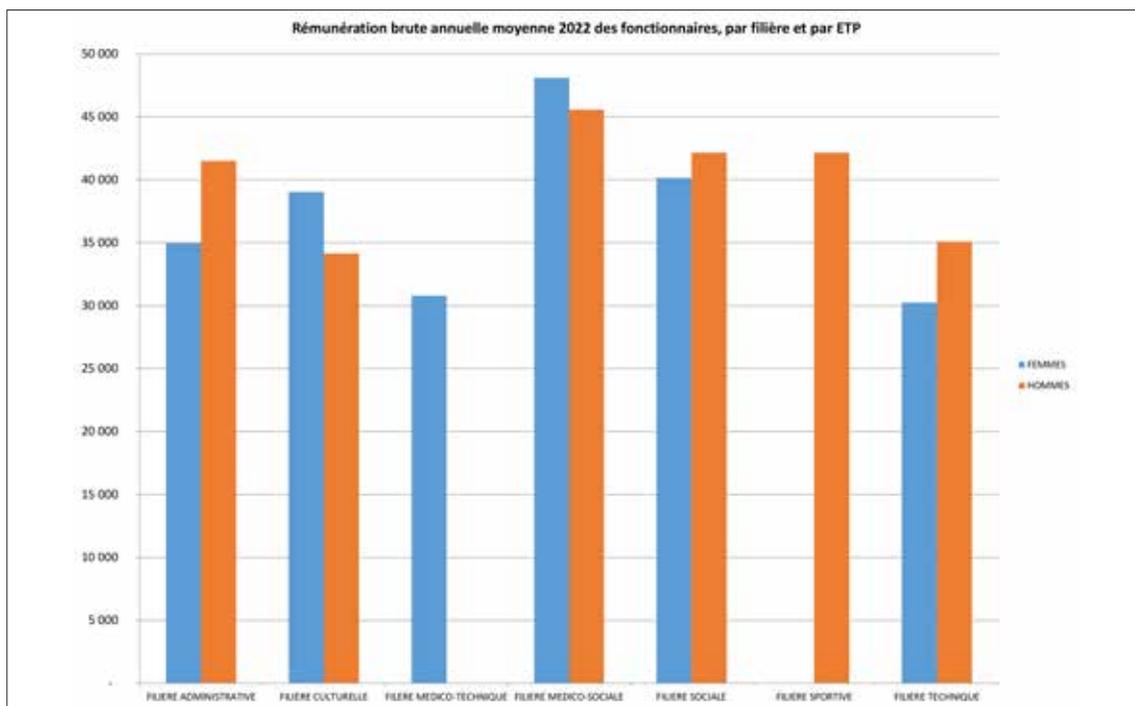
CATEGORIE	REMUNERATION ANNUELLE MOYENNE 2022 PAR ETP en €	
	FEMMES	HOMMES
A	47 230	55 031
B	35 632	38 065
C	29 186	32 186

\*Agents titulaires et stagiaires, hors contractuels et apprentis.



## 2 RÉMUNÉRATIONS MOYENNES DES FONCTIONNAIRES PAR FILIÈRE

- Dans les filières administrative, technique et sociale (91 % des effectifs en ETP), les hommes ont une rémunération moyenne supérieure à celle des femmes.
- Dans les filières culturelles et médico-sociales (8 % des effectifs en ETP), les rémunérations moyennes des femmes sont supérieures à celles des hommes.



REMUNERATION BRUTE ANNUELLE MOYENNE 2022				
FILIERE	FEMMES	% ETP TOTAL	HOMMES	% ETP TOTAL
FILIERE ADMINISTRATIVE	34 966	33,24%	41 485	4,78%
FILIERE CULTURELLE	39 031	1,59%	34 149	0,53%
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	30 802	0,09%	-	0,00%
FILIERE MEDICO-SOCIALE	48 094	5,66%	45 577	0,39%
FILIERE SOCIALE	40 149	13,34%	42 163	0,57%
FILIERE SPORTIVE	-	0,00%	42 161	0,26%
FILIERE TECHNIQUE	30 245	15,74%	35 089	23,83%
<b>MOYENNE PAR GENRE</b>	<b>36 046</b>	<b>69,65%</b>	<b>36 406</b>	<b>30,35%</b>

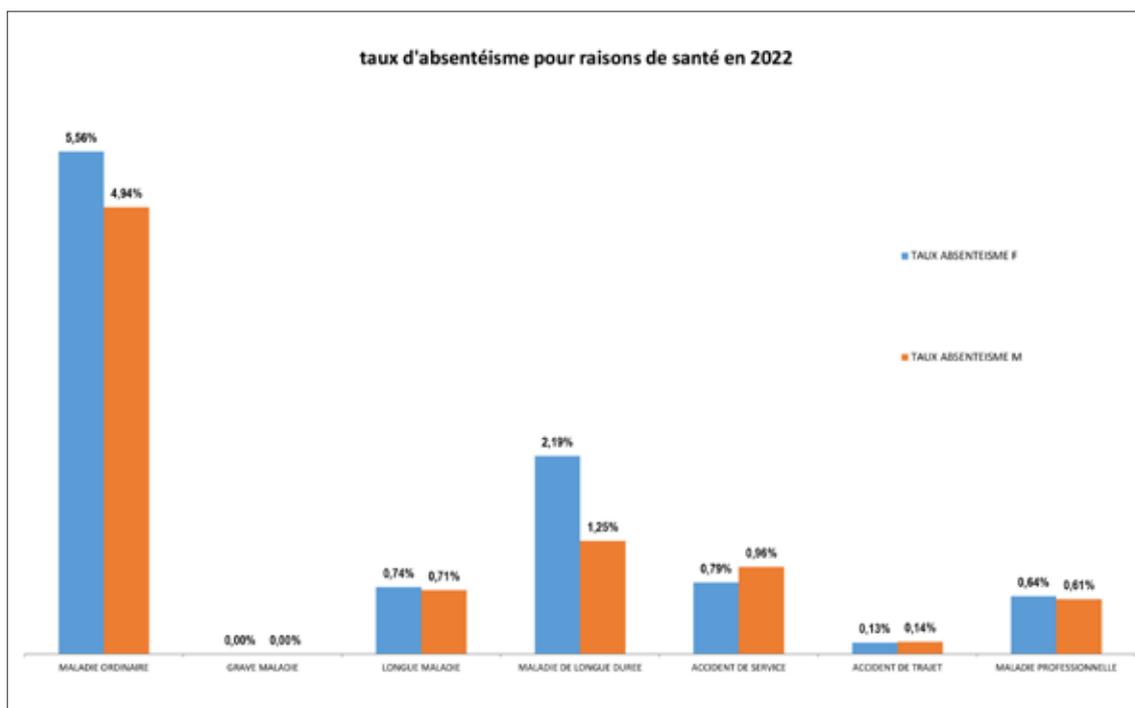
### 3 RÉMUNÉRATIONS LES PLUS ÉLEVÉES (TOUS STATUTS CONFONDUS)

- Parmi les 100 rémunérations brutes les plus élevées en 2022, on recense 51 hommes et 49 femmes (idem en 2021)
- Parmi les 50 rémunérations les plus élevées, on compte 22 femmes, soit 44 % (42 % en 2021) et 28 hommes, soit 56 % (58 % en 2021).
- 3 femmes figurent désormais parmi les 10 rémunérations les plus élevées, soit 30 % (20 % en 2021).

# K SANTE, PRÉVENTION ET VIE AU TRAVAIL

## 1 ABSENTÉISME POUR RAISONS DE SANTÉ

- En 2022, le taux d'absentéisme pour raisons de santé des femmes s'élève à 10,05% (9,70 % en 2021) et il reste supérieur à celui des hommes 8,61% (7,24 % en 2021).
- Le taux d'absentéisme pour raisons de santé augmente pour les femmes (+0.35 points) et les hommes (+1,37 points) comparé à 2021.
- En 2022, les hommes ont un taux d'absentéisme supérieur aux femmes en ce qui concerne les accidents de service et les accidents de trajet.
- Les jours d'absence pour maladie ordinaire représentent 55,29% (49,12 % en 2021) du volume d'absence pour raisons de santé des femmes, contre 57,41% (45,57 % en 2021) pour les hommes.



**Taux d'absentéisme** ou Part des jours de travail perdus pour cause d'absence =  $\left( \frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Effectif en ETP} \times 365} \right) \times 100$

**Fréquence** ou Nombre moyen d'arrêts par agent =  $\frac{\text{Nombre d'arrêts}}{\text{Effectif en nombre d'agents}}$

**Gravité** ou Durée moyenne d'un arrêt =  $\frac{\text{Nombre de jours d'absence}}{\text{Nombre d'arrêts}}$

## 2 PRÉVENTION

La collectivité est actuellement engagée dans une démarche de prévention des risques psycho-sociaux à travers plusieurs actions.

Cela se traduit par exemple au travers de la mise en place d'une cellule d'écoute composée d'une équipe de trois agents. Elle permet d'échanger sur toute situation en lien avec le travail (organisation, conditions de travail, relations au travail).

Sa création fait suite à l'accord cadre relatif à la prévention et l'évaluation des RPS et s'appuie sur les recommandations de la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP).

Elle peut être saisie par l'agent lui-même, le responsable hiérarchique ou le collègue de travail de l'agent s'il constate que ce dernier n'arrive plus à mobiliser les ressources suffisantes pour surmonter la situation au quotidien ou les représentants du personnel.

Enfin, la mise en place du dispositif de recueil et de traitement des signalements pour harcèlement moral ou sexuel, violence et agissements sexistes est en cours. Sa réalisation effective sera coordonnée avec le bilan des ateliers RPS.

L'objectif serait d'étendre le dispositif pour l'intégrer dans un outil de réponse global aux problématiques de souffrance au travail. Il regrouperait ainsi diverses cellules, comme la cellule d'écoute et la cellule protection fonctionnelle.

## 3 CONDITIONS DE TRAVAIL

### a Télétravail

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

Le télétravail est désormais en place au sein de la collectivité après une phase d'expérimentation concluante.

Afin de réduire au mieux les inégalités, il a également été élargi aux agents à 80% et 90 % dont les principales concernées sont encore les femmes.

### b Congés paternité

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2021, la durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant est portée à vingt-cinq jours calendaires ou trente-deux jours calendaires en cas de naissances multiples. Ce congé est composé d'une période de quatre jours calendaires consécutifs, faisant immédiatement suite au congé de naissance de trois jours, et d'une période de vingt et un jours calendaires, portée à vingt-huit jours calendaires en cas de naissances multiples. Le congé de paternité

et d'accueil de l'enfant prévu est pris dans les six mois suivant la naissance de l'enfant.

En 2022, 11 agents ont pris un congé pour la naissance de leur enfant, pour un total de 32 jours soit 2,9 jours par agent.

12 agents ont pris un congé de paternité et d'accueil pour un total de 301 jours, soit une moyenne de 25,08 jours par agent.

Le congé paternité est plébiscité par les pères dans la collectivité, tous les agents ayant accueilli un enfant en 2022 ont également pris leur congé de paternité et d'accueil.

## 4 ACTION SOCIALE

De nombreuses mesures d'actions sociale et d'aides sociales en faveur des familles sont déjà en places au sein du Département afin d'améliorer les conditions de travail, fluidifier l'articulation entre la vie personnelle et professionnelle et tendre à une égalité professionnelle.

On peut ainsi relever les différents dispositifs de soutien à la parentalité existants, notamment concernant les modes de gardes et l'organisation personnelle :

- Le personnel départemental bénéficie d'un accès à la crèche départementale :

Exclusivement réservée aux enfants du personnel départemental, la crèche départementale accueille les enfants âgés de 10 semaines et jusqu'à l'entrée en maternelle, sous réserve que l'un des 2 parents travaille dans la collectivité. La capacité d'accueil est de 25 enfants. Plusieurs modes d'accueil sont disponibles afin de répondre aux demandes des parents.

La participation financière des familles fait référence à la réglementation fixée par la CNAF et s'appuie sur un taux d'effort, modulé en fonction du nombre d'enfants à charge. Ce taux est appliqué aux ressources de la famille, dans la limite d'un plancher et d'un plafond fixés par la CNAF et révisés chaque année.

- Le Département offre également une aide à la garde d'enfants :

Cette prestation est destinée à compenser les frais engagés pour la garde d'enfants à charge. Elle est versée jusqu'au 6ème anniversaire de l'enfant sous condition de ressources.

L'agent doit avoir recours à un mode de garde agréé, soit :

- Une assistante maternelle agréée
- Une structure d'accueil agréée (crèche ou halte-garderie)

# L PLAN ACTION ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 2021-2023

Le plan d'action égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes a été présenté en comité technique le 29 septembre 2020. Il a été transmis à la Préfecture de Vaucluse le 28 mai 2021.

Son échéance étant au 31 décembre 2023, il est nécessaire de dresser un bilan sur les actions qui ont été réalisées avant d'envisager les perspectives d'ajustement et d'évolution.

Conformément au « Référentiel de plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique », il était articulé autour de 4 axes obligatoires, auxquels le Département de Vaucluse avait souhaité ajouter un 5<sup>e</sup> axe complémentaire.

## AXE 1 ÉVALUER, PRÉVENIR ET TRAITER LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION

### ● **Mesure 1 : Étudier les écarts de rémunération sur des métiers à prédominance masculine et à prédominance féminine**

Cette action est prévue sur l'année 2023. Elle sera intégrée d'office au futur plan d'action, en s'appuyant notamment sur l'outil de calcul des écarts de rémunérations des fonctionnaires, mis à disposition sur le site du gouvernement. Les premières analyses ont toutefois été réalisées dans le cadre du « Rapport sur la situation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, état des lieux 2022 ». Elles nécessitent cependant des approfondissements et une analyse plus fine afin de traiter au mieux cette problématique.

## AXE 2 GARANTIR L'ÉGAL ACCÈS DES FEMMES ET DES HOMMES AUX DIFFÉRENTS CORPS, CADRES D'EMPLOI, GRADES ET EMPLOIS

### ● **Mesure 1 : Rééquilibrage des viviers par le biais notamment de campagnes de communication**

En 2021, la collectivité a entamé une démarche de communication plus active via la communication des annonces de recrutement en externe sur les différents sites de recrutement et la participation aux forums pour l'emploi et salons professionnels.

Cette campagne visant à renforcer l'attractivité s'est également

illustrée sur le portail Vaucluse.fr et en interne où la visibilité des avis de postes à pourvoir a été retravaillée. Cela s'est traduit par une refonte de la charte graphique et de la présentation des postes, la mise en place d'un nouvel intranet avec présentation des avis de vacances, afin de favoriser la mobilité interne.

Dans la continuité, en 2022, la collectivité a souhaité intensifier sa présence sur les réseaux sociaux et notamment le réseau professionnel LinkedIn.

Une réévaluation de ce besoin sera opérée dans le cadre de l'évaluation du prochain plan d'action.

- **Mesure 2 : Ajuster les annonces de poste et appels à candidature**

Depuis 2021, les annonces de poste et appels à candidatures sont désormais rédigées en intégrant le masculin et le féminin (ex : un médecin H/F). Quelques écarts ont été repérés en testing et font l'objet d'ajustements.

Cette mesure étant perfectible, elle sera mise en correspondance avec l'actualisation du « référentiel compétences » s'il est décidé de la reprendre dans le prochain plan triennal.

- **Mesure 3 : Publier dans un espace dédié dans l'intranet les listes d'aptitude et tableaux d'avancement**

Action réalisée en 2022, les listes d'aptitude et tableaux d'avancement sont mis à disposition dans un espace dédié sur intranet.

### AXE 3

## FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE/FAMILIALE

- **Mesure 1 : Intégrer dans l'espace dédié aux RH dans l'intranet, les informations sur le congé parental et le congé paternité**

La communication informant les agents sur les modalités de mise en œuvre du congé paternité est parue le 25 juin 2021.

La mise à jour de l'espace dédié « Autorisations d'absences liées à des événements familiaux » a été effectuée en ce sens en 2022.

- **Mesure 2 : Définir une procédure pour la déclaration par les futurs pères de la naissance à venir de l'enfant**

Les cadres et les futurs pères ont été sensibilisés à l'importance de la déclaration de naissance de leur enfant auprès de la hiérarchie et des services des Ressources Humaines. La procédure a été formalisée.

- **Mesure 3 : Présenter des éléments statistiques Femmes/Hommes sur le télétravail dans le cadre du rapport social unique**

Le télétravail est désormais en place dans la collectivité. Un règlement en fixant les conditions a été établi.

Les statistiques ont été transmises par le biais du Rapport Social Unique.

Les conditions fixées par le règlement ne distinguent pas de critères d'accès ou de durée liés au sexe de l'agent. Il semble difficile de tirer des enseignements de ces statistiques.

Cependant, l'ouverture du télétravail aux agents à temps partiel participe à l'évolution de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ce mode de travail étant encore largement plus sollicité par les femmes.

#### AXE 4

### PRÉVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS, ACTES DE VIOLENCE, HARCÈLEMENT MORAL OU SEXUEL, VIOLENCE, AGISSEMENTS SEXISTES

- **Mesure 1 : Mise en place du dispositif**

Une étude a été réalisée et une note formalisée. Le recrutement d'un deuxième référent de la cellule de signalement est alors envisagé pour le pilotage de la cellule.

Le dispositif reste à finaliser avant sa mise en œuvre effective. En effet, une réflexion globale est actuellement menée afin de traiter la mise en place de ce dispositif dans le cadre non seulement de la réorganisation des Services RH (notamment le service prévention et santé au travail) mais aussi des comptes rendus des divers ateliers RPS en cours. Il s'agirait d'envisager de l'intégrer dans un outil de réponse aux risques psycho-sociaux.

Cette mesure est donc bien enclenchée et poursuivra sa mise en place entre 2023 et 2024.

- **Mesure 2 : Intégrer dans le DUERP les risques pour un agent d'être agressé ou harcelé du fait de son genre**

La proposition a été validée entre les référents et présentée en comité technique en 2022.

Le document a été mis à jour.

## **AXE 5** DÉVELOPPER UNE CULTURE DE L'ÉGALITÉ AU CONSEIL DÉPARTEMENTAL

- **Mesure 1 : Intégrer dans le plan de formation des sensibilisations à l'égalité femmes/hommes**
- **Mesure 2 : Désigner la personne référente sur l'égalité femmes/hommes au Conseil départemental de Vaucluse**



**ÉGALITÉ**

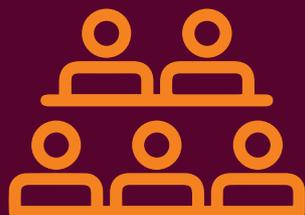
ENTRE  
LES

**FEMMES**

ET LES

**HOMMES**

DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES





Intégrer l'enjeu d'égalité entre les femmes et les hommes à l'ensemble des politiques publiques, tel que promulgué par la loi du 4 août 2014, suppose un prérequis organisationnel. Ainsi, la collectivité se dote d'une définition commune de la finalité de cette politique qui a vocation à être déployée de manière transversale : « La finalité de la politique égalité femmes-hommes est d'analyser les facteurs de ces inégalités dans les politiques publiques et actions menées par le Conseil départemental et d'engager les actions correctives et proactives pour les enrayer ou les éviter ».

## DEUX AXES PHARES

### 1 LA POLITIQUE ENFANCE-FAMILLE

Le Conseil départemental dispose de la compétence légale en matière de Protection Maternelle et Infantile (PMI), qui inclut la planification et l'éducation familiales. Des équipes pluridisciplinaires sociales et médico-sociales assurent des actions de prévention et de protection à destination des enfants, mais aussi des jeunes et des parents et futurs parents. Les professionnels œuvrent donc tout particulièrement au bien-être des Vauclusiennes et des Vauclusiens, que ce soit lors de la préparation d'une naissance, d'un accompagnement social lors d'une situation de fragilité ou d'une situation de violences. Ils veillent également à promouvoir l'égalité des rôles parentaux au sein des familles, notamment en encourageant les pères à s'impliquer davantage auprès de leurs enfants.

Les EDeS sont des lieux d'accueil de proximité répartis sur tout le territoire pour accompagner justement les Vauclusiens qui en font la demande, vis-à-vis de l'ensemble des missions sociales et médico-sociales du Département (accès aux droits, logement, insertion, soucis financiers ou familiaux...). Les publics fragiles ou en difficultés sont accompagnés par des professionnels qualifiés qui tiennent aussi des permanences en dehors des EDeS.

### 2 SOUTENIR DES PROJETS CULTURELS, SPORTIFS ET ÉDUCATIFS

Le Conseil départemental de Vaucluse soutient plusieurs actions en faveur de la mixité que ce soit à travers le sport, la culture ou les collèges. En 2022, le Conseil départemental lance « Collégiens citoyens ! », avec des ateliers consacrés à l'égalité femme-homme, les violences faites aux femmes ou encore la lutte contre le harcèlement scolaire. Un volet communication autour de ces questions est inscrit dans les actions soutenues par le Conseil départemental de Vaucluse.

# ANNEXE

## EVOLUTIONS DEMOGRAPHIQUES 2015-2022 – LES DONNEES DE CADRAGE

	Vaucluse		PACA		France Métropolitaine	
	2015	2022	2015	2022	2015	2022
<b>Population totale</b>	557 548	563 789	4 953 675	5 160 091	64 300 821	67 842 591
		+ 1,4%		+ 3,5%		+ 1,3%
<b>nbre de naissances</b>	6 859	6 231	58 775	54 885	760 421	696 664
		- 9,1%		- 6,6%		- 8,3%
<b>nbre de 0 à 14 ans</b>	100 755	99 915	844 298	844 780	12 147 702	11 775 826
		- 0,8%		+ 0,05%		- 3,0%
<b>nbre de 15 à 44 ans</b>	191 653	185 440	1 754 989	1 727 910	23 467 398	24 452 729
		- 3,2%		- 1,5%		+ 4,1%
<b>nbre de 45 à 59 ans</b>	113 498	114 040	1 002 032	1 019 673	13 179 294	13 151 609
		+ 13,7%		+ 1,7%		- 0,2%
<b>nbre de 60 ans et +</b>	149 238	169 700	1 353 113	1 575 278	15 429 278	17 959 325
<i>Part sur la pop. totale</i>	26,9 %	30,1 %	27,3 %	30,7 %	24,2 %	27,4 %
		+ 3,2%		+ 3,3%		+ 3,2%
<b>nbre de 75 ans et +</b>	54 132	64 835	525 830	629 531	5 289 474	6 478 294
<i>Part sur la pop. totale</i>	9,8 %	11,5 %	10,6 %	12,2 %	9,2 %	10,1 %
		+ 1,7%		+ 1,6%		+ 0,9%
<b>nbre de 80 ans et +</b>	34 632	39 462	331 896	361 206	3 789 995	3 993 000
<i>Part sur la pop. totale</i>	6,2 %	7 %	6,7 %	7 %	5,9 %	6 %
		+ 0,8%		+ 0,3%		+ 0,1%
<b>Indice de vieillissement</b>	84	100,1	93,3	108	76,4	91
		+ 16,1		+ 14,7		+ 14,6
<b>Espérance de vie à la naissance</b>						
- femmes	84,7 ans	85,3 ans	85,5 ans	85,3 ans	85,4 ans	85,2 ans
		+ 0,6 ans		- 0,2 ans		- 0,2 ans
- hommes	78,3 ans	79,2 ans	79,7 ans	79,5 ans	79,3 ans	79,3 ans
		+ 0,9 ans		- 0,2 ans		=
<b>Espérance de vie à 60 ans</b>						
- femmes	23 ans	27,1 ans	23,2 ans	27,4 ans	23,3 ans	27,5 ans
		+ 4,1 ans		+ 4,2 ans		+ 4,2 ans
- hommes	19,1 ans	22,7 ans	19,6 ans	23,2 ans	19,3 ans	23,1 ans
		+ 3,6 ans		+ 4,4 ans		+ 4,2 ans

SOURCE : Insee Recensement Population 2015, 2019, 2020 estimations 2022



