Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
084-218400356-20251125-2duCMdu24112025-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 28/11/2025
Publication : 01/12/2025
Pour l'autorité compétente par délégation

Cavaillon
La ville du Luberon

RAPPORT SUR L'ÉGALITÉ FEMMES – HOMMES ANNÉE 2024

Données au 31/12/2024

PLAN D'ACTION POUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

En mars 2024 la Ville de Cavaillon et LMV Agglomération ont renouvelé pour trois ans, leur plan d'action pour l'égalité femmes-hommes.

La collectivité réaffirme, à travers le présent rapport, son engagement en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ce document présente une analyse de la situation comparée des femmes et des hommes, en matière de recrutement, de rémunération, de parcours professionnel, de formation et de conditions de travail.

Il constitue un outil de suivi et de pilotage des politiques de ressources humaines, permettant d'identifier les éventuels écarts, de mesurer les progrès accomplis et de définir les actions à poursuivre pour garantir une égalité de traitement effective.

L'égalité professionnelle est au cœur des valeurs de la fonction publique territoriale : elle contribue à la cohésion des équipes, à la qualité du service public et au bien-être de l'ensemble des agents.

Le présent rapport s'articule autour de plusieurs axes :

- L'analyse de la répartition femmes-hommes au sein des effectifs

- L'examen des écarts de rémunération

- L'accès à la formation et à l'évolution professionnelle

- Les actions mises en œuvre pour favoriser l'égalité et la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle.

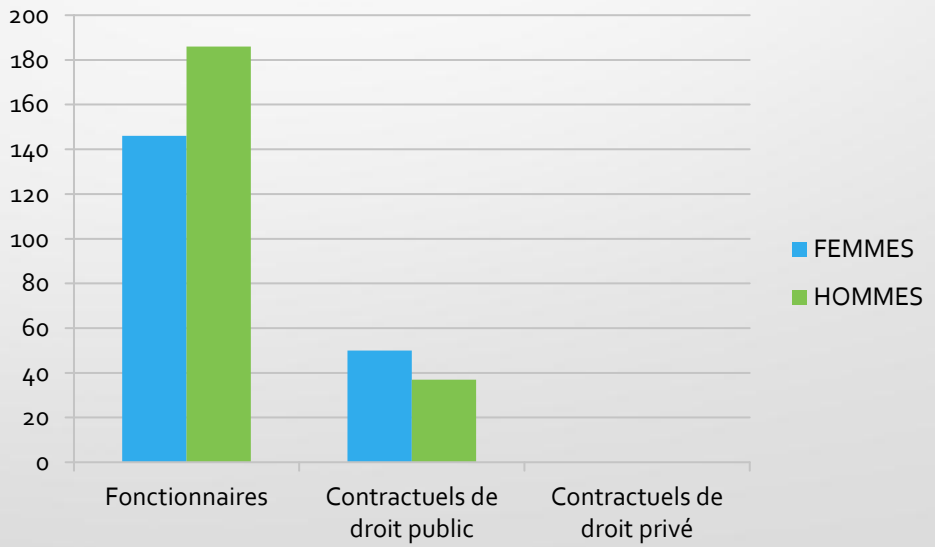
PROPORTION DES FEMMES ET DES HOMMES PAR STATUT

STATUT	FEMMES	%	HOMMES	%	TOTAL
Fonctionnaires	146	43,98	186	56,02	332
Contractuels de droit public	50	57,47	37	42,53	87
Contractuels de droit privé	0	-	0	-	0
TOTAL	196	46,78	223	53,22	419

Les effectifs de la Ville s'élèvent, au 31 décembre 2024, à 419 agents, dont 332 fonctionnaires et 87 contractuels (hors besoins occasionnels).

La part importante de fonctionnaires, soit 79 % de l'effectif, traduit la stabilité de l'emploi au sein de la collectivité.

La légère majorité masculine (53 %) s'explique principalement par la prédominance des filières techniques et de la police municipale, historiquement composées d'un plus grand nombre d'hommes.

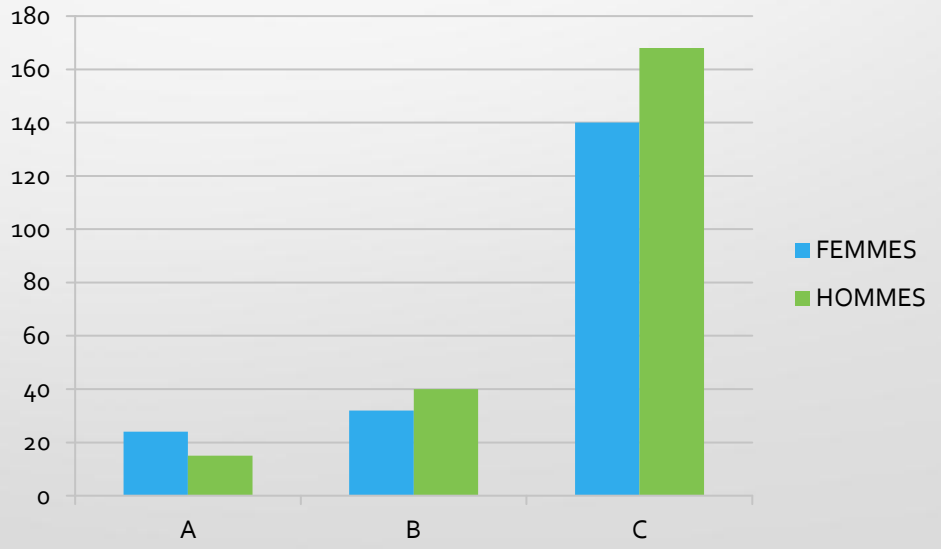


PROPORTION DES FEMMES ET HOMMES PAR CATÉGORIE HIÉRARCHIQUE

CATEGORIES	FEMMES	%	HOMMES	%	TOTAL
A	24	61,54	15	38,46	39
B	32	44,44	40	55,56	72
C	140	45,45	168	54,55	308
TOTAL	196	46,78	223	53,22	419

Ce tableau montre comment se répartissent les femmes et les hommes dans les différentes catégories de la fonction publique territoriale.

Il permet de visualiser les écarts éventuels entre les deux sexes selon le niveau hiérarchique.



PROPORTION DES FEMMES ET DES HOMMES PAR FILIÈRES

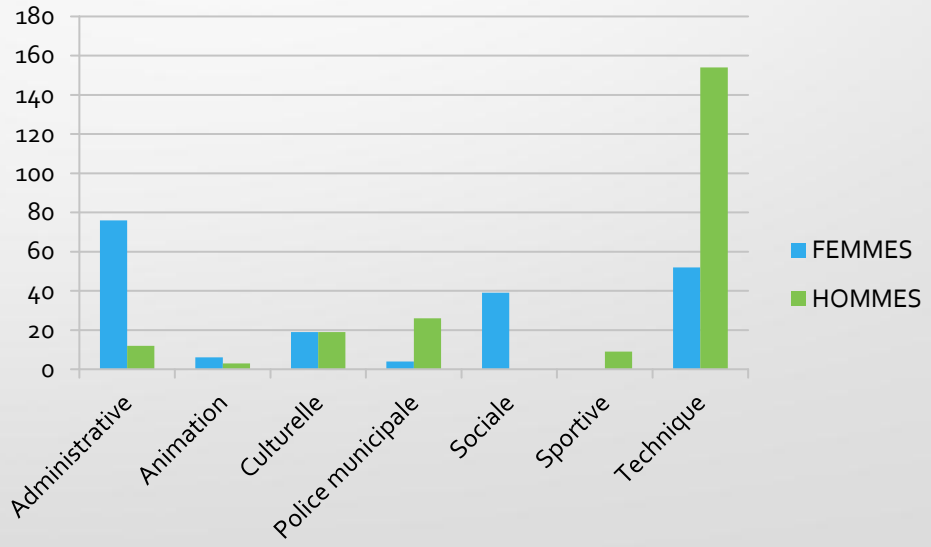
FILIERES	FEMMES	%	HOMMES	%	TOTAL
Administrative	76	86,36	12	13,64	88
Animation	6	66,67	3	33,33	9
Culturelle	19	50,00	19	50,00	38
Police Municipale	4	13,33	26	86,67	30
Sociale	39	100,00	0	0,00	39
Sportive	0	0,00	9	100,00	9
Technique	52	25,24	154	74,76	206
	196		223		419

Ce tableau illustre la proportion des effectifs féminins au sein des différentes filières.

Près de 86 % de femmes exercent dans la filière administrative

100 % dans la filière sociale (ATSEM)

Seulement 25 % dans la filière technique et 13 % dans la filière police municipale



AGE MOYEN DES AGENTS

Genre	Fonctionnaires	Contractuels
Femmes	52	43
Hommes	49	42

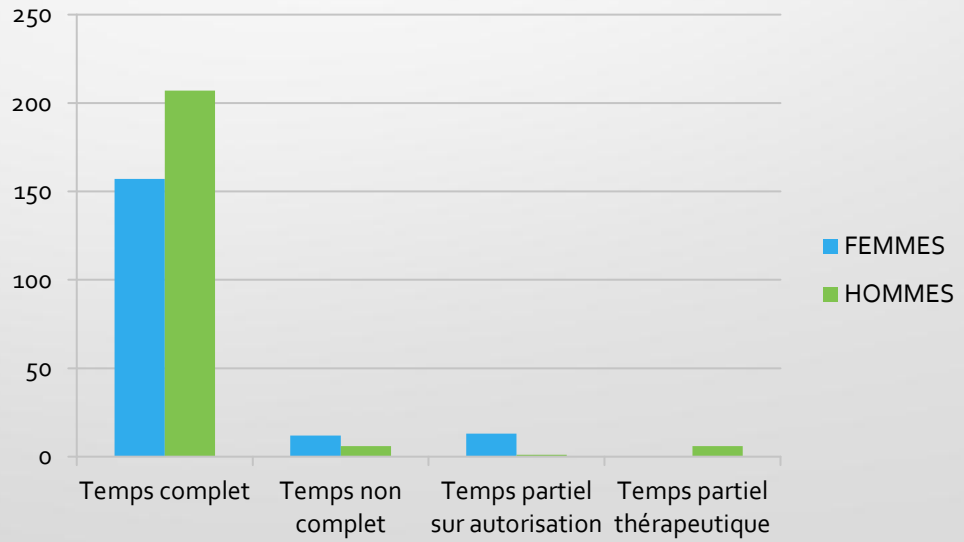
PROPORTION DES FEMMES ET DES HOMMES EN FONCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

TEMPS DE TRAVAIL	FEMMES	%	HOMMES	%	TOTAL
Temps complet	157	43,13	207	56,87	364
Temps non complet	12	66,67	6	33,33	18
Temps partiel de droit (si enfant -3 ans)	0	-	0	-	0
Temps partiel sur autorisation	13	92,86	1	7,14	14
Temps partiel thérapeutique	8	57,14	6	42,86	14
TOTAL	190	46,34	220	53,66	410

Ce tableau montre comment se répartissent les femmes et les hommes dans les différentes positions de temps de travail.

→ **L'accès au temps partiel sur autorisation**

Toutes les demandes de temps partiel sur autorisation ont fait l'objet d'une réponse favorable, garantissant ainsi l'égalité de traitement entre les agents



EFFECTIF BÉNÉFICIAIRE DE L'OBLIGATION D'EMPLOI

EFFECTIF BÉNÉFICIAIRE DE L'OBLIGATION D'EMPLOI	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Travailleurs handicapés	9	18	27
Allocataires temporaires d'invalidité	0	1	1
Pension d'invalidité Sécurité Sociale	1	1	2
TOTAL	10	20	30

La collectivité compte 30 bénéficiaires de l'obligation d'emploi, dont 10 femmes (33,33%) et 20 hommes (66,67%).

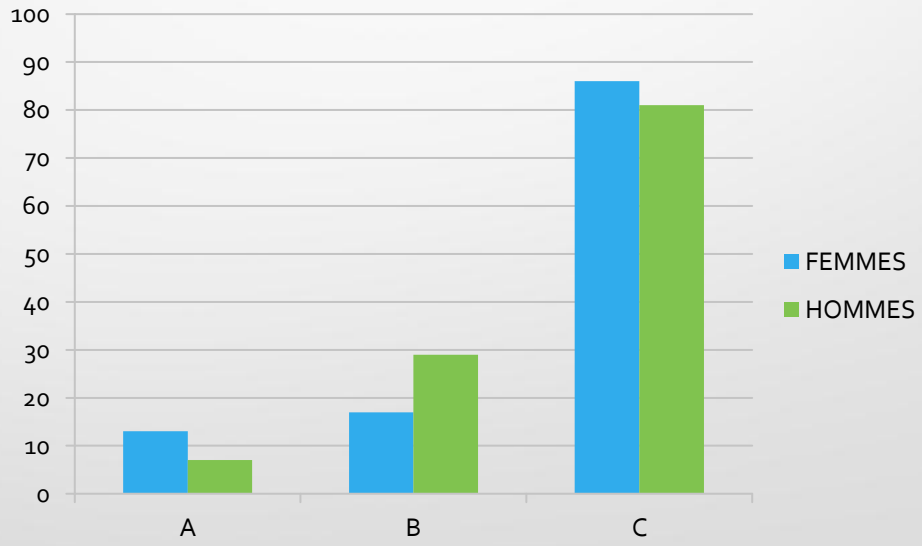
Cette répartition traduit la nécessité de poursuivre les actions favorisant l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, quelle que soit leur catégorie professionnelle.

FORMATIONS 2024

CATÉGORIES	FEMMES	%	HOMMES	%	TOTAL
A	13	65	7	35,00	20
B	17	36,96	29	63,04	46
C	86	51,50	81	48,50	167
TOTAL	**116**	49,79	**117**	50,21	233

En 2024, 233 agents ont suivi une formation, avec une répartition quasi équilibrée entre femmes (49,8 %) et hommes (50,2 %).

La majorité des participants appartient à la catégorie C, représentant près des trois quarts du total.

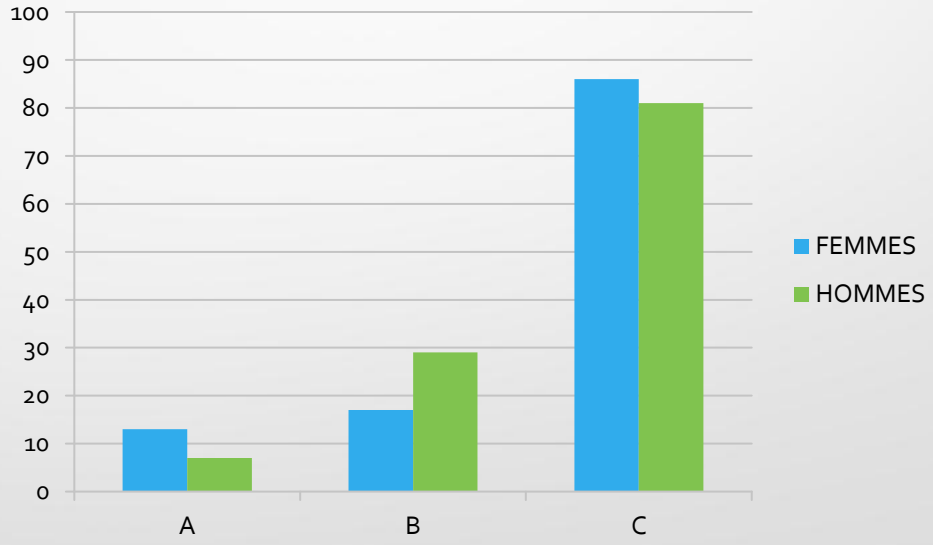


ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

POSITION	FEMMES	%	HOMMES	%	TOTAL
Congé parental pour élever un enfant -3 ans	1	50	1	50	2
Disponibilité pour convenances personnelles	4	25	12	75	16

En 2024, femmes et hommes ont bénéficié du congé parental dans les mêmes proportions, tandis que les disponibilités pour convenances personnelles ont majoritairement été accordées à des hommes (75 %).

A NOTER : aucune demande de disponibilité n'a été refusée.



CONGÉS ET CONDITIONS DE TRAVAIL

- Télétravail :

Parmi le personnel, 30 femmes bénéficient du télétravail pour une partie de leurs fonctions, réparties sur 15 services, tandis que 7 hommes exercent également en télétravail, répartis sur 7 services.

RÉMUNÉRATIONS MOYENNES DES AGENTS SUR EMPLOI PERMANENT PAR CATÉGORIE

CATÉGORIES	FEMMES	HOMMES
A	46 866 €	53 793 €
B	34 963 €	36 303 €
C	28 551 €	29 616 €
TOTAL	31 411 €	32 078 €

PART DES PRIMES SUR LES RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES BRUTES

CATÉGORIES	FEMMES	HOMMES
A	22%	28%
B	19%	18%
C	14%	17%
TOTAL	16%	18%

FOCUS SUR LA MIXITÉ DES MÉTIERS

Constat général

60% des CV reçus sont des femmes
40% des CV reçus sont des hommes

Répartition par métiers

MÉTIERS	HOMMES	FEMMES
Agent technique polyvalent	65 %	35 %
Jardinier	78 %	22 %
Agent Propreté urbaine	74 %	26 %
Assistant administratif	10 %	90 %

FOCUS SUR UNE ACTION EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE



Un séminaire a été organisé dans le but premier de sensibiliser les équipes et de leur fournir des outils pratiques pour favoriser l'égalité professionnelle.

Au-delà de son caractère obligatoire pour les collectivités territoriales, l'égalité professionnelle constitue également un véritable levier de performance collective et un enjeu sociétal majeur. Elle vise à garantir à chaque agent un accès équitable à l'ensemble des opportunités professionnelles (postes, rémunérations, responsabilités), sans distinction de genre.
En agissant contre toute forme de discrimination, cette démarche soutient la performance globale de la structure.

Par ailleurs, promouvoir l'égalité renforce l'attractivité des collectivités, stimule l'engagement et permet de fidéliser les agents.

En définitive, le séminaire avait pour ambition de susciter une mobilisation commune et une implication partagée, afin de faire progresser l'égalité chaque jour à travers des actions concrètes.

Un séminaire avec deux temps : conférence et ateliers ciblés
Une action mutualisée réunissant les directions et chefs de services.