

## BILAN ET PLAN D'ACTIONS

### EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES

Dans le cadre du dispositif égalité femmes hommes co-construit avec les organisations syndicales en 2020, plusieurs actions pluriannuelles avaient été envisagées sur la base des 4 axes suivants :

- Mesures visant à évaluer, prévenir et le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
- Mesures visant à garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique
- Mesures visant à favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale
- Mesures visant à prévenir et traiter les discriminations, actes de violence, harcèlement, et agissements sexistes

La mise en œuvre des premières s'est effectuée dans un contexte sanitaire contraint. Certaines actions telles que des séminaires, des conférences, des rencontres avec les services ont été réalisées tardivement dans la mesure où les réunions, regroupements en présentiel n'étaient pas permis.

Néanmoins, le retard au démarrage a été rattrapé grâce :

- Au partenariat engagé avec l'association du Côté des femmes
- Aux formations de sensibilisation menées en partenariat avec le CNFPT notamment sur les violences sexistes et sexuelles

Ce bilan des actions réalisées sert de base de réflexion pour le futur plan d'actions sur les 3 années à venir (2025-2028).

**1 – MESURES VISANT A EVALUER, PREVENIR ET LE CAS ECHEANT TRAITER LES ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

| ACTIONS PROPOSEES   | BILAN DES ACTIONS  |
|---|--|
| Etablir un diagnostic des écarts de rémunération, compte tenu du temps de travail, âge, niveau de recrutement, durée de carrière, avancement de grade et promotion interne. | <b>Diagnostic en cours en 2025 – A poursuivre</b>        |
| Conseiller et mieux informer les agents sur les conséquences du congé parental ou du temps partiel pour motif familial, sur la carrière, la rémunération et la retraite.    | <b>Action réalisée</b>                                   |
| Définir des critères objectifs de rémunération, instaurer une transparence et tendre vers une égalité de rémunération entre les femmes et les hommes                        | <b>Action réalisée dans le cadre du chantier RIFSEEP</b> |
| Veiller à ce que les agents ayant bénéficié de congés familiaux ne soient pas lésés au niveau de leur déroulement de carrière   | <b>Action réalisée</b>                                   |

**Sur 4 actions, 3 actions ont été réalisées.**

## 2 – MESURES VISANT A GARANTIR L'EGAL ACCES DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CADRES D'EMPLOIS, GRADES ET EMPLOIS DE LA FONCTION PUBLIQUE

| ACTIONS PROPOSEES  | BILAN DES ACTIONS   |
|--|---|
| Favoriser la mixité des métiers à travers les interventions du service « emploi, compétences, mobilité » lors des salons de l'emploi, les recrutements d'apprentis sur des métiers très genrés statistiquement.  | <b>Action en cours de réalisation</b>   |
| Faire un état des lieux des postes à responsabilité occupés par des femmes.  | <b>A engager</b>  |
| Utiliser des termes plus génériques dans les courriers et arrêtés. Préférer le terme de parent à la place de « père » ou « mère » et utiliser l'écriture « inclusive » pour les fiches de poste.                 | <b>Action réalisée</b>  |
| Garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement de grade.   | <b>Action réalisée</b>  |
| Mieux informer les agents de l'impact des temps partiels ou congés familiaux sur la carrière, la rémunération, la retraite (livret d'accueil, entretien conseil « RH » pour les agents qui le souhaitent).       | <b>Action réalisée</b>  |
| Communiquer sur la procédure de recrutement en mettant l'accent sur la lutte contre les discriminations.<br><br>Élaboration d'un guide du recrutement<br><br>Cycle de formation sur le thème des discriminations | <b>Action réalisée dans le cadre des parcours de formation</b><br><br><b>Action réalisée (le guide est transmis progressivement aux recruteurs avec des explications sur la bonne utilisation de l'outil)</b><br><br><b>Action réalisée</b> |

**Sur 6 actions, 1 action n'a pas été engagée à ce stade.**

### **3 – MESURES VISANT A FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE**

| ACTIONS PROPOSEES   | BILAN DES ACTIONS       |
|---|-------------------------|
| Permettre aux agents qui prennent un temps partiel de droit jusqu'aux 3 ans de l'enfant de prolonger ce temps partiel jusqu'à la rentrée en milieu scolaire   | <b>Action réalisée</b>  |
| Eviter de solliciter les agents le soir et le week-end par appel ou message, éviter les réunions stratégiques après 17h et le mercredi lorsqu'elles incluent des agents qui ne travaillent pas le mercredi en principe. | <b>Action réalisée</b>  |
| Informier sur les règles d'utilisation du congé parental (le rendre plus accessible). Accompagner les agents à l'occasion du retour.<br>(service des carrières)   | <b>Action réalisée</b>  |
| Accompagnement des agents dans leur mobilité fonctionnelle ou géographique, tout en tenant compte des obligations familiales et personnelles.<br>(service « emplois, compétences et mobilités »)                        | <b>Action A engager</b> |
| Encourager les nouvelles formes d'organisation du travail au bénéfice de l'égalité professionnelle, de manière à concilier vie professionnelle et vie familiale et personnelle.   | <b>Action réalisée</b>  |
| Réflexion sur le télétravail tout en affirmant le droit à la déconnexion.   | <b>Action réalisée</b>  |
| Accorder des autorisations d'absence pour les actes médicaux prénataux (lien avec dossier temps de travail).  | <b>Action réalisée</b>  |

**Sur 7 actions, 1 seule n'a pas été engagée**

#### **4 – MESURES VISANT A PREVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS, ACTES DE VIOLENCE, HARCELEMENT, ET AGISSEMENTS SEXISTES**

| ACTIONS PROPOSEES  | BILAN DES ACTIONS                                  |
|--|--|
| Actions de communications sur le dispositif de signalement des actes de violence à caractère sexiste   | <b>Action en cours de finalisation</b>             |
| Formation des agents et managers contre les discriminations notamment en raison du sexe, de l'orientation sexuelle et pour lutter contre les stéréotypes   | <b>Action réalisée</b>                             |
| Temps d'échange et de sensibilisation à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes   | <b>Action réalisée</b>                             |
| Actions de sensibilisation à mettre en place au sein des services ou directions concernées en lien avec les signalements de violence recueillis  | <b>Action en cours</b>                             |
| Questionnaire à adresser aux agents en guise de baromètre.   | <b>Action à engager</b>                            |
| Signature d'une charte sur l'égalité entre les femmes et les hommes matérialisant le processus de co-construction et actant le portage politique et syndical du dispositif.  | <b>Action engagée mais non aboutie</b>             |
| Organiser une conférence-débat sur les propos et gestes professionnels à connotation sexistes, en collaboration avec l'association du « côté des femmes. »<br><br>Organisation d'un cycle de formation sur les violences sexuelles et sexistes en milieu professionnel – niveau 1 prévu les 15 et 16 janvier 2024 avec retour d'expérience les 13 et 14 mai 2024 | <b>Action engagée en 2023 et finalisée en 2024</b> |

**Sur 7 actions, 1 seule n'a pas été engagée.**