

PLAN D'ACTION

EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES - HOMMES

2021/2023

Préambule et introduction

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est perçue comme un « vrai problème en France sur lequel il est important d'agir » pour près de 6 Français sur 10. Derrière ce constat général, les inégalités perçues sont nombreuses et les 3 principales mises en exergue par près de 7 Français sur 10 concernent les comportements et les propos sexistes (67% estiment « que la situation des femmes au travail est moins bonne aujourd'hui que celle des hommes »), les salaires (66%) et le harcèlement moral (65%). Au-delà de ces enjeux, les questions relatives à la carrière des femmes (promotions, accès à des fonctions stratégiques de direction ou à des postes d'encadrement) et les contraintes familiales sont également sources d'inégalités pour près de 60% des Français.¹

Selon la dernière édition du Rapport annuel de la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP) sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, la fonction publique territoriale connaît un taux de féminisation élevé, 61,3 % des femmes occupent un emploi permanent au niveau national. Ce pourcentage ne doit pas masquer des inégalités entre les femmes et les hommes dans les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations. Malgré un renforcement du cadre juridique régissant la politique d'égalité professionnelle dans la fonction publique, des pratiques discriminatoires liées au genre persistent.

Déclarée grande cause nationale par le Président de la République, l'égalité femmes-hommes figure parmi les six titres de la Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. L'article 80 de cette même loi prévoit l'obligation pour les collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants, d'établir un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sur une durée de maximum trois ans.

La loi prévoit que le plan d'action comporte au moins des mesures visant à :

- Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
- Garantir l'égal accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique
- Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

Le plan d'action doit préciser pour chacun de ces domaines les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et leur calendrier de mise en œuvre.

➤ **Méthode de construction du plan**

La Direction Générale Adjointe des Ressources Humaines et en particulier sa Direction Appui et Pilotage ont conduit une réflexion, en lien avec des élus, des acteurs RH, des agents sous forme de groupes de travail sur les différentes thématiques. Les représentants des organisations syndicales ont été associés dans le cadre des réunions de négociation faisant suite au protocole d'accord CeA.

Un questionnaire concernant l'égalité entre les femmes et les hommes a été publié sur l'intranet de la collectivité en novembre 2020 afin d'inclure tous les agents dans la démarche de construction du plan et d'enrichir les réflexions sur ce plan. Ce questionnaire a permis de démontrer l'intérêt des agents pour le sujet puisque 85 % des répondants pensent que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un enjeu prioritaire et 68,4 % des répondants ont estimé qu'il y a des inégalités entre les femmes et les hommes dans la collectivité.

La journée internationale des droits des femmes qui s'est déroulée le 08 mars 2021 a

¹ Selon l'enquête d'opinion d'Ipsos sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes réalisée pour le Ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, janvier 2021

également permis aux agents d'échanger sur ce sujet lors de webinaires dédiés à cette cause.

➤ Diagnostic dans le rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes

Les rapports de situation comparée en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, apportent des éléments chiffrés essentiels à l'élaboration d'un diagnostic de la situation comparée des femmes et des hommes au sein des deux anciennes collectivités. Quatre points peuvent notamment être soulignés dans ces rapports de situation comparée à l'échelle des deux collectivités :

✚ Ecarts de rémunération

Au niveau national (dans le privé et dans le public), tout emploi confondu, l'écart de salaires en les hommes et les femmes s'élève à 24 %. L'écart en équivalent temps plein équivaut à 18,5% et à poste et compétences égales à 9%². Les écarts de rémunération existent aussi dans la fonction publique, le salaire net en équivalent temps plein des femmes est inférieur en moyenne de 12,6 % à celui des hommes. Au sein de la fonction, les écarts sont plus forts dans la FPH (20,5 %), viennent ensuite la FPE (13,5 %) et la FPT (9,1 %)³. Au sein des deux anciennes collectivités les écarts de rémunération entre femmes et hommes existent en 2019.

Ancien département du Haut-Rhin :

Fonctionnaires sur emploi permanent	Montant moyen des rémunérations annuelles brutes		Pourcentage de différence entre les femmes et les hommes
	Hommes	Femmes	
Catégorie A	51 590 €	42 546 €	- 17,5 %
Catégorie B	36 213 €	35 337 €	- 2,4 %
Catégorie C	28 727 €	26 046 €	- 9,3 %

Contractuels sur emploi permanent	Montant moyen des rémunérations annuelles brutes		Pourcentage de différence entre les femmes et les hommes
	Hommes	Femmes	
Catégorie A	41 812 €	38 542 €	- 7,8 %
Catégorie B	29 090 €	26 755 €	- 8 %
Catégorie C	21 885 €	23 214 €	+ 6 %

Ancien département du Bas-Rhin :

Fonctionnaires sur emploi permanent	Montant moyen des rémunérations annuelles brutes		Pourcentage de différence entre les femmes et les hommes
	Hommes	Femmes	
Catégorie A	52 338 €	42 188 €	- 19,4 %
Catégorie B	36 406 €	33 935 €	- 6,8 %
Catégorie C	27 546 €	25 713 €	- 6,5 %

Contractuels sur emploi permanent	Montant moyen des rémunérations annuelles brutes		Pourcentage de différence entre les femmes et les hommes
	Hommes	Femmes	

² Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes – Chiffres-clés – Édition 2019 », Secrétariat d'État chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre les discriminations,

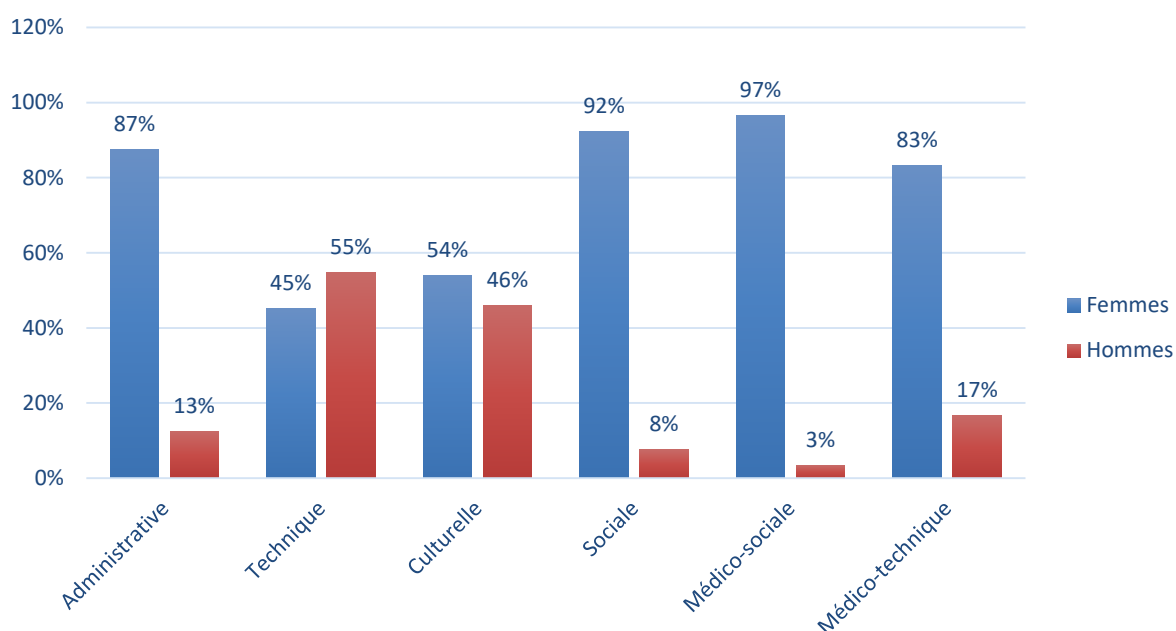
³ Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, Direction générale de l'administration et de la fonction publique, édition 2019, p.181 et suivantes

Catégorie A	42 714 €	31 396 €	- 26,5 %
Catégorie B	27 545 €	26 066 €	- 5,4 %
Catégorie C	23 574 €	18 676 €	- 20,8 %

Filières sexuées

Le rapport annuel sur l'égalité professionnelle indique que dans la fonction publique territoriale, 95 % des agents de la filière sociale et médico-sociale sont des femmes, la filière administrative comporte quant à elle 82% de femmes. La filière culturelle comporte 64 % de femmes. Cependant seulement 41% des agents de la filière technique sont des femmes⁴.

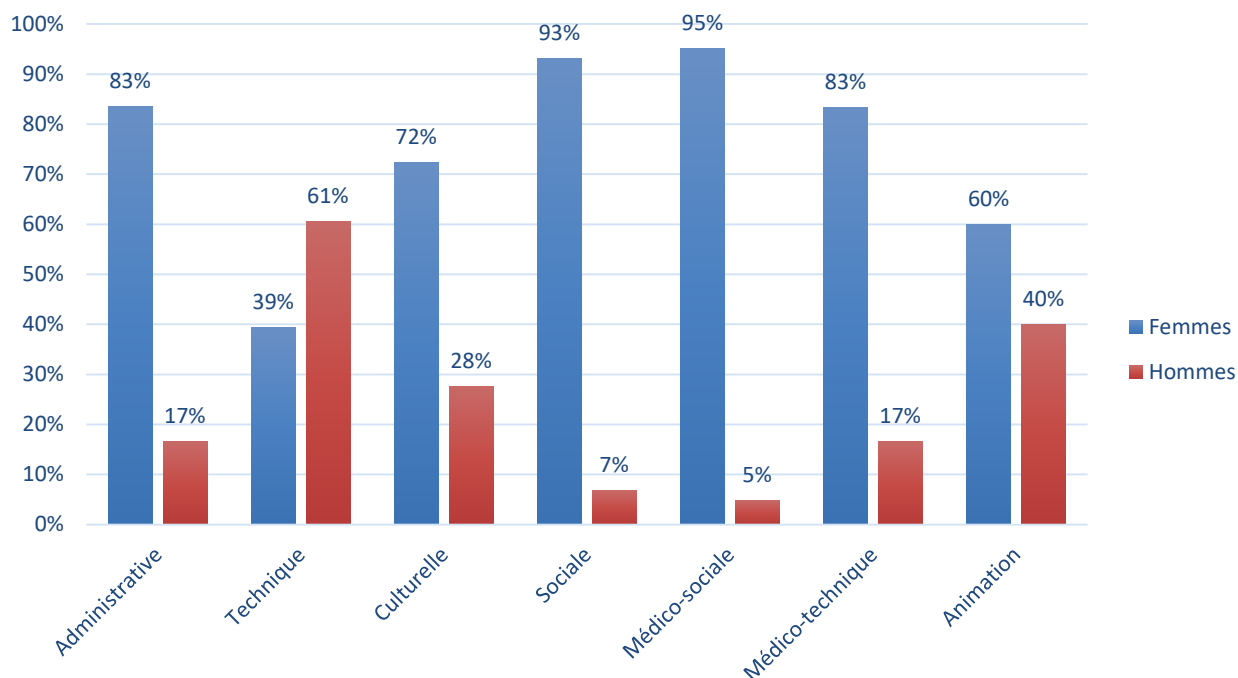
Ancien département du Haut-Rhin



On constate une forte proportion de femmes au sein des filières médico-sociale (97 %), sociale (92 %), administrative (87 %) et médico-technique (83 %). Les filières technique et culturelle révèlent quant à elles un quasi-équilibre de la répartition hommes/femmes. La filière technique concentre l'essentiel des effectifs masculins (78% des hommes de la collectivité appartiennent à la filière technique).

⁴ Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, Direction générale de l'administration et de la fonction publique, édition 2019, p.101

Ancien département du Bas-Rhin :



On constate une forte proportion de femmes au sein des filières médico-sociale (95 %), sociale (93 %), administrative (83 %) et médico-technique (83 %). La filière technique concentre l'essentiel des effectifs masculins (79% des hommes de la collectivité appartiennent à la filière technique).

Temps partiel fortement féminin

Dans la fonction publique territoriale, comme dans les autres fonctions publiques, le temps partiel concerne surtout les femmes, en 2018, 82 % des agents à temps partiel sont des femmes, et 34 % des femmes sont à temps partiel. Ainsi, les catégories socioprofessionnelles et les familles de métiers les plus représentées dans le temps partiel sont également les plus féminisées⁵.

Ancien département Haut-Rhin

424 agents (fonctionnaires et contractuels) occupant un emploi permanent exercent leur activité à temps partiel. 95 % des temps partiel sont exercés par des femmes.

Par rapport à l'effectif permanent total de la collectivité, 28 % de l'effectif féminin sont à temps partiel contre 3 % de l'effectif masculin.

Il est le plus important dans les filières sociale et médico-sociale qui sont les filières les plus féminisées : il représente 35 % de l'effectif cumulé de ces deux filières.

Ancien département du Bas-Rhin :

426 agents (fonctionnaires et contractuels) occupant un emploi permanent exercent leur activité à temps partiel. 94 % des temps partiel sont exercés par des femmes.

Par rapport à l'effectif permanent total de la collectivité, 16 % de l'effectif féminin sont à temps partiel contre 2 % de l'effectif masculin.

⁵ Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, Direction générale de l'administration et de la fonction publique, édition 2019, p.120

Congé parental pris en majorité par les femmes

Le congé parental est majoritairement pris par les femmes, dans la fonction publique territoriale, 97% des agents en congé parental sont des femmes.

En 2019, dans le département du Haut-Rhin, 7 femmes ont pris un congé parental et seulement 1 homme soit 87,5 % de femmes.

En 2019, dans le département du Bas-Rhin, 12 femmes ont pris un congé parental et aucun homme, soit 100 % de femmes.

1^{er} Axe : Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

FICHE ACTIONS	PILOTE/RESSOURCES	2021	2022	2023
N° 1 : Identification et analyses des écarts de rémunération	Pilote : DAPI/ SIRH	X	X	
N°2 = Prise en compte de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'élaboration des lignes directrices de gestion	Pilote : DIAO/Service GPEC Contributeur : DPP/Service gestion statutaire	X		

2^{ème} Axe : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique

FICHE ACTIONS	PILOTE/RESSOURCES	2021	2022	2023
N°3 = Actions de formation sur la non-discrimination dans les recrutements	Pilote : DPP/Service formation Contributeur : DPP/service Emploi		X	
N°4 = Agir sur nos offres d'emploi	Pilote : DPP/service Emploi Contributeur : DIRCOM		X	X
N°5 = Aménager les locaux (sanitaires, vestiaires) afin de favoriser la mixité des métiers	Pilote : DDSCT V JUNG Contributeur : DIMG			

3^{ème} Axe : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

FICHE ACTIONS	PILOTE/RESSOURCES	2021	2022	2023
N°6 = Mise en place de l'expérimentation du temps partiel annualisé pour les agents publics élevant un enfant de moins de 3 ans	Pilote : DAPI Contributeurs : DPP/Service Gestion statutaire	X		

N°7 = Communiquer et briser les stéréotypes sur le congé paternité et sur le congé parental	Pilotes : DIRCOM et DPP/Service gestion statutaire Contributeur : DIAO	X		
N°8 = accompagner le départ et le retour de congés maternité, paternité, d'accueil de l'enfant, adoption, parental	Pilote : DIAO Contributeurs : DDSCT DPP/Service gestion statutaire		X	
N°9 = Rédiger une charte des temps	Pilote : DAPI Contributeurs : DPP/Service formation DIAO DIRCOMM		X	
N°10= Bien utiliser sa messagerie professionnelle afin d'affirmer le droit à la déconnexion	Pilote : DIAO Contributeurs : DSI DIRCOMM DPP/Service formation DAPI			X
N°11 = Mieux compenser le temps partiel	Pilote : DPP/Service Emploi Contributeur : DIAO			X

4ème Axe : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

FICHE ACTIONS	PILOTE/RESSOURCES	2021	2022	2023
N°12 = Mettre en place le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes	Pilote : DAPI Contributeurs : DDSCT DIRCOMM	X		
N°13 = Intégrer l'évaluation des risques professionnels inhérents aux actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans le document unique	Pilote : DDSCT/ Service promotion de la Santé et de la Sécurité au travail			X

5^{ème} Axe : Actions transversales en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

FICHE ACTIONS	PILOTE/RESSOURCES	2021	2022	2023
N°14 = Création d'un réseau égalité professionnelle	Pilote : DIAO		X	
N°15 = Elaborer un plan de communication « lutte contre les comportements sexistes au travail, l'égalité professionnelle et lutte contre les stéréotypes genrés »	Pilote : DIRCOM Contributeur : DAPI	X	X	X
N°16 = Elaborer un plan de formation en faveur de l'égalité professionnelle et de la lutte contre les agissements sexistes	Pilote : DPP/Service Formation Contributeur : DAPI	X	X	X
N° 17 = Création d'un comité de pilotage et de suivi du plan d'action et dialogue social		X	X	X

AXE N°1 : Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Fiche Action n°1 = Identification et analyses des écarts de rémunération

Objectif(s) de l'action	Identification et analyse des écarts de rémunération pour l'ensemble des agents, par sexe, sur le fondement de la méthodologie de calcul des écarts de rémunération mise à disposition par la DGAFP.
Description de l'action	<p>Adapter l'outil d'identification des écarts de rémunération à la réalité de fonction publique territoriale, écarts liés par exemple à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La quotité de temps partiel - La différence de représentation des sexes au sein d'un même cadre d'emploi, métier, filière - La différence de structure démographique - Le régime indemnitaire - Les ratios d'avancement (taux de promotion sexués) - ... <p>Mise à disposition des données auprès des services RH pour définir les mesures de traitement des écarts de rémunération :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Politique de promotion - Mixité des métiers - Régime indemnitaire / GPEC, cotation des métiers - ...
Outils à développer	Outil de calcul des écarts de rémunération
Résultats envisagés	Agir sur les causes d'écart de rémunération identifiées après analyse des indicateurs
Points de vigilance	
Calendrier	2021/2022
Acteurs-trices engagé-es dans l'action	Pilote : DAPI/ SIRH
Modalités d'évaluation de l'action	Comparaison de l'évolution des écarts annuellement

Fiche Action n°2 = Prise en compte de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'élaboration des lignes directrices de gestion (LDG)

Objectif(s) de l'action	<p>La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 introduit l'obligation pour les collectivités de définir des lignes directrices de gestion. Ces changements visent à passer d'une approche individuelle de la gestion des ressources humaines à une approche plus collective.</p> <p>L'objet des Lignes Directrices de Gestion (LDG) est de fixer une stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, et les orientations générales de promotion et de valorisation des parcours professionnels, corrélativement à la suppression des compétences des CAP en matière d'avancement et de promotion interne à compter du 1er janvier 2021.</p> <p>Les lignes directrices de gestion doivent s'assurer de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures RH.</p> <p>Elles doivent viser à favoriser, en matière de recrutement, l'adaptation des compétences à l'évolution des missions et des métiers, la diversité des profils et la valorisation des parcours professionnels ainsi que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.</p>
Description de l'action	<p>Intégrer l'égalité femmes-hommes dans les volets opérationnels et stratégiques des LDG, prendre en compte les contraintes et les freins qui peuvent s'opposer à l'égalité professionnelle femmes-hommes.</p> <p><u>Procédures d'avancement et de promotion :</u> Assurer une égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion et d'avancement en tenant compte de la part respective de chacun dans les cadres d'emplois et les grades concernés. Cela implique pour la collectivité de :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tenir compte de l'égalité femmes/hommes dans les dossiers proposés pour la promotion interne, • Tenir compte de l'égalité femmes/hommes dans les tableaux d'avancement réalisés et les nominations effectives. • Définir des critères d'avancement <p><u>Prospective RH et GPEEC :</u> Dans le cadre de l'élaboration du référentiel métiers de la CeA prévu en 2021, faire des études d'impacts des décisions au regard de l'égalité femmes/hommes sur : la rémunération (régime indemnitaire, sujétions), valorisation de métiers, mixité professionnelle....</p>
Outils à développer	<p>Outil de calcul des écarts de rémunération</p> <p>Base de données</p>

Résultats envisagés	Réduction des inégalités, réduire les freins existants
Points de vigilance	Articulation avec le plan d'action égalité professionnelle
Calendrier	2021
Acteurs-trices engagé-es dans l'action	Pilote : DIAO/Service GPEC
	Contributeur : DPP/Service gestion statutaire
Modalités d'évaluation de l'action	Ratios d'avancement H/F entre les promouvables et les promus

AXE N°2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique

Fiche Action n°3 = Actions de formation sur la non-discrimination dans les recrutements

Objectif(s) de l'action	Formation à destination des agents participant au processus de recrutement : chargés de recrutement, chargés d'emploi, référents RH dans les DAPI.
Description de l'action	Au-delà d'une formation sur les pratiques non discriminantes dans un recrutement, il s'agit de donner des outils pratiques, des réflexes aux chargés de recrutement : <ul style="list-style-type: none"> - Comment réagir face à des managers qui ont des stéréotypes - Comment réagir face à des situations discriminantes lors d'un entretien de recrutement, dans la préparation d'un recrutement. - Comment réagir à des questions orientées - Comment poser les bonnes questions de manière non discriminante en entretien Développer leurs compétences en matière de pratique professionnelle non discriminante.
Outils à développer	Mises en situation Partir des expériences du groupe Création de guide de bonnes pratiques en matière de recrutement
Résultats envisagés	Un socle commun de connaissances pour les chargés de recrutement, des pratiques uniformes.
Points de vigilance	Thématique de la discrimination au sens large à aborder, au-delà de la discrimination femmes/hommes (discrimination raciale, LGBT, etc.)
Calendrier	2022
Acteurs-trices engagé-es dans l'action	Pilote : DPP/Service formation Contributeurs : DPP/service Emploi
Modalités d'évaluation de l'action	Enquête qualitative auprès des personnes formées et réalisation du guide.

Fiche Action n°4 = Agir sur nos offres d'emploi

Objectif(s) de l'action	Consolider et développer les bonnes pratiques de la CeA pour la publication des offres d'emploi
Description de l'action	Recenser les bonnes pratiques existantes. Systématiser la féminisation / masculinisation des postes Développer des visuels non genrés ou décalés pour illustrer le site internet du recrutement CeA, ainsi que les sites « emploi » et réseaux sociaux (pages « emploi CeA » sur LinkedIn, Facebook, etc.)
Outils à développer	Site internet emploi et pages « emploi » des réseaux sociaux Fiche pratique sur les recommandations nécessaires à la rédaction sans stéréotypes des appels à candidatures.
Résultats envisagés	Visuels plus attractifs pour le site internet et offres d'emploi plus inclusives.
Points de vigilance	Possibilités techniques liées au logiciel utilisé pour le site internet
Calendrier	2022/2023
Acteurs-trices engagé-es dans l'action	Pilote : DPP/service Emploi Contributeur : DIRCOM
Modalités d'évaluation de l'action	Fiche pratique créée et nombre d'offre d'emploi revu.

Fiche Action n°5 = Aménager les locaux (sanitaires, vestiaires) afin de favoriser la mixité des métiers

Objectif(s) de l'action	<p>Tous les sites de la Collectivité ne sont pas équipés de vestiaires séparés. Or, en fonction des missions exercées, la situation peut l'exiger, notamment si les agents doivent se changer avant et / ou après le travail.</p> <p>La situation se présente le plus souvent dans les unités techniques qui présentent un fort taux d'homme.</p>
Description de l'action	<p>Etat des lieux des locaux afin de veiller à la mise en place de vestiaires séparés pour les femmes et les hommes là où la situation l'exige.</p> <p>S'engager à ce que la construction et la reconstruction des bâtiments futurs respectent cette séparation des vestiaires et sanitaires.</p>
Outils à développer	Locaux adaptés à la mixité des métiers.
Résultats envisagés	Une meilleure mixité des métiers avec une ouverture des métiers techniques à un plus grand nombre de femmes.
Points de vigilance	
Calendrier	2022/2023
Acteurs-trices engagé-es dans l'action	<p>Pilote : DDSCT V JUNG</p> <p>Contributeur : DIMG</p>
Modalités d'évaluation de l'action	Existence de vestiaires séparés sur les sites où la situation l'exige.

AXE N°3 : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

Fiche Action n°6 = Mise en place de l'expérimentation du temps partiel annualisé pour les agents publics élevant un enfant de moins de trois ans

Objectif(s) de l'action	<p>Le décret n° 2020-467 du 22 avril 2020 relatif aux conditions d'aménagement d'un temps partiel annualisé pour les agents publics à l'occasion de la naissance ou de l'accueil d'un enfant met en place une expérimentation concernant le temps partiel annualisé pour les agents publics élevant un enfant de moins de trois ans. Cette expérimentation durera jusqu'au 30 juin 2022.</p> <p>L'intérêt est de permettre aux agents, après un congé de maternité ou de paternité, d'adoption, ou d'accueil de l'enfant, de bénéficier d'une période d'absence supplémentaire, pour passer du temps avec leur enfant de moins de trois ans, sans pour autant voir sa rémunération suspendue. Les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel dans un cadre annuel perçoivent une rémunération calculée dans les mêmes conditions que le temps partiel de droit commun. Toutefois, cette rémunération est lissée mensuellement sur l'année. Ainsi, l'agent percevra tout au long de l'année le même traitement mensuel quelle que soit la quotité de travail qu'il aura effectuée sur le mois considéré. Un avantage que l'on ne trouve pas avec le congé parental, qui implique la suspension de la rémunération du bénéficiaire.</p>
Description de l'action	<p>A l'issue de leur congé de maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant, les agents publics peuvent bénéficier, sur leur demande, d'un temps partiel annualisé.</p> <p>Le bénéfice de ce temps partiel annualisé de droit est subordonné à une délibération de l'organe délibérant de la collectivité territoriale.</p> <p>Le temps partiel annualisé de droit, qui n'est pas reconductible, correspond à un cycle de douze mois. Il commence par une période non travaillée, qui ne peut être fractionnée et qui ne peut excéder 2 mois. Le temps restant à travailler est aménagé sur le reste du cycle, selon une quotité de service de 60 %, 70 %, 80 % ou 100 %, afin que l'agent assure l'intégralité de sa quotité de service à temps partiel annualisé.</p>
Outils à développer	<p>Modification de l'outil paie pour que cela soit pris en charge.</p> <p>Communication à destination des agents.</p>
Résultats envisagés	<p>Elargir les modalités de prise du temps partiel.</p> <p>Permettre une alternative au congé parental.</p>
Points de vigilance	<p>Information des référents/gestionnaires ressources humaines lors de la mise en œuvre pour la mise en pratique sur la paie</p>

Calendrier	<ul style="list-style-type: none"> - Elaboration et adoption de la délibération : fin 2021 - Mise en œuvre : fin 2021/max 1^{er} janvier 2022
Acteurs-trices engagé-es dans l'action	Pilote : DAPI
Modalités d'évaluation de l'action	Contributeur : DPP/Service Gestion statutaire
	Indicateur quantitatif : Nombre d'agent-e-s ayant bénéficié du dispositif

Fiche Action n°7 = Communiquer et briser les stéréotypes sur le congé paternité et sur le congé parental

Objectif(s) de l'action	<p>Les pères, encore aujourd'hui, ont peu recours aux congés familiaux. L'objectif est de permettre une visibilité plus forte du congé paternité afin que celui-ci soit pris de façon plus fréquente.</p> <p>Un autre objectif est de casser les stéréotypes sur le congé parental afin d'avoir une prise plus équilibrée du congé parental entre les femmes et les hommes.</p>
Description de l'action	<p>D'une part l'action rappellera les droits des pères grâce des moyens de communication sur : le nombre de jour de congé paternité surtout avec la nouvelle réforme de celui-ci, la procédure pour les prendre etc. Une vérification sera systématiquement faite de la future obligation des pères, sur les 28 jours du congé paternité, d'en prendre 7 immédiatement après la naissance de l'enfant.</p> <p>D'autre part des communications seront faites sur les droits et modalités du congé parental : les aides de la CAF, la possibilité de prendre un congé parental à temps partiel, des actions de sensibilisation (témoignages de pères qui ont pris un congé parental...), des actions de sensibilisation des managers sur le congé parental, mise à disposition sur l'intranet CeA d'un guide sur le congé parental et sur le congé paternité.</p>
Outils à développer	<p>Guide congé parental et congé paternité.</p> <p>Créer un onglet dans l'intranet dédié à la parentalité.</p>
Résultats envisagés	<p>Tous les pères prennent la totalité de leur congé paternité.</p> <p>Un accès à l'information facilité.</p>
Points de vigilance	<p>Diversité des profils et des métiers dans les témoignages.</p> <p>Sensibilisation par un autre moyen que TIC dans les services des collègues et des routes.</p> <p>Gestion des absences dans les services des pères concernés.</p>
Calendrier	Dernier trimestre 2021
Acteurs-trices engagé-es dans l'action	<p>Pilotes : DIRCOM et DPP/Service gestion statutaire</p> <p>Contributeur : DIAO</p>
Modalités d'évaluation de l'action	<p>Indicateurs quantitatifs (nombre de congés paternités pris, congés parentaux par sexe)</p> <p>Nombre de managers sensibilisés</p>

Fiche Action N°8 = accompagner le départ et le retour de congés maternité, paternité, d'accueil de l'enfant, adoption, parental

Objectif(s) de l'action	<p>Les choix professionnels effectués par les agents pour raisons familiales peuvent avoir un impact sur leur déroulement de carrière.</p> <p>Par ailleurs, la prise en compte de la grossesse des agentes nécessite d'anticiper les éventuels changements des conditions de travail.</p> <p>L'objectif est de faciliter la reprise de poste en permettant un meilleur accompagnement aux retours de congés maternité, paternité, d'accueil de l'enfant, adoption, parental et en permettant d'anticiper le départ.</p>
Description de l'action	<p>La systématisation d'un entretien avec le supérieur hiérarchique en amont du départ et au retour avec la proposition par celui-ci d'orienter vers les référentes sociales du personnel et son référents carrières/RH.</p> <p>La sensibilisation des managers sur le retour de l'agent dans le service (entretien de retour et 6 mois après le retour) et sur l'anticipation du départ (meilleure répartition de la charge de travail entre les agents restants, possibilité de contrat de remplacement etc).</p>
Outils à développer	Création de grille d'entretien avec les sujets à aborder lors de ces rencontres.
Résultats envisagés	Agents ne soient pas pénalisés dans leur parcours professionnel à cause d'un départ en congé familial et que les équipes concernées puissent continuer à fonctionner dans de bonnes conditions.
Points de vigilance	Prise en compte de l'équipe (travail à répartir autrement)
Calendrier	Premier semestre 2022
Acteurs-trices engagé-es dans l'action	<p>Pilote : DIAO</p> <p>Contributeurs : DDSCT DPP/Service gestion statutaire</p>
Modalités d'évaluation de l'action	<p>Nombre de managers sensibilisés</p> <p>Grille d'entretien créée</p> <p>Nombre d'entretiens menés au départ et au retour de congés maternité, paternité, d'accueil de l'enfant, adoption, parental.</p>

Fiche Action N°9 = Rédiger une charte des temps

Objectif(s) de l'action	<p>Favoriser l'équilibre vie professionnelle/vie privée et le meilleur partage des temps de vie afin de répondre à l'objectif de d'amélioration de la qualité de vie au travail et du bien-être des agents.</p> <p>La bonne articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle est un facteur déterminant pour faire progresser l'égalité réelle au travail entre les femmes et les hommes.</p> <p>L'objectif est de réunir un ensemble d'actions destinées à mieux concilier les temps de vie professionnel et personnel dans une charte afin que chacun s'efforce de les mettre en œuvre au quotidien.</p>
Description de l'action	<p>Création d'une charte des temps qui permet d'apprendre à gérer les réunions sur site et à distance, de favoriser une « bonne » gestion collective et individuelle des temps, d'anticiper les délais, d'adapter l'organisation du travail à certaines contraintes et sous certaines conditions etc.</p> <p>Communiquer sur la charte en permettant une visibilité sur l'intranet et en la donnant à tous les nouveaux arrivants.</p>
Outils à développer	<p>Formation à la gestion des temps pour une meilleure organisation (à faire seul ou en équipe).</p> <p>Création d'une charte des temps.</p>
Résultats envisagés	<p>Mobilisation des agents et des managers sur la thématique.</p> <p>Meilleure organisation des agents et des équipes pour une meilleure efficacité et une diminution du stress.</p>
Points de vigilance	<p>Portage DG et managers</p>
Calendrier	<p>Dernier semestre 2022</p>
Acteurs-trices engagé-es dans l'action	<p>Pilote : DAPI</p> <p>Contributeurs : DPP/Service formation DIAO DIRCOMM</p>
Modalités d'évaluation de l'action	<p>Une charte rédigée et nombre de manager sensibilisé.</p>

Fiche Action N°10= Bien utiliser sa messagerie professionnelle afin d'affirmer le droit à la déconnexion

Objectif(s) de l'action	<p>Le volume des correspondances échangées par mail, en constante augmentation, appelle quelques règles de bonne conduite pour une utilisation raisonnée de cette ressource.</p> <p>L'objectif est de permettre une meilleure gestion des mails pour éviter la surcharge de mail et intégrer un droit à la déconnexion effectif.</p>
Description de l'action	<p>L'action a pour but de rédiger un guide des bonnes pratiques dans l'utilisation de la messagerie professionnelle afin notamment d'instaurer des principes dans l'utilisation des courriels, de sensibiliser les agents aux outils mis à leurs disposition, de ne pas céder à l'instantanéité du courriel, définir une politique en équipe de codes concernant le degré d'urgence des mails etc.</p>
Outils à développer	<p>Guide de bonnes pratiques.</p>
Résultats envisagés	<p>Réduire la connexion aux outils numériques professionnels hors des horaires de travail.</p> <p>Gain de temps dans la gestion des mails.</p>
Points de vigilance	<p>Portage DG et managers.</p> <p>Communiquer sur les bonnes pratiques.</p>
Calendrier	<p>Premier semestre 2023</p>
Acteurs-trices engagé-es dans l'action	<p>Pilote : DIAO</p> <p>Contributeurs : DSI DIRCOMM DPP/Service formation DAPI</p>
Modalités d'évaluation de l'action	<p>Rédaction d'un guide de bonnes pratiques</p> <p>Nombre de mails échangés hors des bornes horaires</p>

Fiche Action N°11 = Mieux compenser le temps partiel

Objectif(s) de l'action	<p>Lors du questionnaire proposé aux agents, certains agents ont relevé qu'il existait, dans certaines situations, une charge de travail trop importante pesant sur les agents à temps partiel.</p> <p>L'objectif est d'équilibrer la charge de travail des agents à temps partiel afin que le temps professionnel n'empiète pas sur le temps personnel.</p>
Description de l'action	<p>L'action a d'abord pour but de faire un état des lieux de ce que les deux anciennes collectivités faisaient pour compenser les temps partiels.</p> <p>Cet état des lieux permettra d'avoir une vision globale des temps partiel dans la CeA pour trouver les outils qui permettent de les compenser dans les équipes concernées.</p> <p>Le deuxième but est de sensibiliser les managers à l'obligation de la redéfinition des objectifs pour les agents qui passent à temps partiel.</p>
Outils à développer	
Résultats envisagés	<p>Que les objectifs des agents soient plus adaptés à leur quotité de travail.</p> <p>Assurer plus de remplacement des agents à temps partiel.</p>
Points de vigilance	<p>Vision stratégique du remplacement des temps partiels à tous les niveaux (services, directions, DGA etc).</p> <p>Spécialisation métier (métier où le remplacement est difficile).</p>
Calendrier	<p>Etat des lieux et vision globale (fin 2022)</p> <p>Renfort et sensibilisation managers (début 2023)</p>
Acteurs-trices engagé-es dans l'action	<p>Pilote : DPP/Service Emploi</p> <p>Contributeur : DIAO</p>
Modalités d'évaluation de l'action	<p>Nombre de contrat de remplacement conclus</p> <p>Nombre de managers sensibilisés</p>

AXE N°4 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

Fiche Action n°12 = Mettre en place le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes

<p>Objectif(s) de l'action</p>	<p>Le sexisme au travail peut prendre différentes formes. Ces comportements, conscients ou inconscients, sont fondés sur des stéréotypes de sexe. Ils se traduisent au travail par des actes apparemment anodins : des plaisanteries, des gestes grossiers, des remarques déplacées ou des réflexions sexistes sur la moindre compétence des femmes. Ils peuvent également donner lieu à des comportements plus graves, comme la discrimination fondée sur le sexe, le harcèlement sexuel, l'agression sexuelle, le viol. (<i>Définition du Secrétariat d'état chargé de l'Egalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations</i>).</p> <p>Le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 prévoit l'obligation de mettre en place un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique.</p> <p>Le décret précise le contenu du dispositif de signalement. Il prévoit notamment la mise en place de procédures visant à recueillir les signalements desdits actes par les victimes ou les témoins, l'orientation des agents victimes ou témoins vers les services en charge de leur accompagnement et de leur soutien et les procédures d'orientation des mêmes agents vers les autorités compétentes en matière de protection des agents et de traitement des faits signalés. Il précise enfin les exigences d'accessibilité du dispositif de signalement et de respect de la confidentialité ainsi que les modalités de mutualisation du dispositif entre administrations.</p>
<p>Description de l'action</p>	<p>Créer un dispositif de signalement apportant des garanties aux agents en terme de qualité de procédure (discrétion, réactivité, impartialité dans le traitement des demandes...).</p> <p>Définir les modalités de suivi dans le temps des signalements.</p> <p>Associer le Comité social territorial pour évaluer, analyser et définir des mesures de prévention à mettre en œuvre.</p>
<p>Outils à développer</p>	<p>Procédure de signalement et de traitement des signalements</p>

Résultats envisagés	Meilleure appréhension et traitement des actes de violence sexuelle, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes au travail. Faciliter la parole des agents concernés par ces situations. Afficher une politique de tolérance zéro de la collectivité vis-à-vis des agissements sexistes de toute nature et des violences.
Points de vigilance	Soigner la communication sur un sujet délicat (cf action n°3) Former les acteurs qui seront amenés à traiter les signalements et accompagner les auteurs de signalement.
Calendrier	2021
Acteurs-trices engagé-es dans l'action	Pilote : DAPI Contributeurs : DDSCT DIRCOMM
Modalités d'évaluation de l'action	Bilan annuel présenté au CST sur le nombre de signalements et suites données, les mesures d'accompagnement et de prévention prises ou à mettre en œuvre.

Fiche Action n°13 = Intégrer l'évaluation des risques professionnels inhérents aux actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans le document unique

Objectif(s) de l'action	<p>Intégrer la prévention des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la politique de prévention de la collectivité</p> <p>Disposer d'un moyen d'identification de ce risque en complément des autres dispositifs d'alerte</p>
Description de l'action	Intégrer dans le document unique l'évaluation des risques professionnels inhérents à tous les comportements sexistes au travail au même titre que les autres risques professionnels.
Outils à développer	<p>Logiciel du document unique :</p> <ul style="list-style-type: none"> - intégrer des données genrées dans les unités de travail - intégrer les items nécessaires à l'évaluation
Résultats envisagés	Disposer d'une évaluation régulière des risques liés aux actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes et mettre en place les actions de correction et/ou mesures de prévention utiles.
Points de vigilance	<p>Articulation avec les dispositifs de signalement</p> <p>Harmonisation nécessaire des modalités d'évaluation des RPS au sein de la CeA au préalable</p>
Calendrier	2023
Acteurs-trices engagé-es dans l'action	Pilote : DDSCT/ Service promotion de la Santé et de la Sécurité au travail
Modalités d'évaluation de l'action	Analyse des risques dans le document unique (gravité...) et des actions de prévention proposées

AXE N°5 : Actions transversales en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

Fiche Action n°14 = Création d'un réseau égalité professionnelle

Objectif(s) de l'action	<p>Objectifs potentiels d'un réseau égalité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aider à la féminisation tant sur le plan du recrutement que sur le plan de la promotion des femmes - Lutter contre un sentiment d'isolement - S'exprimer librement sur des sujets tels que le sexisme ordinaire, les discriminations genrées, le harcèlement moral et sexuel - Prendre conscience que ces types de comportement ne sont pas tolérés et tolérables et savoir les identifier - Mettre en œuvre toute une série d'actions pour remédier au sexisme ordinaire, au harcèlement d'ambiance... - Débattre et s'entraider, partager son expérience - Mobiliser les femmes autour des questions du leadership, du mentorat, de l'équilibre vie privée – vie professionnelle <p>Un réseau égalité peut être identifié comme un tiers de confiance pour libérer la parole des agents sans jugement; il peut également être force de proposition vis-à-vis de la direction générale et de la DGARH sur leurs engagements et leur exemplarité en matière de lutte contre le sexisme.</p>
Description de l'action	<p>Créer un lieu d'échanges, de créativité et de liberté de parole : favoriser les rencontres inter équipes, hors hiérarchie...</p> <ul style="list-style-type: none"> - Etablir un mode de fonctionnement pérenne quelles que soient les personnes qui l'animent : charte, mode de fonctionnement, formalisation, réunions régulières... - Fixer des objectifs précis et des priorités de travail pour le réseau, - Mesurer les progrès et inciter la collectivité à mettre en place des instruments de mesure et à les publier régulièrement
Outils à développer	
Résultats envisagés	<p>Un réseau égalité joue un rôle clef dans l'organisation d'un temps et un lieu d'échanges afin de bâtir un réseau d'entraide et de solidarité et de renforcer les compétences, la confiance en soi etc.</p>
Points de vigilance	

Calendrier	2022
Acteurs-trices engagé-es dans l'action	Pilote : DIAO
Modalités d'évaluation de l'action	Evaluation annuelle : Nombre de rencontres tenues, nombre de participants, propositions émanant du réseau, évaluation de la satisfaction des participants

Fiche Action n°15 = Elaborer un plan de communication « lutte contre les comportements sexistes au travail, l'égalité professionnelle et lutte contre les stéréotypes genrés »

Objectif(s) de l'action	Envoyer aux agents un message clair et leur faire savoir que la collectivité s'engage sur la question de l'égalité entre les femmes et les hommes, leur garantit la mise en œuvre de toute mesure nécessaire à la prévention, au traitement et à la sanction des actes de violences sexistes sur le lieu de travail.
Description de l'action	<p>Le plan de communication présentera aux agents :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les différentes formes que peut prendre le sexisme au travail - les stéréotypes genrés - les engagements de la collectivité, le rappel des obligations légales et des responsabilités des agents et de l'employeur - la procédure de signalement <p>Différentes actions de communication et de sensibilisation pourront être organisées en s'appuyant sur des supports existants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Journées internationales du 08 mars et du 25 novembre - Séminaire d'accueil des nouveaux arrivants - Formation des nouveaux encadrants - Journée de sensibilisation dédiée <p>Créer un espace sur l'Intranet dédié à l'égalité femmes/hommes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mise à disposition des outils de la collectivité (plan d'action, dispositif de signalement...) - Documentation
Outils à développer	Supports de communication : vidéos, flyers, charte...
Résultats envisagée	<p>Etre en capacité pour un agent ou un manager d'identifier des situations qui caractérisent le harcèlement sexuel ou les agissements sexistes dont il peut être victime ou témoin.</p> <p>Connaître et être en mesure d'utiliser les outils d'accompagnement proposés par la collectivité</p>
Points de vigilance	Articulation du plan de communication avec les différentes actions du plan
Calendrier	Elaboration d'un plan de communication : 2021 Actions annuelles à prévoir en 2021/2022/2023
Acteurs-trices	Pilote : DIRCOM

engagé-es dans l'action	Contributeur : DAPI
Modalités d'évaluation de l'action	Diffusion des outils de communication Nombre de communications

Fiche Action n°16 = Elaborer un plan de formation en faveur de l'égalité professionnelle et de la lutte contre les agissements sexistes

Objectif(s) de l'action	<p>Agir en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, mobiliser un plus grand nombre d'acteurs sur les différents enjeux liés à l'égalité professionnelle, la lutte contre les discriminations et les agissements sexistes.</p> <p>Partager une culture commune.</p>
Description de l'action	<p>Le plan de formation comportera des actions de formation pour les agents, les managers, les acteurs contributeurs d'action du plan et les élus.</p> <p>Tous les agents :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Journée de sensibilisation : reconnaître les stéréotypes genrés pour mieux les dépasser, identifier les éventuelles différences de traitement (recrutement, carrière, rémunération...) qui peuvent exister entre les femmes et les hommes, repérer une situation d'inégalité, connaître les outils et actions de la politique mise en œuvre dans la collectivité. - Actions de formation ciblées pour les agents des collèges et des routes adaptées à leur particularité de travail. <p>Managers :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sensibiliser à la nécessité d'exemplarité - Prendre en compte le rôle des représentations, des stéréotypes de genre et des discriminations dans sa pratique managériale, notamment lors du recrutement, de l'évaluation, de la promotion professionnelle afin de lever les freins à l'égalité professionnelle - Connaître les obligations légales pour les appliquer <p>Acteurs contributeurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Acteurs intervenant dans le dispositif de signalement : notions de harcèlement et agissements sexistes pour mieux les analyser et les traiter, accompagnement des victimes et témoins d'agissements sexistes - Agents des services de ressources humaines : comprendre l'impact des procédures RH sur la mise en œuvre d'une politique d'égalité professionnelle, mettre en œuvre les procédures en adéquation avec les mesures relatives à l'égalité professionnelle, proposer des mesures correctives le cas échéant - Acteurs de la prévention <p>Elus :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sensibilisation des élus

Outils à développer	
Résultats envisagée	Mobilisation des agents et des managers sur la thématique
Points de vigilance	
Calendrier	Elaboration d'un plan de formation : 2021 Actions annuelles à prévoir en 2021/2022/2023
Acteurs-trices engagé-es dans l'action	Pilote : DPP/Service Formation
	Contributeur : DAPI
Modalités d'évaluation de l'action	Nombre d'actions de formation, d'agents formés

Fiche Action n° 17 = Création d'un comité de pilotage et de suivi du plan d'action et dialogue social

Objectif(s) de l'action	<p>Favoriser une politique volontariste en matière d'égalité professionnelle au sein de la collectivité.</p> <p>Suivre, arbitrer et réajuster le plan d'action 2021-2023 si nécessaire</p>
Description de l'action	<p>Le Comité de Pilotage pourra être composé du :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Elus en charge des RH et de l'égalité et la lutte contre la discrimination - DGARH - Directeurs RH - Chargées d'études RH et juridique - Organisations syndicales : un représentant par organisation syndicale représentative <p>Le Comité de Pilotage pourra s'appuyer sur un Comité Technique</p> <p>Un point annuel sur l'avancement de chaque action sera présenté au Comité de Pilotage ;</p> <p>Le plan d'action et son suivi sont soumis au Comité social territorial annuellement.</p>
Outils à développer	
Résultats envisagés	Promotion du plan d'action auprès des directions et des agents