



PLAN D'ACTION RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 2023 - 2025

1. Le cadre réglementaire applicable

Depuis 1946, l'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel sur le fondement duquel la loi garantit aux femmes des droits égaux à ceux des hommes dans tous les domaines et assure l'égalité formelle. Le premier article de la constitution de 1958 acte ce principe : « La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ».

L'enjeu de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes est un enjeu de cohésion sociale et d'économie durable. Fort de son devoir d'exemplarité et de responsabilité sociétale, le Département souhaite développer une politique de l'égalité en direction des femmes et des hommes. De plus, selon le rapport du défenseur des droits et le 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, dont la première édition est parue en 2014, en dépit des principes prévus par le statut général des fonctionnaires qui visent à combattre les discriminations et à promouvoir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, des inégalités subsistent au sein de la fonction publique tant dans les carrières et le déroulement des parcours professionnels qu'en matière de rémunération. Le Département a donc souhaité inscrire l'égalité professionnelle comme un axe fort de la politique de ressources humaines.

La démarche départementale qui vise à lutter contre les stéréotypes et promouvoir l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes au sein de la collectivité et sur le territoire, s'appuie sur différents textes parus depuis 2012 :

- La loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 (article 51) relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique ;
- Le protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique ;
- La Loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes introduit l'obligation pour les de constituer un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Dans le cadre des débats d'orientations budgétaires, le Président du Conseil départemental doit présenter à l'assemblée départementale le rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement du Département, les politiques qu'il mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation. Il recense les ressources mobilisées à cet effet. Les modalités et le contenu du rapport sont précisés par le décret n°2015-761 du 24 juin 2015. Ainsi, il décline les politiques publiques menées par le Département sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Il appréhende également la collectivité en tant qu'employeur en faisant état de sa politique de ressources humaines en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au travers de plusieurs indicateurs : recrutement, formation, temps de travail, promotion professionnelle, conditions de travail, rémunération et articulation entre vie professionnelle et personnelle.

Conformément à cette obligation, le Département présente ce rapport tous les ans à l'assemblée départementale.

- La loi n°2019-828 du 6 août 2019 dite de transformation de la fonction publique consacre son dernier volet à l'égalité professionnelle. Elle transpose les dispositions de l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique et rend obligatoire :
 - o L'élaboration d'un plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
 - o La mise en place d'actions en faveur de l'égalité femmes hommes dans le cadre de l'élaboration des lignes directrices de gestion ;
 - o La mise en place d'un dispositif de signalement des actes d'atteintes à l'intégrité physique, de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menace ou tout autre acte d'intimidation.

L'absence d'élaboration du plan d'action ou le non-renouvellement du plan d'action au terme de sa durée peut être sanctionné par une pénalité de 1% de la rémunération brute annuelle globale.

En application de la réglementation, le Conseil départemental a adapté le 10 décembre 2020 son premier plan d'action 2020-2022.

2. L'objet du plan d'action égalité professionnelle femmes-hommes

2-1- contenu réglementaire du plan d'action égalité professionnelle femmes-hommes

Le décret 2020-528 du 4 mai 2020 définit les modalités d'élaboration et de mise en œuvre du plan d'action relatif à l'égalité professionnelle dans la fonction publique. Ce plan d'action doit être adopté par l'assemblée délibérante après consultation préalable du comité social territorial qui doit être informé chaque année de l'état d'avancement des actions inscrites au plan. Le plan est également transmis au préfet.

Il doit être rendu accessible aux agents par voie numérique ou par tout autre moyen. Il est élaboré pour une durée maximale de 3 ans et permet tout au long de cette période la mise en œuvre de plusieurs dispositions liées à l'égalité femmes hommes au sein de la collectivité.

Ce plan :

- permet d'avancer afin que le sexe ou le genre ne soient plus des critères discriminants dans la vie professionnelle, dans la qualité de vie et les perspectives d'évolution professionnelle, personnelle et familiale ;
- doit, pour chaque action, identifier les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi, les

modalités d'évaluation, le calendrier de mise en œuvre et si possible les moyens et outils mis à disposition.

Ce plan d'action d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un plan d'action permettant de faire progresser le quotidien des agents et de participer aux changements de mentalités. Il représente une opportunité de valoriser les actions déjà mises en œuvre, de les évaluer et de les ajuster pour favoriser l'égalité professionnelle.

Selon la réglementation, le plan contient à minima les axes suivants :

- Evaluer, prévenir et le cas échéant traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes 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.

2-2 Les spécificités du plan d'action égalité professionnelle femmes-hommes 2023-2025 du Département de la Somme

Un axe supplémentaire facultatif est ajouté par le Département de la Somme :

- Promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein du Département : Culture de l'égalité et gouvernance.

Il s'agit du deuxième plan d'action, un premier plan d'action a été adopté par l'assemblée départementale le 10 décembre 2020 pour une durée de 2 ans (2021-2022).

Le deuxième plan d'action s'inscrit dans le prolongement du premier et est élaboré pour les années 2023-2025, soit 3 ans.

Il sera actualisé et complété tout au long de ces 3 années.

3. Etat des lieux synthétique de la situation en matière d'égalité professionnelle femmes-hommes au sein du Département de la Somme

3-1 La mise en œuvre du premier plan d'action de la collectivité 2021-2022 en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes

Réalisé à partir d'un diagnostic de la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'administration, la plan d'action a été adopté le 10 décembre 2020 après avis du comité technique du 24 novembre 2020. Ce plan a affirmé la mixité et la diversité comme des objectifs portés par l'institution, ainsi que la volonté de lutter contre les stéréotypes au sein de l'administration départementale.

Ainsi, plusieurs dispositifs ou organisations de travail concourent d'ores et déjà à promouvoir l'égalité des sexes au sein du Département par les actions suivantes inscrites dans le 1^{er} plan d'action du Département :

- L'amélioration de la production des données genrées et de leur analyse dans les rapports ou dans la mise en place d'indicateurs ;
- La mise en œuvre du RIFSEEP qui favorise l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. L'instauration d'un régime indemnitaire de fonctions, de sujétions, d'expertise et de l'engagement professionnel apparaît comme un régime valorisant les fonctions, les responsabilités, les sujétions ainsi que l'engagement professionnel, quels que soient les cadres d'emplois, ou la filière d'appartenance ;
- La recherche d'une plus grande diversité des profils de recrutement ;

- L'aménagement et l'équipement des nouveaux centres d'exploitation routiers, afin de favoriser l'intégration des femmes dans les équipes très majoritairement masculines (installation de douches séparées femmes-hommes notamment) ;
- L'année 2021 a été marquée par l'adoption des lignes directrices de gestion qui fixent les critères pour les avancements de grade et les promotions internes à compter du 1er janvier 2021 ;
En application du premier plan d'action, les listes des agents promouvables précisent le nombre de femmes et d'hommes ;
Les évaluations des années antérieures peuvent être prises en compte en tant que de besoin si l'entretien professionnel n'a pas pu se tenir notamment en cas d'absence pour cause de maternité.

3-2 La mise en place d'un outil de signalement des actes de violence, de discriminations, de harcèlement et d'agissements sexistes

Le décret n°2020-256 du 13 mars 2020 précise la définition des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes, et rend obligatoire la création d'un dispositif de recueil de signalements destiné aux victimes et aux témoins d'un acte de violence, discrimination, harcèlement moral ou sexuel ou agissement sexiste.

Les bénéficiaires de ce dispositif de signalement sont les agents publics qui s'estiment victimes ou témoins de violences sexuelles, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral ou d'agissements sexistes sur leur lieu de travail.

Les agents peuvent réaliser leur signalement via l'outil de déclaration d'incidents accessible sur l'intranet départemental.

Au sein de la collectivité, un outil, de déclaration d'incidents qui regroupe l'ensemble des violences qu'elles soient sexistes ou pas ainsi que les situations de harcèlement moral ou sexuel, a été mis en place en 2017 sur l'intranet. Au cours de l'année 2021, 38 incidents ont été déclarés par 32 agents. La répartition femmes -hommes. Ces signalements ont été déposés par 81% de femmes et 19% d'hommes.

3-3 Quelques données chiffrées et quelques constats au 31 décembre 2021

Le rapport d'égalité professionnelle 2021 présenté au comité technique du 4 octobre 2022 pose le diagnostic issu de la situation comparée des hommes et des femmes au sein du Département de la Somme.

En matière d'effectifs :

- L'administration départementale emploie majoritairement des femmes. Elles représentent 63,2% de l'effectif et près de 86% des agents de catégories A et plus de 70% des agents de catégories B. Les hommes représentent 36,8% de l'effectif et sont, à près de 75% agents de catégorie C ;
- Le taux de féminisation est très important dans les filières médico-sociale, sociale et administrative ;
- Il est constaté un écart marqué entre les femmes et les hommes de la collectivité concernant le temps partiel : 16,2 % des femmes sont à temps partiel contre 1,8 % des hommes ;
- Les 7 emplois fonctionnels (DGS, DGA et directeur de cabinet) étaient pourvus en janvier 2022 par 3 femmes et 4 hommes. Le dispositif des nominations équilibrées entre femmes et hommes sur les emplois de direction (40 %) est donc respecté. En effet, en application de L132-5 à L132-9 du code général de la fonction publique, au titre de chaque année civile, les primo nominations dans les emplois de direction des départements, doivent concerner, à l'exclusion des renouvellements dans un même emploi ou des nominations dans un même type d'emploi, au moins 40 % de personnes de chaque sexe.

En matière d'avancement et de promotion, l'analyse du nombre d'agents nommés comparativement à celui des agents inscrits sur liste des promouvables, montre qu'en fonction des possibilités de nominations et des cadres d'emplois majoritairement occupés par un genre plutôt que par un autre, les nominations peuvent être plus favorables à l'un qu'à l'autre.

Ainsi, s'agissant des promotions internes, depuis 2017, les hommes ont été davantage promus dans la catégorie supérieure (promotions internes).

En revanche, l'analyse des avancements de grade, montre qu'en 2021 et depuis plusieurs années, la part des femmes dans les avancements de grade est supérieure de 4,4 points à leur part dans l'effectif total.

4. Construction et présentation des mesures du plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle 2023-2025

4-1- Méthodologie mise en œuvre pour la conception du plan d'action 2023-2025

Le plan d'action proposé a été construit suivant une démarche progressive et transversale. Les étapes suivantes ont été ou seront respectées :

- Nomination d'une cheffe de projet : Mme Yvette FORRE ;
- Elaboration du diagnostic sur l'égalité professionnelle au sein de la collectivité (analyse des données du rapport égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2022). La cheffe de projet a conduit des entretiens avec les responsables de pôle de la direction des ressources humaines et du dialogue social, l'administratrice fonctionnelle SIRH en charge de la rédaction du rapport égalité professionnelle femmes-hommes, la juriste de la DGA ressources humaines, juridiques et logistiques pour une première analyse des besoins, et la réalisation du bilan de l'existant ;
- Il a été demandé à chaque DGA de désigner un ou plusieurs représentants pour participer à des réunions de travail. Le groupe projet était composé des responsables de pôle de la DRHDS, de représentants de l'ensemble des DGA, de la juriste de la DGARHJL, de la cheffe du service déplacements et assurance chômage, pour identifier les besoins issus du diagnostic et proposer des pistes d'action pour la réduction des inégalités ;
- La cheffe de projet s'est rapprochée d'autres collectivités engagées dans la promotion de l'égalité professionnelle afin de constituer un réseau et d'échanger sur de bonnes pratiques ;
- Une base documentaire regroupant des textes, des liens utiles (www.travail-emploi-gouv.fr, www.egalite-femmes-hommes-gouv.fr, www.anact.fr, www.afnor.org, www.centre-ubertine-auclert.fr, www.haut-conseil.gouv.fr) et des plans d'action de collectivités a été réalisée ;
- Ce projet a été présenté dans la cadre des revue de projets du Schéma Directeur des Ressources Humaines – SDRH) et une présentation en Comité de Direction générale a été réalisée ;
- Le plan d'action devait être inscrit à l'ordre du jour d'une réunion de concertation avec les représentants du personnel dans le cadre du cycle de négociation qui s'est ouvert début 2023. Toutefois, l'ensemble des organisations syndicales ayant informé le 3 avril 2023 l'administration de leur volonté de suspendre toute réunion en raison de la réforme nationale des retraites, ces échanges n'ont pas eu lieu ;
- Le comité social territorial (CST) est consulté le 22 juin 2023 ;
- Le plan d'action sera présenté à l'assemblée départementale de novembre 2023 (DOB) ;
- Le plan d'action sera disponible sur l'intranet et l'internet du Département et transmis à la Préfecture.

Ce plan a vocation à être mis en œuvre par étape, à être enrichi et amendé tout au long de la période 2023-2025.

Un comité de suivi sera instauré et un point annuel sera réalisé au CST et au CODG.

4-2 Présentation du plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle 2023-2025

Ce plan d'action est construit autour de 5 axes :

- Evaluer, prévenir et le cas échéant traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes 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 ;
- Promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein du Département : Culture de l'égalité et gouvernance.

Chaque axe précisé ci-dessous est décliné en actions pour lesquelles sont indiqués l'objectif à atteindre et les principales actions à engager.

Une fiche action sera ensuite rédigée précisant les contributeurs, les livrables attendus, le détail des différentes tâches, étapes etc. ainsi que le calendrier à respecter et si possible les moyens et ressources nécessaires.

Lors de la phase d'évaluation des effets de l'action, les indicateurs de suivi et les modalités d'évaluation seront définis.

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

Evaluer les effets de la refonte du RIFSEEP

Objectif à atteindre : veiller à l'équilibre des rémunérations entre les femmes et les hommes et assurer une équité de traitement.

Actions :

- Analyser les cas de versement d'indemnités différentielles et des bonifications d'IFSE ;
- Analyser les conditions de rémunération pour les recrutements intervenus depuis janvier 2021.

Affiner la mesure des écarts de rémunération sur les éléments variables de rémunération et les avantages accessoires

Objectif à atteindre : Analyser les éléments accessoires à la rémunération pour mesurer si des inégalités existent

Action : Affiner le diagnostic actuel en prenant en compte des composantes de la rémunération telles que les heures supplémentaires, les astreintes ou l'attribution de véhicules de service remisés à domicile.

Poursuivre la neutralisation des conséquences des congés maternité et paternité sur le montant du complément indemnitaire annuel (CIA) et étudier la possibilité de l'étendre à d'autres types d'absence

Objectif à atteindre : veiller à ce que les congés liés à la parentalité n'impactent pas fortement les éléments de rémunération reconnaissant l'engagement des agents.

Action : Etudier d'autres motifs d'absences tels que les autorisations spéciales d'absences (ASA) enfants malades, temps partiels, etc.

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

Outils des membres des jurys de recrutements pour garantir la non-discrimination dans le processus de recrutement

Objectifs à atteindre : lutter contre les discriminations dans le processus de recrutement et favoriser la prise de conscience des stéréotypes.

Actions :

- Former les agents impliqués dans le processus de recrutement à la non-discrimination ;
- Insérer dans le guide du recrutement en cours d'élaboration une partie sur les bonnes pratiques.

Favoriser la mixité des métiers sans stéréotypes

Objectifs à atteindre : encourager la mixité dans les équipes par la lutte contre les stéréotypes dans les recrutements et contre l'auto-censure des candidats potentiels (syndrome de l'imposteur, plafond de verre, pression sociale, etc.).

Actions :

- Elargir les viviers de candidats potentiels aux emplois de la collectivité, des politiques menées telles que l'accueil de stagiaires et d'apprentis,
- Créer ou faciliter des passerelles inter-filières en développant le conseil en mobilité, les dispositifs d'immersion afin d'accompagner au mieux vers une mobilité choisie sans barrière liée au genre ;
- Mettre en valeur des agents sur des postes pour lesquels il est constaté une sur-représentation de l'autre sexe ;
- Communiquer sur les métiers sans stéréotypes de genre (campagne de communication, témoignages, vidéos),
- Favoriser la participation des agents de la collectivité à des forums organisés par des partenaires ;
- Organiser des découvertes de métiers (« vis ma vie »).

Poursuivre la mise aux normes les bâtiments : vestiaires et douches séparés et adaptés pour toutes et tous

Objectifs : Veiller à ce que la conception ou l'aménagement des bâtiments ne soit pas un frein à la mixité.

Mettre en œuvre dans le cadre des marchés relatifs aux équipements de protection individuelle (EPI), et aux vêtements de travail des critères soit de genre, soit unisexes

Objectif à atteindre : veiller à ce que les EPI et les vêtements soient adaptés et confortables quel que soit le sexe

Action : proposer des vêtements de travail et des équipements de protection individuelle adaptés à l'ensemble des agents.

Veiller au respect de la non-discrimination dans le déroulement de carrière et le parcours professionnel des agents

Objectif à atteindre : veiller à ce que, dans une approche globale, le nombre de promotions internes ou avancements de grades, au sein d'un cadre d'emplois, ne joue pas plus particulièrement en faveur des femmes, ou en faveur des hommes.

Actions :

- Elaborer des données statistiques qui permettront de suivre ou d'anticiper l'équilibre des promotions (Assurer une équité et un juste équilibre dans l'évolution des carrières professionnelles des agents ayant des mérites et des fonctions équivalents) ;
- Maintenir la mesure suivante : lorsque deux agents promouvables exercent des fonctions similaires et ont une appréciation équivalente pour ce qui relève de leur expérience et de leur valeur professionnelle, le sexe peut être pris en compte afin d'encourager la mixité dans les équipes ;
- Elaborer des tableaux de promouvables, et des tableaux d'avancements de grade et des listes d'aptitude genrés : il sera précisé la part respective de femmes et d'hommes au sein des agents promouvables et celle parmi les agents promus.

Informar les agents des impacts du temps partiel en termes de carrière et de retraite

Objectifs à atteindre : respecter le protocole d'accord du 8 mars 2013 qui prévoit de mieux informer les agents publics sur les règles applicables et les effets en termes de carrière des choix concernant notamment le temps partiel (éclairer la prise de décision grâce à l'information donnée) et, prévenir et informer des impacts du temps partiel sur la carrière et à terme sur la retraite.

Actions : Communiquer largement sur ce point et réfléchir à des supports de communication adaptés

- Concevoir un courrier type d'information ;
- Diffuser une information via l'intranet ou par courrier pour les agents n'ayant pas accès à l'intranet ;
- Mieux communiquer sur les impacts du temps partiel sur la retraite.

Poursuivre le respect du dispositif des nominations équilibrées

Le dispositif des nominations équilibrées prévue par l'article 6 quater de la loi n 83-634 portant droits et obligations des fonctionnaires prévoit une proportion d'au moins 40 % de chaque sexe (emplois de direction générale).

Cette obligation est respectée depuis de nombreuses par le Département de la Somme. Il convient cependant de rester vigilant sur le respect de cette obligation.

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

Analyser les conséquences du télétravail sur l'égalité professionnelle

Objectif à atteindre : éviter que le télétravail ne creuse davantage les inégalités entre les hommes et les femmes (alerte du Haut comité à l'égalité).

Actions :

- Réaliser une analyse approfondie de la situation au sein du Département depuis 2020 et sur les effets du télétravail en matière de conditions de travail et sur les risques professionnels qui peuvent être générés par la télétravail ;
- Prise en compte de ce point lors de la négociation du protocole d'accord relatif au télétravail qui se substituera à l'actuel règlement du télétravail.

Améliorer la conciliation des temps de vie par une évolution de l'organisation du temps de travail au bénéfice des femmes et des hommes

Objectif à atteindre : une meilleure efficacité et une meilleure qualité de vie au travail.

Actions :

- Actualiser la charte du temps de travail et des congés ;
- Rédiger un guide des bonnes pratiques pour optimiser le temps (ex : optimisation des réunions) ;
- Promouvoir les principes et bonnes pratiques relatifs à la gestion du temps afin de permettre une plus grande efficacité et une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ;
- Etudier la possibilité de développer des mesures d'assouplissement de l'organisation du temps de travail (plages horaires variables, options RTT, semaine de 4 jours, 4,5 jours) ;
- Accompagner les agents à la reprise d'activité à la suite d'un congé parental, un congé de maternité, un congé de paternité, un congé d'adoption, etc. en systématisant l'entretien hiérarchique afin de préparer l'absence et le retour.

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

Mettre en place un nouveau dispositif de signalement des actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes

Au-delà de la conception d'un nouvel outil de signalement, il est proposé la création d'une équipe pluridisciplinaire restreinte composée de membres ayant les compétences suivantes :

- Expertise juridique nécessaire à l'appréciation de la nature des faits et de leur gravité ;
- Connaissances nécessaires à l'orientation de la victime vers les interlocuteurs les plus pertinents, notamment en termes de soutien et/ou d'accompagnement social, médico-psychologique ou d'engagement des procédures nécessaires au traitement de la situation (procédure administrative, enquête administrative procédure pénale).

Cette cellule sera chargée de recueillir les signalements d'agents s'estimant victimes ou témoins de violence sexuelle, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral ou d'agissements sexistes sur leur lieu de travail.

Les suites données à la saisine de la cellule de signalement peuvent être les suivantes : une orientation du signalant vers les acteurs adéquats, une enquête administrative, une orientation du signalant vers une demande de protection fonctionnelle, une action pour faire cesser les faits en prenant toute mesure conservatoire, une vérification que la victime ne subit pas d'actes de représailles.

La procédure de saisine de la cellule de signalement sera présentée au comité social territorial. Par ailleurs un bilan de l'activité sera présenté annuellement aux membres du comité social territorial. Une communication sera élaborée en ce sens.

Objectifs à atteindre : Faciliter le signalement pour les agents se déclarant victimes, rendre plus visible l'outil de signalement et simplifier la procédure de signalement.

Actions :

- Concevoir un nouveau dispositif de signalement : élaboration d'une fiche de signalement, d'un processus d'accompagnement ;
- Renforcer la communication et rendre plus visible l'outil de signalement sur l'intranet ;
- Créer une messagerie générique et une adresse unique en cas de signalement sur papier.

Mettre en place un nouveau dispositif de traitement et de suivi des actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes

Objectifs à atteindre : améliorer la prise en charge des agents se déclarant victimes en leur offrant une orientation et un accompagnement adaptés et conformes à la réglementation.

Actions :

- Mettre en place une cellule pluridisciplinaire RH de traitement des signalements qui seront recueillis, analysés et traités par celle-ci ;
- Elaborer un guide relatif au traitement des signalements (la procédure, les étapes, etc.) ;
- Réaliser un bilan de l'activité présenté annuellement au comité social territorial.

Prévenir toutes les formes de violences et de discriminations en outillant les cadres

Objectifs à atteindre :

- Garantir les bonnes pratiques,
- Former les encadrants
- Connaître le cadre juridique.

Actions :

- Créer un guide pratique à destination des encadrants sur la prévention des discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes ;
- Former les encadrants
- Créer un espace dédié sur l'intranet ;
- Etablir une fiche réflexe à destination des encadrants ;
- Une conférence de l'encadrement organisée le 20 juin 2023 traite des discriminations y compris liées au genre et au sexe ;

Résultats attendus : Garantir les bonnes pratiques, disposer d'encadrants possédant une connaissance sur ces sujets et en capacité d'orienter les agents si besoin.

Axe 5 : Promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein du Département : culture de l'égalité et gouvernance

Valoriser l'engagement de la collectivité

Objectifs à atteindre :

- Rendre lisible et visible la démarche, l'ensemble des documents et actions, par un plan de communication travaillé en lien avec la direction de la communication ;
- Motiver les parties prenantes du plan et le groupe projet au long cours et acculturer les agents en leur apportant les connaissances nécessaires.

Etudier la possibilité de s'engager dans la démarche de labellisation égalité professionnelle femmes – hommes

Objectifs à atteindre : Être exemplaire en matière d'égalité professionnelle femmes- hommes et avoir une marque employeur plus inclusive.

Mobiliser le fond pour l'égalité professionnelle dans la fonction publique

Objectif à atteindre : transmettre un projet d'action conforme aux axes du plan d'action égalité professionnelle femmes – hommes.

Résultats attendus :

- Reconnaissance de l'action du département, rendre compte des évolutions dans la collectivité ;
- Meilleure connaissance des enjeux de l'égalité, asseoir une culture commune en la matière, fédérer les agents autour du sujet.

Action : répondre aux appels à projet.

Mobiliser l'ensemble des acteurs internes

Il s'agit :

- D'afficher le groupe projet comme une ressource indispensable pour piloter, coordonner et mettre en œuvre la politique interne d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cela permettra de garantir une continuité d'élaboration et de mise en œuvre du plan d'action, d'assurer le suivi des actions et de collecter les indicateurs d'évaluation afin de dresser le bilan annuel des actions et de définir la feuille de route du groupe projet ;
- De responsabiliser l'encadrement et en particulier les directeurs sur l'égalité professionnelle ;
- D'informer et sensibiliser les agents au principe de l'égalité entre les hommes et les femmes.

Objectifs à atteindre :

- Développer une culture de l'égalité à tous les niveaux hiérarchiques ;
- Réduire les stéréotypes et freiner les inégalités professionnelles.

Actions :

- Communiquer sur les différents rapports existants relatif à l'égalité : produire chaque année un focus sur le sujet en élaborant une infographie du rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- S'appuyer sur les temps forts annuels : journée internationale des droits de la femme, journée de l'homme, journée de lutte contre les violences faites aux femmes, etc.
- Intégrer dans le plan de formation 2024 et 2025 des actions de formations autour de l'égalité professionnelle, et étudier la possibilité de rendre obligatoire une formation sur les questions relatives à l'égalité (lutte contre les discriminations, lutte contre les stéréotypes) ;
- Sensibiliser et informer les agents aux enjeux de l'égalité et de la diversité, orienter des agents victimes de discrimination, identifier les leviers susceptibles d'améliorer la démarche de sensibilisation interne, proposer une veille documentaire et des ressources bibliographiques, web, vidéo, etc. sur l'égalité professionnelle ;
- Initier une démarche « aller vers » afin de sensibiliser les agents.