

Plan d'action départemental pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2021-2023



DEPARTEMENT DE LOT-ET-GARONNE

Table des matières

Préambule	4
Des inégalités encore très marquées en France	4
Rappel historique	5
L'égalité : un impératif politique, juridique et social	5
Le harcèlement au travail : des situations sous-déclarées	6
Pour bien comprendre, les concepts clés	7
Le diagnostic sur l'égalité professionnelle femme-homme : un préalable nécessaire à la mise en place du plan d'action	8
Le plan d'action départemental 2021-2023	9
Axe 1 : évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes	9
Affiner le diagnostic sur l'égalité femme-homme pour mieux repérer et le cas échéant, mieux comprendre les écarts de rémunération au sein de la collectivité	10
Prendre en compte la parité dans les décisions d'avancement de grade et de promotion professionnelle	11
Axe 2 : garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emploi, grades et emplois dans la collectivité.	12
Amener les managers à réfléchir sur les questions d'égalité professionnelle et leur impact sur les pratiques managériales	12
Garantir la non-discrimination dans le processus de recrutement	13
Tendre vers un objectif de parité dans les métiers d'encadrement supérieur	14
Axe 3 : favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale	15
Inscrire la thématique équilibre vie professionnelle/vie privée dans le groupe de travail sur le télétravail	15
Informé le personnel des règles et des effets en termes de carrière dans leur choix en matière de congés familiaux et temps partiel	16
Mesurer les interdépendances entre sphère professionnelle et privée	17
Axe 4 : prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, le harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes	18
Mettre en place un dispositif de recueil et de traitement des signalements des agents qui s'estiment victimes de violences, discrimination ou harcèlement	18
Déployer une communication visant à sensibiliser sur les violences, le harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes	19
Axe 5 : développer une culture interne de l'égalité femme-homme	20
Favoriser une communication publique sans stéréotype de genre	20
Déployer une campagne de communication autour du droit des femmes	21
Promouvoir la mixité des métiers	22
Axe 6 : consolider la place du référent égalité professionnelle au sein de la collectivité	23

Communiquer sur le rôle et les missions du référent égalité professionnelle auprès des agents départementaux	23
Assurer la coordination et la mise en œuvre des actions déclinées dans le plan d'action	24
Proposer le soutien du référent égalité professionnelle dans le déploiement des actions en faveur de l'égalité femme-homme sur le territoire lot-et-garonnais	25

Préambule

Le plan d'action proposé porte sur la période 2021/2023 et a été construit à partir des indicateurs et chiffres exploités et analysés des rapports annuels relatifs à l'égalité entre les femmes et les hommes. Il propose des mesures visant à mieux appréhender et le cas échéant corriger les inégalités de genre au sein de la collectivité. Il a également pour ambition de faire évoluer les représentations et porte sur la culture institutionnelle à déployer. Nous prévoyons par ailleurs de faire un bilan annuel des actions déployées au travers du rapport relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes. Pour chaque objectif et action, une grille d'indicateurs permettra d'analyser des données chiffrées. Des évaluations transversales seront également menées en collaboration avec d'autres services comme le service de la communication interne.

Des inégalités encore très marquées en France

Les inégalités de salaires entre les femmes et les hommes sont encore présentes en France aujourd'hui. En 2015, le salaire mensuel net moyen des hommes, en équivalent temps plein est de 2 438 euros, celui des femmes de 1 986 euros, soit un écart de 452 euros. Les hommes perçoivent en moyenne un salaire supérieur de 22,8 % à celui des femmes (source Observatoire des inégalités). Les femmes sont surreprésentées dans les professions incarnant les « vertus dites féminines » (administration, santé, social, services à la personne) et largement sous-représentées dans les métiers du bâtiment (seulement 2,1 % des ouvriers qualifiés sont des femmes). Avec 47,7 % de la masse salariale en France, les femmes sont largement au bas de la hiérarchie des catégories socio-professionnelles

Ajoutons à cela que les femmes effectuent encore 72 % des tâches domestiques (source INSEE, enquête emploi du temps 2010). Dans la culture, la domination masculine reste très forte, tant dans l'accès aux postes à responsabilités que dans l'accès aux moyens de production artistique.

Le sport est moins valorisé et souvent considéré comme moins prioritaire pour les filles. Ce constat se vérifie dans les budgets consacrés au sport par les familles et par les collectivités pour leurs équipements sportifs.

À niveau scolaire équivalent, les filles sont orientées majoritairement vers les filières littéraires ou sanitaires et sociales, tandis que les garçons sont dirigés vers des filières scientifiques et techniques.

Les violences faites aux femmes sont encore trop souvent ignorées, dans toutes les catégories socioprofessionnelles. Une femme meurt tous les deux jours et demi sous les coups de son conjoint, un homme meurt tous les treize jours sous les coups de sa partenaire.

L'égalité entre les femmes et les hommes doit être un engagement de chacun qui nécessite une remise en question en profondeur des mentalités. Les politiques ont engagé cette lutte depuis l'après-guerre en inscrivant l'égalité comme priorité au travers de divers loi promulguées.

Rappel historique

Inscrit depuis 1946 dans le préambule de la Constitution, l'égalité entre les femmes et les hommes est proclamée par l'Article 3 : « La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à l'homme ».

En avril 1944, le droit de vote des femmes françaises est accordé.

En mai 2001, la loi Génisson a permis de prendre en compte l'égalité professionnelle.

En août 2012, l'Assemblée nationale a voté la loi relative au harcèlement sexuel.

En France, depuis 75 ans, la législation a ainsi permis l'instauration progressive de l'égalité entre les femmes et les hommes. De nombreuses mesures réglementaires nationales, européennes et internationales visent à agir contre toutes formes de discrimination. Aujourd'hui, ce cadre législatif tend à réduire les disparités dans le domaine des salaires, de l'emploi, de l'éducation, de la représentation des femmes dans les instances de pouvoir politique et économique. Ces mesures veulent également impulser une dynamique d'amélioration continue dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes.

En tant que collectivité, nous devons être vecteur de ce changement et la loi du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique nous le rappelle. Dans son dernier volet, elle a prévu des dispositions relatives à l'égalité professionnelle femmes-hommes et en faveur des agents en situation de handicap.

L'égalité : un impératif politique, juridique et social

L'égalité est un impératif politique

L'égalité entre les femmes et les hommes est une valeur républicaine et un devoir démocratique. C'est un enjeu de la citoyenneté à part entière.

La représentation politique au sein de l'Assemblée départementale est d'ailleurs la première à faire la place au sein de notre institution à une stricte égalité entre les femmes et les hommes.

L'égalité est une injonction juridique

C'est un principe de droit :

- international, préambule de la Charte des Nations Unies (26 juin 1945),
- communautaire, article 2 du traité sur l'Union Européenne (1957),
- national, préambule de la Constitution (1946).

L'égalité professionnelle comme valeur de la fonction publique

Au cœur des valeurs et des missions de la fonction publique, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit permettre au premier employeur de France d'être exemplaire en la matière, de façon à favoriser la cohésion sociale et afin d'être représentative de la société qu'elle sert. En confiant une délégation à Marylène Paillares, la Présidente du Conseil Départemental a souhaité réaffirmer l'impératif de cette égalité.

Le harcèlement au travail : des situations sous-déclarées

Le harcèlement est la répétition de propos et de comportements ayant pour but ou effet une dégradation des conditions de vie de la victime. Cela se traduit par des conséquences sur la santé physique ou mentale de la personne harcelée.

Les situations de harcèlement sexuel sont certainement en large part sous-déclarées et donc sous traitées. Une étude réalisée par l'IFOP en janvier 2014 pour le compte du Défenseur des droits montre que le harcèlement sexuel au travail n'est pas un phénomène marginal : 20 % des femmes actives, soit 1 femme sur 5, disent avoir été confrontées à une situation de harcèlement sexuel au cours de leur vie professionnelle et 20 % des femmes et des hommes déclarent connaître au moins une personne ayant été victime de harcèlement sexuel dans le cadre de son travail. Le harcèlement touche les femmes dans la même proportion dans le secteur public (19 % des femmes de 18 à 64 ans interrogées) que dans le privé (21 %).

L'autorité administrative en charge de la protection des agents et agentes est chargée de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous son autorité. A ce titre, elle se doit, comme l'y incitent les circulaires n°SE1 2014-1 du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique, et n°CPAF1805157C du 9 mars relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique de « prendre toutes mesures appropriées visant à faciliter la prévention et le repérage des faits de harcèlement ».

La circulaire de 2018 prévoit notamment de déployer à partir de 2018 un plan de prévention et de formation à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes et d'informer et sensibiliser le plus grand nombre d'agents sur les situations de violences et les acteurs à mobiliser.

A l'issue du comité interministériel à l'égalité entre les femmes et les hommes du 8 mars 2018, présidé par le Premier ministre, des mesures phares ont été annoncées afin de lutter contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique, et notamment :

- mettre en place un dispositif de signalement et de traitement des violences sexistes et sexuelles dans toutes les administrations, collectivités territoriales et établissements publics hospitaliers,
- déployer un plan de formation à la prévention des violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique.

Pour bien comprendre, les concepts clés

Source : Centre Hubertine Auclert

L'égalité femmes-hommes

Observer la même autonomie, responsabilité, participation et visibilité des deux sexes dans toutes les sphères de la vie publique et privée (Définition du Conseil de l'Europe).

La parité

Représentation à nombre égal des femmes et des hommes à différents niveaux de la vie sociale, professionnelle, politique.

La mixité

Présence de représentantes et représentants des deux sexes dans une assemblée, un groupe ou un espace.

Le genre

Outil critique qui permet d'analyser et de comprendre comment la société attribue aux individus masculins et féminins des rôles déterminés. Le concept de genre suppose donc que l'identité sexuée, c'est-à-dire le fait d'être reconnu comme femme ou homme dans la société, n'est pas qu'une affaire de sexe biologique mais découle d'une construction sociale.

La diversité

Ensemble des personnes qui diffèrent les unes des autres par leur origine géographique, socioculturelle ou religieuse, leur âge, leur sexe, leur orientation sexuelle.

Le sexisme

Le sexisme est une idéologie qui repose sur l'idée que les femmes sont inférieures aux hommes. Ses manifestations sont très diverses : des formes à l'apparence anodines (stéréotypes, « blagues »).

Le diagnostic sur l'égalité professionnelle femme-homme : un préalable nécessaire à la mise en place du plan d'action

Le diagnostic sur l'égalité professionnelle femme-homme produit un état de situation comparée entre les femmes et les hommes de la collectivité, dans différents champs de l'activité professionnelle : rémunération, évolution professionnelle, temps de travail, formation, conditions de travail...

Ce diagnostic est présenté conjointement au présent plan d'action (cf. *Rapport de situation sur l'égalité entre les femmes et les hommes au Département de Lot et Garonne au titre de l'année 2020*).

L'un des objectifs du plan d'action est de produire un état de situation plus exhaustif afin de pouvoir mesurer les effets du plan d'actions sur la réduction des disparités persistantes entre les femmes et les hommes au sein de la collectivité. Il rendra compte de la situation comparée entre les femmes et les hommes à travers une analyse chiffrée plus poussée et déclinée autour de 7 items : le recrutement, la formation, le temps de travail, la promotion professionnelle, les conditions de travail, la rémunération et l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle.

La Collectivité engagée dans la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes.

La direction des ressources humaines a structuré dès le mois de janvier 2020 par redéploiement des moyens, un poste de référent pour l'égalité professionnelle.

Le référent est chargé comme le prévoit la loi de réforme de la fonction publique territoriale, de promouvoir une politique des ressources humaines en faveur de l'égalité professionnelle sur deux volets : le volet de l'égalité femme-homme et le volet de l'égalité au titre du handicap. Il assure l'ensemble des missions relatives à la prise en compte du handicap dans le cadre professionnel avec le service prévention santé au travail, il co-pilote également le dispositif d'Accompagnement au Maintien et au retour en Emploi (AMARE) mis en place par la collectivité pour accompagner les professionnels à la santé fragilisée et prévenir le risque d'éloignement de l'emploi. Cette approche intégrée et globale de la problématique de l'égalité professionnelle confirme la volonté de la direction de lutter contre toutes formes de discrimination en milieu de travail.

Chargé de mener les actions définies dans la politique engagée pour l'égalité entre les femmes et les hommes, le référent coordonne les actions à déployer et veille au respect des échéances.

Le plan d'action départemental 2021-2023

Le plan d'action 2021-2023 prend en compte le diagnostic établi et propose des mesures visant à corriger les inégalités de genre au sein de la collectivité. La structuration du plan tient compte des quatre axes obligatoires inscrits dans le référentiel du Gouvernement mais il propose également 2 axes complémentaires :

- évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (obligatoire),
- garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emploi grades et emplois de la fonction publique (obligatoire),
- favoriser l'articulation entre activité professionnelles et vie personnelle et familiale (obligatoire),
- prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences, le harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes (obligatoire),
- développer une culture interne de l'égalité femme-homme (complémentaire),
- affirmer et déployer le rôle et les missions du référent pour l'égalité femme homme mis en place à la DRHDS (complémentaire).

Axe 1 : évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Le statut des fonctionnaires garantit l'égalité de traitement des agents à toutes les étapes de la carrière. Pourtant, les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes étaient encore évalués à 15,6 % dans la fonction publique de l'État en 2006. Au sein de la collectivité c'est d'autant plus vrai pour la catégorie A, fortement féminisée du fait de l'intégration des assistants socio-éducatifs depuis peu dans cette catégorie, mais aussi par la proportion de femmes travaillant à temps partiel. Cette première analyse nécessite une étude beaucoup plus approfondie avec un diagnostic qui tient compte des proportions, incluant les nouveaux indicateurs proposés par le ministère de la transformation et de la fonction publique.

Objectif 1.1

Affiner le diagnostic sur l'égalité femme-homme pour mieux repérer et le cas échéant, mieux comprendre les écarts de rémunération au sein de la collectivité

Contexte	Produire un rapport de situation comparée exhaustif et un rapport relatif à l'égalité professionnelle, faisant apparaître les analyses liées à l'ensemble des items de l'égalité professionnelle comme le prévoit le référentiel. Il devra désormais faire apparaître des données sexuées relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, aux actes de violence, de harcèlement sexuel ou moral et aux agissements sexistes, à la rémunération et à l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale. Il comprend en outre des indicateurs synthétiques relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.
Action 1.1.1	Intégrer les items de l'égalité professionnelle et indicateurs de comparaison proposés par le référentiel ministériel dans les rapports relatifs à l'égalité femme-homme
Action 1.1.2	S'inspirer des propositions de diagnostics produits par les centres de références en matière d'égalité professionnelle (ex : modèle de rapport proposé par le centre Hubertine Auclert).
Action 1.1.3	Former le référent égalité professionnelle sur le contenu et les enjeux du rapport d'égalité professionnelle
Echéance	Avril 2022
Indicateur(s) de suivi	<ul style="list-style-type: none">• Nombre d'indicateurs complémentaires du référentiel ministériel intégré au diagnostic 2022• Actions de formation réalisées par le référent égalité sur le thème du diagnostic égalité femme-homme
Référent(s)	référent interne à l'égalité professionnelle
DGA associées	Direction Générale Adjointe des Ressources Humaines et de la Modernisation de l'administration

Objectif 1.2

Prendre en compte la parité dans les décisions d'avancement de grade et de promotion professionnelle

Contexte	En 2020, la proportion de femmes ayant bénéficié d'un avancement de grade est plus importante que la proportion d'hommes pour les catégories C. En revanche, les statistiques sont inversées concernant la catégorie A. Concernant les promotions internes, nous constatons un écart général qui concerne l'ensemble des catégories hiérarchiques. Toutes catégories confondues, 2.41 % des hommes ont été promus contre 0.57% femmes.
-----------------	--

Action 1.2.1	Instaurer le principe suivant en matière de promotion de grade : à manière de servir et ancienneté égale, la parité sera prise en compte pour départager les agents promouvables
---------------------	--

Echéance	Promotions et avancements 2021
Indicateur(s) de suivi	Mise en place d'un tableau statistique pour comparer et mesurer les évolutions selon les indicateurs suivants : <ul style="list-style-type: none">- Nombre de femmes et d'hommes présents dans les effectifs par cadre d'emplois- Nombre de femme et d'hommes présents dans les effectifs promouvables- Nombre de femme et d'hommes présents dans les effectifs promus.
Référent(s)	Service carrière et rémunération
DGA associées	Direction Générale Adjointe des Ressources Humaines et de la Modernisation de l'administration, toutes les Directions Générales Adjointes.

Axe 2 : garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emploi, grades et emplois dans la collectivité.

Recruter une femme plutôt qu'un homme et inversement en fonction des filières est l'enjeu de mixité qui, au-delà des aspects réglementaires imposés à la collectivité, notamment pour les emplois fonctionnels, doit s'inscrire dans un profond changement des mentalités. Cet axe implique de travailler sur les représentations en profondeur mais nécessite également des aménagements de nos procédures. Elle effect, le recrutement doit aujourd'hui s'inscrire dans une politique globale de lutte contre toute forme de discrimination quelle qu'elle soit.

Objectif 2.1

Amener les managers à réfléchir sur les questions d'égalité professionnelle et leur impact sur les pratiques managériales

Contexte	Les représentations sociales de genre restent encore très ancrées dans les discours et les comportements, y compris en milieu de travail. Amorcer une réflexion collégiale sur mixité et management est un levier pertinent pour faire évoluer les mentalités et les pratiques professionnelles.
Action 2.1.1	Proposer aux managers une journée de formation sur le thème : la mixité professionnelle comme levier managérial
Action 2.1.2	Proposer aux managers des ateliers de réflexion et d'échanges sur les stéréotypes au travail
Action 2.1.3	Repérer les stéréotypes au travail, comprendre leur impact sur le fonctionnement du collectif de travail, contribuer à les combattre
Echéance	2021-2023
Indicateur(s) de suivi	<ul style="list-style-type: none">• Nombre de managers ayant suivi une formation sur la thématique de l'égalité professionnelle• Questionnaire sur les représentations et l'approche de la mixité dans les pratiques managériales
Référent(s)	référent interne à l'égalité professionnelle
DGA associées	Direction Générale Adjointe des Ressources Humaines et de la Modernisation de l'administration, toutes les Directions Générales Adjointes.

Objectif 2.2

Garantir la non-discrimination dans le processus de recrutement

Contexte	Selon les recommandations du Haut Conseil à l'Égalité (HCE), il faut expliciter formellement la non-discrimination, notamment en matière de recrutement, pour éviter que les femmes ne se censurent sur des postes auxquels elles auraient légitimement accès en vertu du principe d'égalité.
-----------------	---

Action 2.2.1	Assurer la représentation des deux sexes dans la composition des jurys de recrutement
Action 2.2.2	Anonymiser l'identité du candidat lors de la pré-sélection sur CV et lettre de motivation pour prévenir toute forme de discrimination
Action 2.2.3	Rappeler dans le corps des offres d'emploi publiées par la collectivité les principes de non-discrimination tout au long du processus de recrutement

Echéance	Janvier 2022
Indicateur(s) de suivi	<ul style="list-style-type: none">• Nombre de candidats recrutés au cours de l'année par catégorie et sexe.• Répartition entre les femmes et les hommes sur le nombre de personnes recrutées, en lien avec la représentation entre les femmes et les hommes dans les métiers concernés.• Nombre de jurys ayant permis la représentation des deux sexes (sur nombre total de jurys) au cours de l'année.
Référent(s)	Service recrutement / mobilité
DGA associées	Direction Générale Adjointe des Ressources Humaines et de la Modernisation de l'administration, toutes les Directions Générales Adjointes.

Objectif 2.3

Tendre vers un objectif de parité dans les métiers d'encadrement supérieur

Contexte	Même si il est observé une réduction progressive des écarts, la part des femmes dans les emplois d'encadrement supérieur et de direction reste inférieure à celle des hommes (42 % en 2020)
-----------------	---

Action 2.3.1	Produire un état actualisé de la répartition femme-homme dans chaque corps d'encadrement supérieur
Action 2.3.2	A compétence égale, prendre en considération cet objectif de parité lors des arbitrages du jury de recrutement sur la base des données de répartition F-H

Echéance	Janvier 2023
Indicateur(s) de suivi	<ul style="list-style-type: none">• Nombre de femmes et d'hommes recrutés sur des postes d'encadrement supérieur• Part des femmes et des hommes sur les postes d'encadrement supérieur
Référent(s)	<ul style="list-style-type: none">• Référent interne à l'égalité professionnelle• Service recrutement/ mobilité
DGA associées	Direction Générale Adjointe des Ressources Humaines et de la Modernisation de l'administration, toutes les Directions Générales Adjointes.

Axe 3 : favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

Le rôle des hommes et des femmes ainsi que la répartition des tâches reste encore très genrée au sein des foyers malgré le changement impulsé depuis plusieurs années. Il s'agit de contribuer au changement de mentalité tout en prenant en compte les réalités encore présentes aujourd'hui.

Objectif 3.1

Inscrire la thématique équilibre vie professionnelle/vie privée dans la charte du télétravail

Contexte	Si l'on doit repositionner le débat sur l'efficacité des mesures d'articulation des temps de vie pour réduire les inégalités professionnelles, il faut conjuguer étroitement les politiques de flexibilité du travail avec le combat contre les stéréotypes. Sans cela, les schémas de représentation distribuant des rôles sociaux prédéterminés par genre risquent d'être entretenus, voire aggravés par ces nouvelles formes d'organisation de travail.
-----------------	--

Action 3.1.1	Veiller à la prise en compte des enjeux et difficultés liées à la parentalité dans le télétravail.
Action 3.1.2	Inclure le référent égalité professionnelle dans les discussions sur ce sujet.

Echéance	Mai 2022
Indicateur(s) de suivi	Etablir un bilan annuel du nombre d'agents en télétravail avec une déclinaison par sexe, par catégorie, par type d'emploi et le nombre d'enfants de la personne
Référent(s)	Référent interne à l'égalité professionnelle.
DGA associées	Direction Générale Adjointe des Ressources Humaines et de la Modernisation de l'administration, toutes les Directions Générales Adjointes.

Objectif 3.2

Informer le personnel des règles et des effets en termes de carrière dans leur choix en matière de congés familiaux et temps partiel

Contexte	Les agents, principalement les femmes, n'ont souvent pas conscience que des choix professionnels effectués pour des raisons familiales auront des conséquences à terme sur leur déroulement de carrière, leur rémunération et le niveau de leur retraite.
Action 3.2.1	Elaborer un outil faisant apparaître les règles relatives au temps partiel et leur impact dans le déroulement de carrière
Action 3.2.2	Communiquer collectivement et de manière ciblée sur cet outil (par exemple lors de la naissance d'un enfant)
Echéance	Janvier 2023
Indicateur(s) de suivi	<ul style="list-style-type: none">• Date de mise à disposition de l'outil auprès des agents de la collectivité• Nombre et type d'actions de communication associées
Référent(s)	<ul style="list-style-type: none">• Référent interne à l'égalité professionnelle• Service carrière/ rémunération
DGA associées	Direction Générale Adjointe des Ressources Humaines et de la Modernisation de l'administration

Objectif 3.3

Mesurer les interdépendances entre sphère professionnelle et privée

Contexte	Avant toute action sur la thématique de l'équilibre vie personnelle/professionnelle, il convient d'abord de comprendre quels sont les mécanismes statutaires d'articulation vie privée / vie professionnelle et comment ils sont mobilisés par les femmes et les hommes de la collectivité.
Action 3.3.1	Produire un diagnostic plus élaboré sur la thématique condition de travail et articulation entre vie privée et vie professionnelle en intégrant le télétravail et le temps effectif de travail dans les indicateurs de situation comparée
Action 3.3.2	Approfondir l'analyse sur la répartition et la nature des temps partiels (temps partiel choisi/subi)
Echéance	Janvier 2023
Indicateur(s) de suivi	Intégration des indicateurs suivants dans le diagnostic annuel sur l'égalité H-F : <ul style="list-style-type: none">• nombre d'agents en télétravail avec une déclinaison par sexe, par catégorie, par type d'emploi et le nombre d'enfants de la personne ;• nombre d'agents à temps partiel sur demande avec une déclinaison par sexe, par catégorie, par type d'emploi et le nombre d'enfants de la personne ;• nombre d'agents à temps non complet (non choisi) avec une déclinaison par sexe, par catégorie, par type d'emploi et le nombre d'enfants de la personne ;• Nombre de temps partiel et RTT le mercredi avec déclinaison par sexe.• Nombre d'agents homme utilisant les congés de naissance et paternité (sur total agents homme) ;• Utilisation des autorisations d'absences pour garde d'enfant malade avec déclinaison par sexe.• Nombre de congés parentaux et disponibilité pour élever un enfant de moins de 3 ans, avec déclinaison par sexe.
Référent(s)	<ul style="list-style-type: none">• Référent interne à l'égalité professionnelle
DGA associées	Direction Générale Adjointe des Ressources Humaines et de la Modernisation de l'administration

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

1 femme sur 5 dit avoir été confrontée à une situation de harcèlement sexuel au cours de leur vie professionnelle (étude IFOP 2014). La collectivité doit aujourd'hui mieux prendre en compte ces situations qui restent encore taboues en milieu professionnel. La mise en place d'un dispositif spécifique comme le prévoit le décret du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissement sexistes dans la fonction publique, doit être une priorité. Ce projet doit s'accompagner d'un plan de communication afin de permettre à la parole de se libérer et participer au changement de mentalité.

Objectif 4.1

Mettre en place un dispositif de recueil et de traitement des signalements des agents qui s'estiment victimes de violences, discrimination ou harcèlement

Contexte	Les violences de toutes sortes au travail, notamment le harcèlement sexuel, sont difficiles à identifier, à recenser et à sanctionner du fait des difficultés qu'éprouvent les victimes à témoigner
Action 4.1.1	Mettre en place un dispositif de recueil des signalements des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes
Action 4.1.2	Rénover la procédure de recueil et de traitements des agressions pour créer un dispositif plus global de signalement et de traitement des violences, harcèlements et discriminations au travail, inclure la thématique des agissements sexistes dans le dispositif.
Action 4.1.3	Communiquer sur la mise en place du dispositif et le rendre facilement accessible
Echéance	2021
Indicateur(s) de suivi	<ul style="list-style-type: none">• Date de mise en place opérationnelle du dispositif de signalement (accès agents)• Nombre de signalements recensés• Nombre d'actions mis en œuvre dans le cadre du dispositif
Référent(s)	<ul style="list-style-type: none">• Référent interne à l'égalité professionnelle• Service prévention et santé au travail
DGA associées	Direction Générale Adjointe des Ressources Humaines et de la Modernisation de l'administration

Objectif 4.2

Déployer une communication visant à sensibiliser sur les violences, le harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes

Contexte	Les violences faites aux femmes sont encore trop souvent minorées, dans toutes les catégories socioprofessionnelles. Les agissements sexistes, qu'il s'agisse de gestes ou de paroles, sont encore trop souvent banalisés.
Action 4.2.1	Mettre en place des rencontres régulières entre le référent égalité professionnelle et le service communication pour alimenter les supports de communication
Action 4.2.2	Déployer des campagnes de sensibilisation sur la thématique Exemples : <ul style="list-style-type: none">• campagne de sensibilisation « stop violences sexistes et sexuelles au travail » mise à disposition par le Centre Hubertine Auclert ;• déployer une campagne de sensibilisation ciblée sur les différentes formes de harcèlement.
Action 4.2.3	Mettre en place une action identifiée et visible pour tous les agents départementaux le 25 novembre, journée internationale pour l'élimination de la violence contre les femmes
Echéance	2021-2023
Indicateur(s) de suivi	Nombre d'actions de communication réalisées sur la thématique
Référent(s)	<ul style="list-style-type: none">• Référent interne à l'égalité professionnelle• Service de communication interne
DGA associées	Direction Générale Adjointe des Ressources Humaines et de la Modernisation de l'administration, Direction de la communication

Axe 5 : développer une culture interne de l'égalité femme-homme

Bousculer les mentalités, amener à réfléchir, proposer de nouvelles approches, changer les codes, etc...notre collectivité est engagée depuis longtemps dans cette démarche mais nous devons aujourd'hui rendre visible et promouvoir la mixité au sein de la collectivité.

Objectif 5.1

Favoriser une communication publique sans stéréotype de genre

Contexte	Notre langage est le reflet de nos constructions sociales. L'objectif du langage non-discriminant ou inclusif est d'aller à l'encontre des discriminations et des stéréotypes. Il est l'un des moyens qui permet d'œuvrer pour l'égalité entre les femmes et les hommes
Action 5.1.1	Proposer un guide pour une écriture inclusive et accompagner sa mise en place au sein de la collectivité
Action 5.1.2	Impulser la démarche d'écriture inclusive au sein de la DRHDS au travers des documents internes etc...
Action 5.1.3	Ecrire, illustrer et concevoir les supports de communication interne en évitant les stéréotypes et favorisant la mixité
Echéance	juin 2021
Indicateur(s) de suivi	<ul style="list-style-type: none">• Date de lancement du guide pour l'écriture inclusive• Questionnaire sur l'utilisation de l'écriture inclusive et son utilisation à l'ensemble des agents.• Part des supports de communication (interne) utilisant l'écriture inclusive• Part des documents DRHDS internes utilisant l'écriture inclusive
Référent(s)	<ul style="list-style-type: none">• Référent interne à l'égalité professionnelle• Service de communication interne
DGA associées	Direction Générale Adjointe des Ressources Humaines et de la Modernisation de l'administration, Direction de la Communication

Objectif 5.2

Déployer une campagne de communication autour du droit des femmes

Contexte	En France, une femme meurt tous les deux jours et demi sous les coups de son conjoint.
Action 5.2.1	Organiser et coordonner la manifestation autour de la journée du 8 mars consacrée aux droits de la femme
Action 5.1.2	Mettre à disposition des agents un guide d'information sur les violences faites aux femmes
Echéance	2021-2023
Indicateur(s) de suivi	<ul style="list-style-type: none">• Nombre et type d'actions de communication associées• Date de mise à disposition du guide contre les violences faites aux femmes
Référent(s)	<ul style="list-style-type: none">• Référent interne à l'égalité professionnelle• Service de communication interne/externe
DGA associées	Direction Générale Adjointe des Ressources Humaines et de la Modernisation de l'administration, Direction de la Communication

Objectif 5.3

Promouvoir la mixité des métiers

Contexte	Les femmes sont surreprésentées dans les professions incarnant les « vertus dites féminines » (administration, santé, social, services à la personne) et largement sous-représentées dans les métiers du bâtiment (seulement 2,1 % des ouvriers qualifiés sont des femmes)
-----------------	--

Action 5.3.1	Repérer les métiers dits « masculins » et identifier les freins à leur mixité, et inversement
---------------------	---

Action 5.3.2	Partager des témoignages de femmes exerçant un métier dit « masculin » et inversement pour faire évoluer les mentalités
---------------------	---

Echéance	2021-2023
-----------------	-----------

Indicateur(s) de suivi	Nombre de témoignages recueillis et ayant fait l'objet d'une communication interne
-------------------------------	--

Référent(s)	<ul style="list-style-type: none">• Référent interne à l'égalité professionnelle• Service de communication interne
--------------------	---

DGA associées	Direction Générale Adjointe des Ressources Humaines et de la Modernisation de l'administration, toutes les Directions Générales Adjointes
----------------------	---

Axe 6 : consolider la place du référent égalité professionnelle au sein de la collectivité

Le référent Egalité joue un rôle essentiel dans le déploiement de la politique d'égalité professionnelle. C'est lui qui s'assure de la mise en œuvre des actions à déployer. Il pilote et coordonne les différents axes dans la transversalité, avec l'ensemble des directions, et assure la représentation de la collectivité lors de manifestations sur la thématique de l'égalité professionnelle.

Objectif 6.1

Communiquer sur le rôle et les missions du référent égalité professionnelle auprès des agents départementaux

Contexte	Création en 2020 du poste de chargé de mission « emploi, handicap et égalité professionnelle ».
Action 6.1.1	Présenter la mission de référent égalité professionnelle via différents supports (articles, interviews, rencontres internes...)
Echéance	2021-2023
Indicateur(s) de suivi	<ul style="list-style-type: none">• Nombre d'actions de communication associées• Nombre de Directions rencontrées par le référent (réunions de présentation)
Référent(s)	<ul style="list-style-type: none">• Référent interne à l'égalité professionnelle• Service de communication interne
DGA associées	Direction Générale Adjointe des Ressources Humaines et de la Modernisation de l'administration, toutes les Directions Générales Adjointes

Objectif 6.2

Assurer la coordination et la mise en œuvre des actions déclinées dans le plan d'action

Contexte	Création en 2020 du poste de chargé de mission « emploi, handicap et égalité professionnelle ».
-----------------	---

Action 6.2.1	Mettre en place un comité de suivi du plan d'action et un échéancier
Action 6.2.2	Inclure le bilan annuel du plan d'action dans le rapport sur l'égalité F-H
Action 6.2.3	Favoriser le déploiement d'actions transversales, touchant l'ensemble des Directions

Echéance	2021-2023
Indicateur(s) de suivi	<ul style="list-style-type: none">• Nombre d'actions transversales mises en place• Installation du comité de suivi et nombre de réunions du comité de suivi sur l'année
Référent(s)	Référent interne à l'égalité professionnelle
DGA associées	Direction Générale Adjointe des Ressources Humaines et de la Modernisation de l'administration

Objectif 6.3

Proposer le soutien du référent égalité professionnelle dans le déploiement des actions en faveur de l'égalité femme-homme sur le territoire lot-et-garonnais

Contexte	Création en 2020 du poste de chargé de mission « emploi, handicap et égalité professionnelle ».
Action 6.3.1	Participation du référent interne à des évènements sur la thématique de l'égalité femme-homme (ateliers, tables rondes...) en Lot-et-Garonne.
Echéance	2021-2023
Indicateur(s) de suivi	Nombre de participations aux évènements organisés sur le territoire.
Référent(s)	Référent interne à l'égalité professionnelle
DGA associées	Direction Générale Adjointe des Ressources Humaines et de la Modernisation de l'administration, toutes les Directions Générales Adjointes

Tableau récapitulatif des actions à mener 2021-2023

	Référent	Echéance	DGA associées
Axe 1 : évaluer prévenir et, le cas échéant, traiter des écarts de rémunération			
1/Affiner le diagnostic sur l'égalité femme-homme pour mieux repérer et e cas échéant, mieux comprendre les écarts de rémunération au sein de la collectivité	Référent interne à l'égalité professionnelle	janv-22	DRHM
2/Prendre en compte la parité dans les décisions d'avancement de grade et de promotion professionnelle	Service carrière et rémunération	2021	Toutes les DGA
Axe 2 : garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadre d'emploi, grades et emplois dans la collectivité			
1/ Amener les managers à réfléchir sur les questions d'égalité professionnelles et leur impact sur les pratiques managériales	Référent interne à l'égalité professionnelle	2021/2023	Toutes les DGA
2/ Garantir la non-discrimination dans le processus de recrutement	Servie recrutement - mobilité	janv-22	Toutes les DGA
3/ Tendre vers un objectif de parité dans les métiers de l'encadrement supérieur	référent interne à l'égalité professionnelle et service recrutement- mobilité	janv-23	Toutes les DGA
Axe 3 : favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale			
1/ Inscrire la thématique vie professionnelle/ vie privée dans la charte du télétravail	Référent interne à l'égalité professionnelle	mai-22	Toutes les DGA
2/ Informer le personnel des règles et des effets en terme de carrière dans leur choix en matière de congés familiaux et temps partiel	Référent interne à l'égalité professionnelle et service carrière/ rémunération	janv-23	DRHM
3/ mesurer les interdépendances entre sphère professionnelle et privée	Référent interne à l'égalité professionnelle	janv-23	DRHM

Axe 4 : prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, le harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes			
1/ Mettre en place un dispositif de recueil et de traitement des signalements des agents qui s'estiment victimes de violences, discrimination ou harcèlement	Référent interne à l'égalité professionnelle et service prévention santé au travail	juil-21	DRHM
2/ Déployer une communication visant à sensibiliser sur les violences, le harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes	Référent interne à l'égalité professionnelle et service communication interne	2021-2023	DRHM, Direction communication
Axe 5 : développer une communication publique sans stéréotype de genre			
1/ favoriser une communication publique sans stéréotype de genre	Référent interne à l'égalité professionnelle et service communication interne	juin-21	DRHM, Direction de la communication
2/ déployer une campagne de communication autour du droit des femmes	Référent interne à l'égalité professionnelle et service communication interne et externe	2021-2023	DRHM, Direction de la communication
3/ promouvoir la mixité des métiers	Référent interne à l'égalité professionnelle et service communication interne	2021-2023	Toutes les DGA
Axe 6 : consolider la place du référent égalité professionnelle au sein de la collectivité			
1/ communiquer sur le rôle et les missions du référent égalité professionnelle auprès des agents départementaux	Référent interne à l'égalité professionnelle et service communication interne	2021-2023	DRHM
2/ assurer la coordination et la mise en œuvre des actions déclinées dans le plan d'action	Référent interne à l'égalité professionnelle	2021-2023	DRHM
3/ proposer le soutien du référent égalité professionnelle dans le déploiement des actions en faveur de l'égalité femme-homme sur le territoire lot-et-garonnais	Référent interne à l'égalité professionnelle	2021-2023	Toutes les DGA