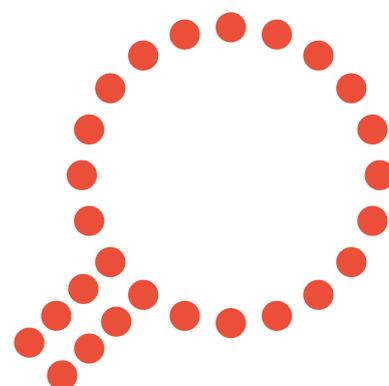
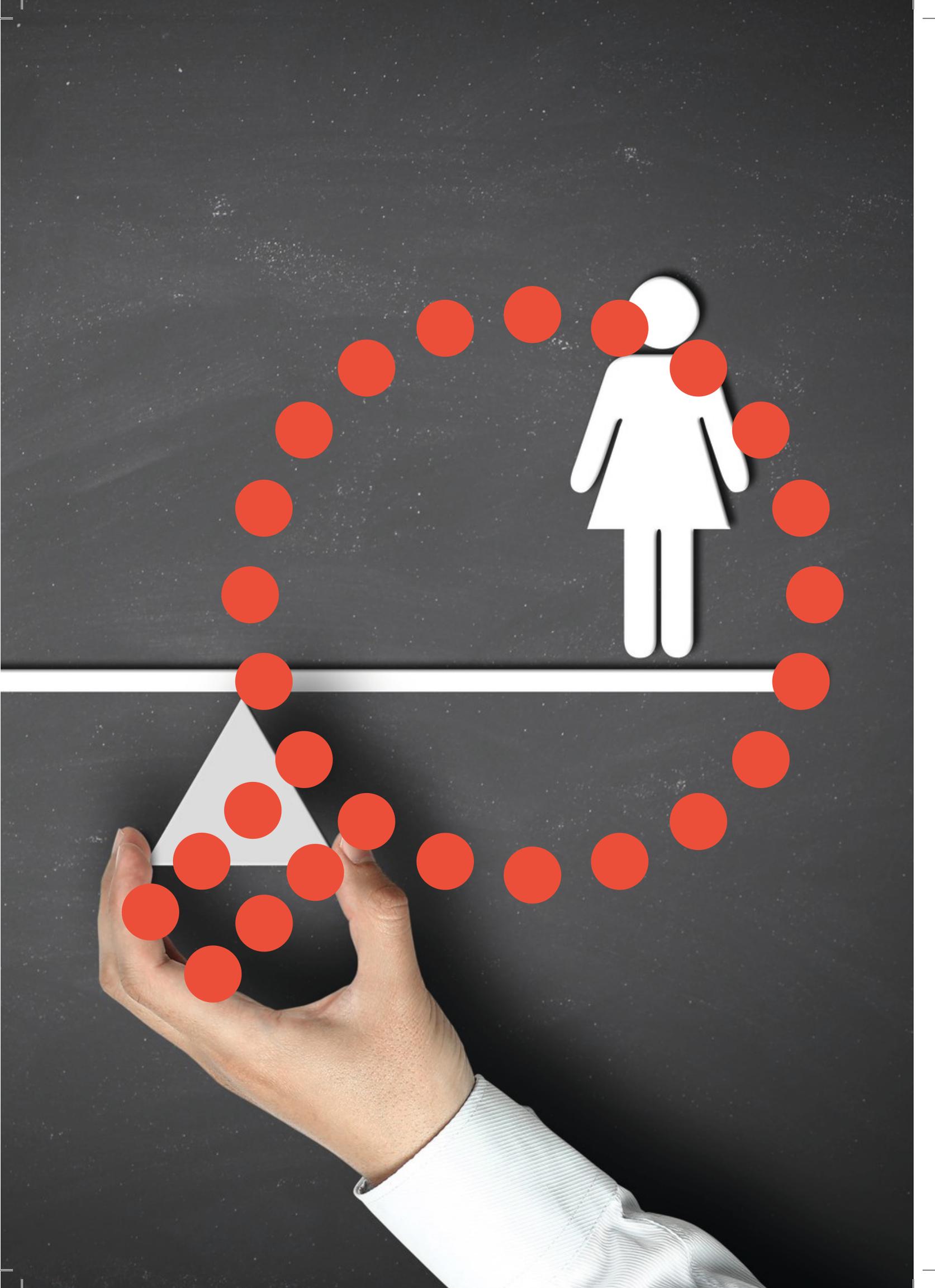


M'INFORMER

# Plan d'actions égalité femmes hommes



OCTOBRE 2019



# ÉDITORIAL

L'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel, consacré dès la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 (« Les hommes naissent et demeurent libres et égaux en droits ») et réaffirmé à l'article 1<sup>er</sup> de la constitution du 4 octobre 1958, article qui introduit par ailleurs une obligation pour le législateur de « favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ».

Le siècle écoulé a été marqué par la conquête, par les femmes, des mêmes droits que les hommes et par de grandes avancées sociétales.

Aujourd'hui, promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, c'est promouvoir l'effectivité de ces droits, dans toutes les sphères de la vie sociale (domestique, professionnelle, politique...), mais également promouvoir de nouveaux droits pour les hommes (congés parentaux...).

Plus globalement, promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, c'est affirmer que les femmes et les hommes ont vocation à pouvoir se déterminer librement, sans contrainte de stéréotypes.

Le Conseil départemental de la Mayenne souhaite s'inscrire activement dans cette démarche et promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques qu'il porte vis-à-vis de ses usagers, mais également en interne, en tant qu'employeur, vis-à-vis de ses agents.

Le plan d'actions RH en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes a été élaboré en concertation avec les partenaires sociaux, en prenant appui d'une part sur les indicateurs genrés recensés dans le bilan social et d'autre part sur les remarques formulées par les agents lors de la consultation lancée en septembre 2019 sur ce sujet.

Il incarne une ambition et une attention qui a vocation à être déclinée dans toutes les politiques RH et par tous les managers.

Jean-François GRIMAUD, Directeur général des services  
Anne COLLIN, Directrice des ressources humaines

# SOMMAIRE

## AXE 1 : OBJECTIVER LA SITUATION DE L'INSTITUTION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

---

- > OBJECTIF 1 : ENRICHIR LE BILAN SOCIAL (FUTUR RAPPORT SOCIAL UNIQUE) DE NOUVELLES DONNÉES GENRÉES p. 6
- > OBJECTIF 2 : CONTRIBUER À L'ÉLABORATION DU RAPPORT DE SITUATION COMPARÉE DE L'INSTITUTION p. 8
- > OBJECTIF 3 : METTRE EN PLACE UN DISPOSITIF DE SIGNALEMENT DES ACTES DE VIOLENCE, DE DISCRIMINATION, DE HARCÈLEMENT MORAL OU SEXUEL OU D'AGISSEMENTS SEXISTES p. 10

## AXE 2 : SENSIBILISER ET FORMER LES AGENTS AUX ENJEUX DE LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

---

- > OBJECTIF 1 : INTÉGRER DES QUESTIONS RELATIVES À L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DU DÉPARTEMENT DANS LE QUESTIONNAIRE ÉGALITÉ QUI SERA SOUMIS AUX AGENTS p. 12
- > OBJECTIF 2 : SENSIBILISER TOUS LES AGENTS ET LES ÉLUS AUX ENJEUX DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES p. 14
- > OBJECTIF 3 : FORMER LES MANAGERS ET LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL AUX ENJEUX DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES p. 16

## AXE 3 : PROMOUVOIR LA CARRIÈRE DES FEMMES ET DES HOMMES ET LEUR ÉGAL ACCÈS À DES POSTES À RESPONSABILITÉ

---

- > OBJECTIF 1 : DÉVELOPPER LES DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT EN VUE DE CASSER LE « PLAFOND DE VERRE » p. 18
- > OBJECTIF 2 : FAVORISER L'ACCÈS DES FEMMES ET DES HOMMES À TOUS LES MÉTIERS p. 20
- > OBJECTIF 3 : FAVORISER L'ÉGALE PROMOTION DES FEMMES ET DES HOMMES p. 22
- > OBJECTIF 4 : ETUDIER LA RÉDUCTION DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES LIÉE À LA RÉFORME DU RÉGIME INDEMNITAIRE p. 24

## AXE 4 : FAVORISER LA CONCILIATION ENTRE LA VIE PERSONNELLE ET LA VIE PROFESSIONNELLE

---

- > OBJECTIF 1 : RÉAFFIRMER LE DROIT À LA DÉCONNEXION, DANS LE RESPECT DE L'ORGANISATION PERSONNELLE DE CHACUN p. 26
- > OBJECTIF 2 : PROMOUVOIR DES HORAIRES DE TRAVAIL FAVORISANT LA CONCILIATION ENTRE LA VIE PERSONNELLE ET LA VIE PROFESSIONNELLE p. 28
- > OBJECTIF 3 : FAVORISER LE RETOUR À L'EMPLOI DES FEMMES ET DES HOMMES APRÈS DES CONGÉS MATERNITÉ, D'ACCUEIL D'UN ENFANT, D'ADOPTION OU DES CONGÉS PARENTAUX p. 30
- > OBJECTIF 4 : PROMOUVOIR LES AIDES À LA PARENTALITÉ p. 32

# AXE 1 : OBJECTIVER LA SITUATION DE L'INSTITUTION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

## > Objectif 1 : Enrichir le bilan social (futur rapport social unique) de nouvelles données genrées



### Service(s) référent(s) :

- Service conditions de travail et relations sociales en lien avec l'ensemble des services



### Axe(s) du PDRH concerné(s) :

- Axe 1 : « Renforcer le pilotage de la politique RH en vue d'optimiser les effectifs et les compétences mobilisées pour la mise en œuvre des politiques départementales »

### Éléments de contexte :

L'article 51 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 disposait, jusqu'à l'adoption de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique : « Chaque année est présenté devant les comités techniques (...), dans le cadre du bilan social, un rapport relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes comportant notamment des données relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle. »

Avec l'adoption de la loi n° 2019-828, ce rapport relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a vocation à intégrer, à compter de 2021, le nouveau rapport social unique.

Il importe en tout état de cause d'enrichir les données RH disponibles en matière d'égalité entre les femmes et les hommes en matière RH.

### Axes de travail pour la Direction des ressources humaines :

- Intégrer de nouveaux indicateurs genrés dans le bilan social relatifs à la formation, aux métiers ou encore à la politique d'action sociale mais également aux « actes de violences, de harcèlement sexuel ou moral et aux agissements sexistes » (cf. fiche 1.3)

### **Partenaires de la Direction des ressources humaines :**

- Les partenaires sociaux
- Les autres Départements ligériens, dans une logique de benchmark

### **Calendrier prévisionnel de déploiement du projet/dossier :**

- **Juin 2020** : Publication du rapport sur l'état de la collectivité / bilan social 2019

# AXE 1 : OBJECTIVER LA SITUATION DE L'INSTITUTION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

## > Objectif 2 : Contribuer à l'élaboration du rapport de situation comparée de l'institution



### Service(s) référent(s) :

- Service conditions de travail et relations sociales en lien avec l'ensemble des services



### Axe(s) du PDRH concerné(s) :

- Axe 1 : « Renforcer le pilotage de la politique RH en vue d'optimiser les effectifs et les compétences mobilisées pour la mise en œuvre des politiques départementales »
- Axe 3 : « Développer une politique RH respectueuse de chacun, favorisant les évolutions de carrière et l'enrichissement des parcours professionnels »

### Éléments de contexte :

L'article 61 de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes dispose que dans les Départements, **préalablement aux débats sur le projet de budget**, le président présente un **rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes**.

Le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 est venu préciser le contenu et les modalités d'élaboration de ce rapport.

Celui-ci doit s'attacher à trois grandes thématiques : la politique de ressources humaines de la collectivité ; les actions menées par la collectivité pour l'égalité femmes-hommes dans ses politiques publiques ; les moyens mobilisés à cette fin, notamment au travers de la commande publique.

En ce qui concerne les ressources humaines, le décret précise que « *le rapport (...) reprend notamment les données du rapport, présenté en comité technique comme prévu à l'article 51 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 (futur rapport social unique – cf. fiche 1.1), relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle* ».

Le rapport comporte également un bilan des actions menées et des ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et décrit les orientations pluriannuelles. Ce bilan et ces

orientations concernent notamment les rémunérations et les parcours professionnels, la promotion de la parité dans le cadre des actions de formation, la mixité dans les filières et les cadres d'emplois, l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, la prévention de toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et la lutte contre toute forme de harcèlement.

Un rapport de situation comparée – volet RH a été présenté au cours des débats d'orientation budgétaire relatifs aux budgets primitifs 2017, 2018 et 2019.

#### **Axes de travail pour la Direction des ressources humaines :**

- Intégrer les éléments du rapport de situation comparée RH dans le rapport de situation comparée global de l'institution

#### **Partenaires de la Direction des ressources humaines :**

- La Direction de la qualité et de la performance

#### **Calendrier prévisionnel de déploiement du projet/dossier :**

- **Novembre 2019** : Débat d'orientation sur le projet de BP 2020

# AXE 1 : OBJECTIVER LA SITUATION DE L'INSTITUTION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

## > Objectif 3 : Mettre en place un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes



### Service(s) référent(s) :

- Service conditions de travail et relations sociales
- Service gestion du personnel



### Axe(s) du PDRH concerné(s) :

- Axe 2 : « Développer une culture managériale partagée et responsabiliser les managers autour d'objectifs RH communs »
- Axe 3 : « Développer une politique RH respectueuse de chacun, favorisant les évolutions de carrière et l'enrichissement des parcours professionnels »
- Axe 5 : « Favoriser l'échange, le dialogue et des relations professionnelles de qualité au sein du Département »

### Éléments de contexte :

Deux dispositifs de signalement ont déjà été mis en place en interne au sein du Département de la Mayenne :

- Le conseil déontologique, dévolu au référent déontologue et lié au respect des obligations statutaires (neutralité, probité, impartialité...),
- Le recueil des alertes éthiques : le dispositif permet aux collaborateurs de faire état de faits dont les agents ont été directement témoins ou victimes (faits liés au fonctionnement interne de la collectivité). Les faits doivent être suffisamment graves pour justifier une remise en cause du principe de discrétion ou de l'obligation de secret professionnel. Le dispositif vise à protéger les lanceurs d'alerte.

Il est proposé de créer un nouveau dispositif de signalement, dédié aux discriminations et aux violences, et distinct des deux précédents.

En effet, la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit l'insertion dans la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 d'un nouvel article 6 quater A qui dispose : « Les administrations, collectivités et établissements publics (...) mettent en place (...) un dispositif de signalement qui a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment

*victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés ».*

Un décret en conseil d'Etat doit fixer les modalités de mise en œuvre de ce dispositif.

### **Axes de travail pour la Direction des ressources humaines :**

- Détermination des modalités de réception du signalement (identification d'un référent..)
- Détermination des modalités de traitement du signalement (enquête...)
- Détermination des modalités d'accompagnement de l'agent qui se déclare victime d'agissements répréhensibles
- Détermination des modalités d'accompagnement de l'agent accusé d'agissements répréhensibles

### **Partenaires de la Direction des ressources humaines :**

- La Direction des affaires juridiques
- Les managers
- Les partenaires sociaux
- Le médecin de prévention du SPAT

### **Calendrier prévisionnel de déploiement du projet/dossier :**

- En attente de la publication du décret d'application
- Recueil de l'avis du comité technique
- Communication aux agents du dispositif mis en place

# AXE 2 : SENSIBILISER ET FORMER LES AGENTS AUX ENJEUX DE LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

## > Objectif 1 : Intégrer des questions relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes au sein du Département dans le questionnaire égalité qui sera soumis aux agents



### Service(s) référent(s) :

- Service conditions de travail et relations sociales
- Mission communication interne et managériale



### Axe(s) du PDRH concerné(s) :

- Axe 3 : « Développer une politique RH respectueuse de chacun, favorisant les évolutions de carrière et l'enrichissement des parcours professionnels »

### Éléments de contexte :

Le Département a inscrit la valorisation et la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, au travers de son Agenda 21, comme employeur responsable et pour l'ensemble des politiques qu'il porte.

Afin d'identifier les représentations et attentes des agents sur les enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes d'une part et de renforcer l'exemplarité du département en interne et vis-à-vis de ses usagers d'autre part, un questionnaire a vocation à être diffusé à l'ensemble des agents.

Le questionnaire, dont l'élaboration est pilotée par la Direction de la qualité et de la performance, devrait comprendre deux parties distinctes : la perception dans les actions départementales et la perception par les agents de l'égalité professionnelle.

Des restitutions des résultats du questionnaire seront organisées par la suite.

### Axes de travail pour la Direction des ressources humaines :

- Contribuer à l'élaboration du questionnaire sur le volet RH
- Contribuer à la restitution des résultats du questionnaire
- Ajuster le présent plan d'actions RH au regard des résultats obtenus

### **Partenaires de la Direction des ressources humaines :**

- La Direction de la qualité et de la performance

### **Calendrier prévisionnel de déploiement du projet/dossier :**

- **Août 2019** : Diffusion du questionnaire auprès des agents de la Direction de l'enseignement, à l'occasion de la réunion de direction annuelle
- **Septembre 2019** : Diffusion du questionnaire sur l'intranet
- **Octobre 2019** : Restitution des résultats du questionnaire

# AXE 2 : SENSIBILISER ET FORMER LES AGENTS AUX ENJEUX DE LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

## > Objectif 2 : Sensibiliser tous les agents et les élus aux enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes



### Service(s) référent(s) :

- Mission communication interne et managériale, avec l'ensemble des services



### Axe(s) du PDRH concerné(s) :

- Axe 3 : « Développer une politique RH respectueuse de chacun, favorisant les évolutions de carrière et l'enrichissement des parcours professionnels »
- Axe 5 : « Favoriser l'échange, le dialogue et des relations professionnelles de qualité au sein du Département »

### Éléments de contexte :

La politique de communication interne et managériale du Département a vocation à relayer les grands enjeux portés par l'institution, à travers des plans de communication dédiés par exemple.

Des plans de communication spécifiques ont ainsi été élaborés s'agissant par exemple de la transformation numérique ou de la transition écologique.

Ces plans valorisent l'ensemble des outils et dispositifs développés par la mission communication interne et managériale : communiqués sur l'intranet, articles dans le journal interne, services compris, séminaire des managers...

### Axes de travail pour la Direction des ressources humaines :

- Sensibiliser à la thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes à l'occasion du séminaire des managers
- Créer un item dédié à l'égalité sur l'intranet, qui rassemblerait le handicap et l'égalité femmes/hommes, dans le cadre de la refonte de l'intranet
- Organiser une campagne de communication régulière à l'aide des outils de communication existants

- Organiser une intervention spécifique lors de la journée dédiée au nouvel arrivant
- Créer une rubrique dédiée à l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'entretien professionnel

#### **Partenaires de la Direction des ressources humaines :**

- La Direction de la qualité et de la performance

#### **Calendrier prévisionnel de déploiement du projet/dossier :**

- **24 septembre 2019** : Séminaire des managers : « Environnement et société : pour une action durable »
- **A compter d'octobre 2019** : Refonte de l'intranet
- **22 novembre 2019** : Journée d'accueil du nouvel arrivant

# AXE 2 : SENSIBILISER ET FORMER LES AGENTS AUX ENJEUX DE LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

## > Objectif 3 : Former les managers et les représentants du personnel aux enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes



### Service(s) référent(s) :

- Service formation, évaluation et GPEC



### Axe(s) du PDRH concerné(s) :

- Axe 2 : « Développer une culture managériale partagée et responsabiliser les managers autour d'objectifs RH communs »
- Axe 3 : « Développer une politique RH respectueuse de chacun, favorisant les évolutions de carrière et l'enrichissement des parcours professionnels »

### Éléments de contexte :

Le service formation, évaluation et GPEC accompagne le maintien et le développement des compétences des agents départementaux pour répondre au quotidien aux besoins du service public.

Il veille également à promouvoir à travers la formation le développement de compétences nouvelles et la maîtrise des grands enjeux que porte l'institution : transformation numérique, transition écologique...

L'égalité entre les femmes et les hommes peut être déclinée en de nombreuses actions de formation relatives à la mixité des métiers, la déconstruction des stéréotypes, la prévention des violences sexuelles et sexistes...

L'accompagnement des agents, quel que soit leur sexe, dans leur projet d'évolution professionnelle, et par exemple dans leur projet de prise de responsabilité managériale ou de changement de métier, participe également directement à l'objectif global de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'institution.

### Axes de travail pour la Direction des ressources humaines :

- Proposer des formations sur les questions d'égalité professionnelle
- Proposer des MOOC ou formats innovants aux managers sur le sujet

### Partenaires de la Direction des ressources humaines :

- Le comité de direction
- L'ensemble des managers

### Calendrier prévisionnel de déploiement du projet/dossier :

- **Novembre 2019** : Réunions de dialogue de gestion formation avec toutes les directions
- **Fin 2019- 2020** : Mise en œuvre d'un parcours de formation dédié aux managers

# AXE 3 : PROMOUVOIR LA CARRIÈRE DES FEMMES ET DES HOMMES ET LEUR ÉGAL ACCÈS À DES POSTES À RESPONSABILITÉ

## > Objectif 1 : Développer les dispositifs d'accompagnement en vue de casser le « plafond de verre »



### Service(s) référent(s) :

- Service recrutement et accompagnement
- Service formation, évaluation et GPEC



### Axe(s) du PDRH concerné(s) :

- Axe 3 : « Développer une politique RH respectueuse de chacun, favorisant les évolutions de carrière et l'enrichissement des parcours professionnels »

### Éléments de contexte :

La Direction des ressources humaines propose un large panel d'outils et de dispositifs d'accompagnement visant à répondre aux différents besoins qu'expriment les agents : souhait de changer de métier, mobilité pour raison de santé, recherche de prise de recul et partage de pratiques, développement de compétences...

Plus spécifiquement, les services recrutement et accompagnement et formation, évaluation et GPEC accompagnent les agents qui souhaitent évoluer vers des postes à responsabilité, avec une dimension managériale ou non.

Il importe de continuer à encourager et accompagner tous les souhaits d'évolution professionnelle en proposant un panel d'outils toujours plus riche.

Il importe également de susciter des candidatures pour les postes à responsabilité auprès de tous les agents, et notamment des femmes, qui sont statistiquement moins enclines à se projeter naturellement sur ce type de postes.

### Axes de travail pour la Direction des ressources humaines :

- Développer le mentorat à destination des femmes qui accèdent à des postes d'encadrement hiérarchique ou fonctionnel

- Elaborer un état des lieux en matière de mixité des jurys de recrutement et promouvoir la mixité en leur sein
- Favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux formations de préparation aux concours et aux examens professionnels

#### **Partenaires de la Direction des ressources humaines :**

- Le comité de direction
- L'ensemble des managers

# AXE 3 : PROMOUVOIR LA CARRIÈRE DES FEMMES ET DES HOMMES ET LEUR ÉGAL ACCÈS À DES POSTES À RESPONSABILITÉ

## > Objectif 2 : Favoriser l'accès des femmes et des hommes à tous les métiers



### Service(s) référent(s) :

- Service recrutement et accompagnement
- Service formation, évaluation et GPEC



### Axe(s) du PDRH concerné(s) :

- Axe 3 : « Développer une politique RH respectueuse de chacun, favorisant les évolutions de carrière et l'enrichissement des parcours professionnels »

### Éléments de contexte :

L'objectif 1 de l'axe 3 du plan de développement des ressources humaines s'intitule « Promouvoir la diversité des profils et garantir la mise en œuvre du principe d'égalité au sein du Département ». Dans ce cadre, la Direction des ressources humaines veille à valoriser l'ensemble des profils.

Un accent particulier est ainsi porté au recrutement de profils féminins sur des métiers à forte dominante masculine et de profils masculins sur des profils à forte dominante féminine.

Pour ce faire, la Direction des ressources humaines a veillé à proposer une déclinaison féminisée de tous les métiers (« Le Conseil départemental de la Mayenne recrute un chef ou une cheffe de service enfants en situation de handicap »).

Ainsi, depuis 2017, la Direction des routes et rivière accueille une agent d'exploitation de la route, première femme à occuper ces fonctions au sein de l'Institution. Si celle-ci a depuis quitté le Département pour se rapprocher de ses attaches familiales, deux agents ont depuis été recrutées sur les mêmes missions.

De même, alors que l'unique puériculteur de la Direction de la protection maternelle et infantile a quitté l'Institution en juin 2017, cette direction a recruté en janvier 2018 un sage-femme homme sur la zone d'action médico-sociale de Laval ouest.

La recherche d'une plus grande diversité au sein des filières passe par une diversification des profils de recrutement au sein des filières de formation professionnelle ou universitaire. Le Département, en tant qu'employeur,

veille à promouvoir tous les parcours. Une apprentie développement informatique a ainsi été recrutée à la Direction des services numériques.

### **Axes de travail pour la Direction des ressources humaines :**

- Continuer à féminiser l'ensemble des offres d'emplois (recrutement d'un directeur/d'une directrice)
- Favoriser l'accès des jeunes femmes et des jeunes hommes à l'apprentissage
- Veiller à développer une communication non genrée sur les métiers
- Favoriser l'aménagement des locaux de sorte que ceux-ci puissent accueillir des femmes et des hommes (vestiaires...)

### **Partenaires de la Direction des ressources humaines :**

- Le comité de direction
- L'ensemble des managers
- La Direction des bâtiments

# AXE 3 : PROMOUVOIR LA CARRIÈRE DES FEMMES ET DES HOMMES ET LEUR ÉGAL ACCÈS À DES POSTES À RESPONSABILITÉ

## > Objectif 3 : Favoriser l'égale promotion des femmes et des hommes



### Service(s) référent(s) :

- Service gestion du personnel
- Service recrutement et accompagnement
- Service formation, évaluation et GPEC
- Service conditions de travail et relations sociales



### Axe(s) du PDRH concerné(s) :

- Axe 1 : « Renforcer le pilotage de la politique RH en vue d'optimiser les effectifs et les compétences mobilisées pour la mise en œuvre des politiques départementales »
- Axe 3 : « Développer une politique RH respectueuse de chacun, favorisant les évolutions de carrière et l'enrichissement des parcours professionnels »

### Éléments de contexte :

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a introduit un nouvel article 6 septies dans la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 qui rend obligatoire l'élaboration d'un plan d'actions pour assurer l'égalité entre les hommes et les femmes (c'est l'objet du présent document).

Ce plan d'actions doit notamment permettre de « garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ».

A cet égard, la loi précise que, s'agissant de l'avancement de grade : « lorsque la part des femmes ou des hommes dans le grade d'avancement est inférieure à cette même part dans le vivier des agents promouvables, le plan d'action précise les actions mises en œuvre pour garantir l'égal accès des femmes et des hommes à ces nominations, en détaillant notamment les actions en matière de promotion et d'avancement de grade ».

Comme chaque année, le service gestion du personnel sera donc attentif à ce que les avancements de grade et promotions internes décidés par l'autorité territoriale, après avis de la CAP, traduisent la représentation des femmes et des hommes dans le grade considéré.

Au-delà, il s'agit d'encourager et d'accompagner la préparation par l'ensemble des agents des concours et examens professionnels de la fonction publique, et en premier lieu de la fonction publique territoriale. Pour mémoire, la préparation aux concours et examens professionnels a concerné 38 agents pour un total de 198 jours de formation en 2018.

Dans l'ensemble de leurs accompagnements, les équipes de la DRH veilleront à promouvoir l'évolution professionnelle, conformément aux souhaits exprimés par les agents, et à accompagner la mise en adéquation du statut avec les fonctions exercées.

### **Axes de travail pour la Direction des ressources humaines :**

- Accompagner l'ensemble des agents dans leur projet d'évolution professionnelle
- Veiller à respecter l'équilibre de représentation des femmes et des hommes dans les avancements de grade et promotions internes
- Elaborer et suivre des indicateurs relatifs à l'égale promotion des femmes et des hommes et rassembler ces derniers dans le bilan social de la collectivité

### **Partenaires de la Direction des ressources humaines :**

- Les représentants du personnel siégeant en commission administrative paritaire
- Les managers
- Le CNFPT pour la formation des agents

### **Calendrier prévisionnel de déploiement du projet/dossier :**

- **Juin de chaque année** : Organisation des commissions administratives paritaires
- Publication du bilan social

# AXE 3 : PROMOUVOIR LA CARRIÈRE DES FEMMES ET DES HOMMES ET LEUR ÉGAL ACCÈS À DES POSTES À RESPONSABILITÉ

## > Objectif 4 : Etudier la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes liée à la réforme du régime indemnitaire



### Service(s) référent(s) :

- Service gestion du personnel
- Service conditions de travail et relations sociales



### Axe(s) du PDRH concerné(s) :

- Axe 1 : « Renforcer le pilotage de la politique RH en vue d'optimiser les effectifs et les compétences mobilisées pour la mise en œuvre des politiques départementales »
- Axe 3 : « Développer une politique RH respectueuse de chacun, favorisant les évolutions de carrière et l'enrichissement des parcours professionnels »

### Éléments de contexte :

Comme le soulignait le rapport de situation comparée 2018, la réforme du régime indemnitaire, et la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) vont contribuer à réduire les écarts de rémunération entre hommes et femmes.

Ainsi, si des écarts de rémunération entre la filière technique, où les hommes sont majoritaires, et les autres filières, vont perdurer (niveau de rémunération supérieur pour la filière technique en catégories A+, A et B), ces derniers vont se réduire fortement grâce à la détermination de montants de régimes indemnitaires identiques, à groupe de fonctions identiques, pour tous les autres cadres d'emplois.

Ainsi, les agents du cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement, où les femmes représentent 58 % des effectifs, vont bénéficier d'un alignement de leur régime indemnitaire sur les autres cadres d'emplois de catégorie C et ce faisant, d'une augmentation très significative de leur rémunération.

Par ailleurs, le passage en catégorie A des assistants socio-éducatifs territoriaux et des éducateurs territoriaux de jeunes enfants, cadres d'emplois où les femmes représentent 99,5 % des effectifs et l'alignement

de leur régime indemnitaire sur les autres cadres d'emplois de catégorie A (hors ingénieurs territoriaux) va faire baisser de manière très significative les écarts de rémunération en catégorie A.

Enfin, en catégorie A+, l'alignement des régimes indemnitaires des conservateurs territoriaux du patrimoine et des conservateurs des bibliothèques sur le régime indemnitaire des administrateurs territoriaux va contribuer à réduire l'écart des rémunérations au sein de cette catégorie.

Le nouveau régime indemnitaire se met en œuvre sur trois années (2019-2021), la réduction des écarts va donc être progressive (d'autant que les agents qui percevaient avant le 1<sup>er</sup> janvier 2019 un régime indemnitaire au-dessus de la cible bénéficient d'un maintien de rémunération).

#### **Axes de travail pour la Direction des ressources humaines :**

- Suivre à l'occasion de l'élaboration du bilan social (futur rapport social unique) la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

#### **Partenaires de la Direction des ressources humaines :**

- Les partenaires sociaux

#### **Calendrier prévisionnel de déploiement du projet/dossier :**

- **1<sup>er</sup> janvier 2019** : Début de la mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire
- **31 décembre 2021** : Fin de la mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire

# AXE 4 : FAVORISER LA CONCILIATION ENTRE LA VIE PERSONNELLE ET LA VIE PROFESSIONNELLE

## > Objectif 1 : Réaffirmer le droit à la déconnexion, dans le respect de l'organisation personnelle de chacun



### Service(s) référent(s) :

- Service conditions de travail et relations sociales
- Mission communication interne et managériale



### Axe(s) du PDRH concerné(s) :

- Axe 4 : « Garantir des conditions de travail de qualité pour l'ensemble des agents, préservant leur santé et leur sécurité et prenant en compte leurs aspirations en tant que personnes »

### Éléments de contexte :

La politique d'utilisation du système d'information (SI) en situation de mobilité consacre un droit à la déconnexion pour tous les agents, c'est-à-dire un droit à ne pas être connecté à ses outils numériques professionnels en dehors de son temps habituel de travail.

Pour mémoire, si l'article 55 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels a introduit dans le droit du travail un « droit à la déconnexion » (article L.2242-8 du code du travail), il n'existe aucune disposition parallèle dans la fonction publique. C'est donc une politique qui relève de l'initiative seule de la collectivité.

La politique d'utilisation du SI en situation de mobilité précise les conditions d'utilisation de la messagerie électronique (envoi prioritaire de mails entre 8 h et 19 h pendant les jours ouvrés), les conditions d'organisation de réunions, les modalités de prise de contact avec des agents en dehors des horaires de travail habituels ou pendant les congés, ou enfin les modalités d'accompagnement des agents en vue de promouvoir ce droit à la déconnexion.

S'agissant justement de ce dernier point, il s'agit de relancer la communication sur ce dispositif encore peu connu.

### Axes de travail pour la Direction des ressources humaines :

- Elaborer et mettre en œuvre un plan de communication sur le droit à la déconnexion
- Sensibiliser les managers au droit à la déconnexion
- Veiller au respect de ce principe dans les directions

### Partenaires de la Direction des ressources humaines :

- Les managers
- Les partenaires sociaux

# AXE 4 : FAVORISER LA CONCILIATION ENTRE LA VIE PERSONNELLE ET LA VIE PROFESSIONNELLE

## > Objectif 2 : Promouvoir des horaires de travail favorisant la conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle



### Service(s) référent(s) :

- Service conditions de travail et relations sociales
- Service formation, évaluation et GPEC



### Axe(s) du PDRH concerné(s) :

- Axe 4 : « Garantir des conditions de travail de qualité pour l'ensemble des agents, préservant leur santé et leur sécurité et prenant en compte leurs aspirations en tant que personnes »

### Éléments de contexte :

La politique d'utilisation du système d'information en situation de mobilité consacre un droit à la déconnexion pour tous les agents, c'est-à-dire un droit à ne pas être connecté à ses outils numériques professionnels en dehors de son temps habituel de travail (cf. fiche 4.1).

La politique de mobilité rappelle également que les managers sont invités à organiser leurs réunions dans le respect de la conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle. Dans le cadre d'une organisation classique de travail, ils sont ainsi invités à privilégier le créneau horaire 9 h - 18 h.

En parallèle, le service formation, évaluation et GPEC privilégie l'organisation de formations à destination des agents pendant les jours ouvrés excepté le mercredi.

En outre, suite à une expérimentation de janvier à septembre 2017, le télétravail a été généralisé à compter d'octobre 2017 à destination de tous les agents exerçant des activités compatibles avec ce dispositif (voir charte du télétravail). Ainsi, le développement du télétravail est devenu un sujet inévitable compte tenu de la demande plus forte de conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée et de l'introduction massive des technologies de l'information et de la communication dans les pratiques de travail.

### Axes de travail pour la Direction des ressources humaines :

- Promouvoir les principes de conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle auprès des managers
- Poursuivre l'organisation de formations, hors journée du mercredi, dans la mesure du possible
- Favoriser le télétravail conformément à la délibération prise par l'assemblée départementale

### Partenaires de la Direction des ressources humaines :

- Les managers
- Le comité de direction
- Les organismes de formation

### Calendrier prévisionnel de déploiement du projet/dossier :

- **Octobre 2019** : Mise en œuvre de la 3<sup>ème</sup> campagne de télétravail

# AXE 4 : FAVORISER LA CONCILIATION ENTRE LA VIE PERSONNELLE ET LA VIE PROFESSIONNELLE

## > Objectif 3 : Favoriser le retour à l'emploi des femmes et des hommes après des congés maternité, d'accueil d'un enfant, d'adoption ou des congés parentaux



### Service(s) référent(s) :

- Service conditions de travail et relations sociales



### Axe(s) du PDRH concerné(s) :

- Axe 3 : « Développer une politique RH respectueuse de chacun, favorisant les évolutions de carrière et l'enrichissement des parcours professionnels »
- Axe 4 : « Garantir des conditions de travail de qualité pour l'ensemble des agents, préservant leur santé et leur sécurité et prenant en compte leurs aspirations en tant que personnes »

### Éléments de contexte :

A l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, les agents peuvent être conduits à s'absenter pour des durées diverses, allant de quelques jours ou semaines (onze jours pour un congé paternité ou d'accueil d'un enfant, seize semaines pour un congé maternité pour un premier enfant) à plusieurs années (six ans pour un congé parental lorsque 3 enfants ou plus sont nés ou ont été adoptés simultanément).

Lorsque l'absence a été longue, et eu égard à l'attention très forte que requiert l'arrivée d'un nouvel enfant, l'agent peut avoir conservé un lien ténu avec l'institution pendant cette période. La reprise du travail peut alors susciter quelques inquiétudes.

Par ailleurs, même lorsqu'un contact a été préservé avec les collègues ou le manager, une nouvelle organisation doit se mettre en place, qui permette la conciliation de la vie personnelle et de la vie professionnelle.

Pour lever ces éventuelles inquiétudes et accompagner au mieux la reprise du travail, il importe de préparer celle-ci le plus en amont possible. Cette préparation incombe naturellement à l'agent, qui doit pouvoir s'appuyer sur ses encadrants et sur les équipes du service conditions de travail et relations sociales de la DRH.

### **Axes de travail pour la Direction des ressources humaines :**

- Maintenir un lien avec les agents pendant les absences prolongées
- Formaliser les modalités de reprise du travail des agents
- Déterminer les modalités de mobilisation de l'assistant social du personnel
- Aménager des espaces dédiés à l'allaitement sur les sites de l'Institution

### **Partenaires de la Direction des ressources humaines :**

- Les managers
- Le service de médecine professionnelle des agents territoriaux

# AXE 4 : FAVORISER LA CONCILIATION ENTRE LA VIE PERSONNELLE ET LA VIE PROFESSIONNELLE

## > Objectif 4 : Promouvoir les aides à la parentalité



### Service(s) référent(s) :

- Service conditions de travail et relations sociales
- Mission communication interne et managériale



### Axe(s) du PDRH concerné(s) :

- Axe 4 : « Garantir des conditions de travail de qualité pour l'ensemble des agents, préservant leur santé et leur sécurité et prenant en compte leurs aspirations en tant que personnes »

### Éléments de contexte :

Les agents qui deviennent parents peuvent bénéficier de nombreux dispositifs et aides spécifiques :

- en matière de temps de travail (temps partiel de droit jusqu'aux trois ans de l'enfant),
- en matière de carrière (disponibilité de droit pour élever un enfant de moins de 8 ans),
- en matière d'action sociale (le Comité national d'action sociale, auquel chaque agent est automatiquement adhérent, valorise financièrement la naissance ou l'adoption d'un enfant, propose des aides pour la garde des jeunes enfants...).

Ces agents peuvent également bénéficier de tous les dispositifs développés par l'institution, comme par exemple, le télétravail, dispositif visant à mieux concilier vie personnelle et vie professionnelle.

Il importe de rassembler tous ces dispositifs dans un guide pour faire connaître les droits et avantages dont bénéficient les agents et les accompagner, le cas échéant, dans leurs différentes démarches.

### Axes de travail pour la Direction des ressources humaines :

- Identifier l'ensemble des dispositifs dont peuvent bénéficier les agents à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant
- Rassembler tous ces dispositifs dans un guide
- Communiquer pour faire connaître ces dispositifs

## Partenaires de la Direction des ressources humaines :

- Les managers
- Le CNAS



# Plan d'actions égalité femmes hommes

OCTOBRE 2019

