

Rappel du Contexte

Depuis février 2021, la Région des Hauts-de-France s'est engagée formellement dans une démarche volontariste et reconnue visant à promouvoir et garantir l'égalité réelle vis-à-vis de ses agents et de ses habitants. L'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre toutes les formes de discriminations et de violences sont au cœur des politiques publiques conduites par la Région et de sa stratégie en matière de ressources humaines. Malgré des déséquilibres ancrés et issus de temps passés, il a été fait de ce combat un objectif commun pour le bien de tous.

De nombreux textes (directives, lois, chartes...) ont érigé en principe fondamental l'égalité femmes-hommes, ce principe est non négociable, c'est une exigence éthique, républicaine, universelle.

Ce combat s'est matérialisé au sein de notre collectivité par la rédaction d'un plan d'actions 2021-2023 en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes. Ce plan composé de 17 actions concrètes, très opérationnelles, a été mis en œuvre au sein des services et en faveur des agents depuis mars 2021.

Pour répondre aux obligations réglementaires, le plan d'action a été structuré autour de quatre thématiques :

- La rémunération (expliquer et enrayer le déséquilibre salarial femmes-hommes)
- Le déroulement de carrière et aux mobilités (recruter, former sans discriminer)
- L'équilibre vie personnelle et vie professionnelle (garantir une meilleure articulation des temps de vie et de mieux accompagner la parentalité)
- La lutte contre les violences sexistes, sexuelles, conjugales et familiales (protéger, sensibiliser et mobiliser les agents envers tous types de discrimination et harcèlement).

Ces quatre axes sont complétés par un cinquième lié à la gouvernance, au pilotage et à la communication. L'objectif est d'organiser, de représenter, de conscientiser et de diffuser les informations dans le but de progresser vers une réalité réelle entre femmes et hommes.

La constitution d'un plan triennal favorisant l'égalité professionnelle est une obligation issue de la loi portant transformation de la fonction publique de 2019.

Au 30 septembre 2022, au niveau national, 672 plans pour favoriser l'égalité professionnelle ont été conclus, soit un taux de réalisation de 49 % sur les 1361 collectivités concernées par l'obligation (régions, départements, communes et EPCI) :

- 54 % des régions
- 59 % des départements
- 48 % des communes et EPCI

Ce 1^{er} plan d'action arrive à échéance. Cette 3^{ème} commission égalité professionnelle s'articule autour des points suivants :

- 1) le diagnostic RH 2022 des Femmes et des Hommes
- 2) le bilan du plan d'action égalité professionnelle 2021-2023
- 3) les perspectives.

1 – Le diagnostic RH 2022 des Femmes et des Hommes

Cf Annexe 1 : Diagnostic RH 2022.

Le taux de féminisation global des effectifs permanents est en hausse de 0,5% entre 2018 et 2022 passant de 54.3% à 54.8%.

C'est la hausse du taux de féminisation des agents lycées qui le justifie : le taux de féminisation de cette population a augmenté de 1% sur 4 ans (54,2% en 2018 vs 55,2% en 2022) alors que parallèlement, le taux de féminisation des agents du siège est en baisse de 0,4%, passant de 56,4% en 2018 à 56% en 2022. Les agents lycées représentent 59% des effectifs permanents.

Les taux de féminisation des agents de catégorie B et C sont stables depuis 2018 alors que les taux de la catégorie A sont en hausse continue depuis 4 ans passant de 54.3% en 2018 à 55.6% en 2022.

Dans la filière administrative, les femmes sont historiquement surreprésentées dans certains cadres d'emplois (64% des attachés, 85% des rédacteurs et 83% des adjoints administratifs). Mais les femmes ne représentent que 34% des administrateurs (en hausse néanmoins depuis 2018).

Dans la filière technique, les femmes sont largement majoritaires sur le cadre d'emplois des adjoints techniques des EPLE, mais minoritaires sur les autres cadres d'emplois techniques. On constate néanmoins une évolution à la hausse du taux de féminisation sur le cadre d'emplois des ingénieurs en chef (34,7% en 2018 vs 44% en 2022).

Les métiers d'encadrement restent majoritairement masculins, cependant le taux de féminisation de ces métiers connaît une progression constante, passant de 28,2% en 2018 à 31,5% en 2022. Les femmes sont sous représentées dans les métiers de manager d'équipe et de responsable de restauration collective. Un dispositif a été mis en place courant 2023 : le Pass Management. Ce dispositif permet aux agents d'être accompagnés afin de découvrir un métier du management, le métier de manager d'équipe expérimenté en 2023. Il s'agit d'identifier un mécanisme permettant de favoriser le recrutement d'agents issus de ce dispositif (30 agents l'ont intégré en 2023).

Concernant les domaines professionnels, les métiers du patrimoine et du bâtiment ont un taux de féminisation très faible (4%) pour 961 agents, alors que les métiers de l'entretien et hygiène ont un taux de féminisation de 77% pour 2492 agents.

Le télétravail et le temps partiel sont largement actionnés par les femmes (taux de féminisation respectifs de 69% et 88%), ces taux sont stables depuis 4 ans.

L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes est stable (autour de 5% depuis 4 ans). Cela s'explique par la structuration par catégorie et par grade de l'effectif et par la quotité de travail. Les hommes sont majoritaires sur les plus hauts grades de la catégorie A et également dans les métiers d'encadrement.

Concernant la promotion interne, le taux de féminisation des agents promus a augmenté depuis 4 ans (27% en 2018, 36% en 2022), de même pour l'avancement de grade (30% en 2018, 54% en 2022). Le taux de féminisation des agents promouvables, à la fois pour la promotion interne et l'avancement de grade restent tout de même supérieurs au taux de féminisation des agents promus (respectivement 48% et 64%). Des critères de promotion concourant à l'égalité professionnelle ont été mis en place dans les lignes directrices de gestion, en identifiant de nouveaux critères, en développant l'attractivité et le recrutement sur les filières techniques et sur les postes de management.

De manière synthétique :

EFFECTIFS

Sur **7 734** agents permanents, les femmes représentent **54,8 %** des agents. (55,2 % dans les lycées, 56 % dans les services et 25,1 % dans les ports).

Les femmes représentent **62 %** des effectifs non permanents.

FILIÈRE

Les femmes restent majoritaires sur toutes les filières (ex **73 %** dans la filière administrative) sauf sur la filière technique (**48,1 %**).

Dans la filière administrative, les femmes sont sur représentées dans certains cadres d'emplois : **63,7 %** des attachés, **84,5 %** des rédacteurs, **82,7 %** des adjoints administratifs.

En revanche, dans le cadre d'emplois des administrateurs, les femmes ne représentent que **34,4 %** des agents.

L'étude de la filière technique montre un fort déséquilibre de la représentation féminine par cadre d'emploi. Elles sont très minoritaires sur les cadres d'emplois des techniciens (**8,1 %**), des agents de maîtrise (**15,3 %**) ou des adjoints techniques territoriaux (**15,6 %**), mais elles représentent **62,1 %** des adjoints techniques des EPLE.

ÂGE MOYEN

L'âge moyen de l'ensemble des agents permanents est de **50,1 ans** en 2022.

L'âge moyen est plus élevé chez les femmes que chez les hommes à la fois dans les lycées (52,2 ans) et les ports (46,9 ans).

L'âge moyen des femmes dans les services est de **48 ans** (48 ans également pour les hommes).

CATÉGORIE D'EMPLOI

Toutes catégories confondues, les femmes sont majoritaires : **55,6 %** de la catégorie A, **57,9 %** de la catégorie B, **54,2 %** de la catégorie C.

TEMPS PARTIEL ET TÉLÉTRAVAIL

Les temps de travail partiel ou le télétravail sont fortement mobilisés par les femmes : **87,8 %** pour les temps partiel, **69,2 %** pour le télétravail.

RÉMUNÉRATION

Les hommes perçoivent en moyenne **5,8 %** de plus que les femmes en 2022. Les hommes sont en effet majoritaires sur les emplois relevant d'un groupe fonctionnel élevé (postes d'encadrement notamment) et sur la filière technique, plus rémunératrice.

PROMOTION

En 2022, **52,6 %** des agents ayant bénéficié d'une promotion sont des femmes (avancement de grade et promotion interne, pour le siège et les lycées confondus) alors qu'elles représentaient **54,3 %** des agents promouvables.

MÉTIER

Les métiers d'encadrement restent majoritairement masculins (seulement **31,5 %** de femmes). Les femmes sont sous représentées dans les métiers de manager d'équipe (**16 %**) et de responsables de restauration collective (**19 %**).

La répartition femmes/hommes des 106 métiers de la collectivité montre un taux de féminisation important pour l'ensemble des métiers de l'administration générale (**81 %** pour 1 196 agents au total) et de l'entretien et hygiène (**77 %** pour 2 492 agents).

Le taux de féminisation des métiers du domaine Patrimoine et bâtiment est quant à lui de **4 %** pour **961** agents.



2 – Le bilan du plan d'action égalité professionnelle 2021-2023 : Point d'étape et perspectives des actions du plan :

Action 1 - Mettre en place une commission égalité professionnelle femmes – hommes associant les partenaires sociaux et contribuant au comité de suivi du plan d'égalité professionnelle en Hauts-de-France.

Cf Annexe 2 : Interview de Monsieur Jean-Paul Fontaine, Président de la commission, publiée dans LEO

Rappel de l'objectif :

Il s'agit de poser la gouvernance globale du plan dans un cadre clair et défini afin d'organiser et promouvoir la démarche égalité. Le but est de rassembler au sein d'une même instance les différentes composantes de la collectivité pour faire vivre et pérenniser le dialogue social. Les enjeux sont multiples:

- Suivre le plan, valider la proposition de déclinaison des actions, proposer des ajustements et de nouvelles actions ;
- Structurer la démarche en faveur de l'inclusion.

Les réalisations :

- Une instance ad-hoc créée.
- Un élu (Monsieur Jean-Paul Fontaine, conseiller régionale délégué) nommé pour présider la commission égalité professionnelle
- La gouvernance et les objectifs ont été posés.

Les indicateurs :

- 6 réunions réalisées de 2020 à 2023.
 - Dans un premier temps sous un format groupe de travail de 2020 à 2021 (3 réunions).
 - Dans sa version commission présidée par un élu de 2022 à 2023 (3 réunions).
- 6 agents impliqués dans la réalisation de l'action.
- Chaque réunion a rassemblé plus de 25 agents (administration-représentants du personnel)
- Public cible, tous les agents

Etat d'avancement et perspective:

La commission égalité professionnelle est connue et a fait l'objet d'une communication dans Léo le 8 mars 2023. Présidée par un élu, elle permet de porter au plus haut niveau les travaux en faveur de l'égalité professionnelle et souligne l'importance de la démarche pour la collectivité.

L'action 1 est considérée comme réalisée, elle perdurera dans le temps pour accompagner le prochain plan.

Action 2 - Désigner un ou plusieurs « référents » égalité professionnelle à l'échelle de la collectivité.

Cf Annexe 3 : procédure synthétique de signalement

Cette action a été repensée et réorientée pour mettre en place le dispositif de signalement et de traitement des situations de violences sexuelles, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes de menaces ou de tout autre acte d'intimidation.

Rappel de l'objectif :

Permettre à tous les agents, victime ou témoin de signaler ces actes dans le cadre d'une procédure accessible par tous et strictement confidentielle. Le dispositif aura pour finalité de recueillir, de traiter, d'accompagner et d'orienter les agents victimes et les témoins. Il devra également garantir :

- une rapidité de traitement par la cellule de signalement pluridisciplinaire ;
- la confidentialité des données
- la sécurité des informations.

Les réalisations :

- Un dispositif de signalement dématérialisé
- Une cellule ad-hoc pluridisciplinaire créée pour traiter les signalements
- Un corpus documentaire d'accompagnement (procédure, FAQ, textes de lois...)
- Un plan de communication (Léo, triptyque, A3, E-Lycée)

Les indicateurs :

- 12 réunions de travail.
- Jusqu'à 22 agents impliqués dans la réalisation de l'action
- Public cible, tous les agents

Etat d'avancement et perspective:

Tous les outils sont disponibles, notamment le développement de la plateforme de signalement. Le plan de communication est en cours de validation pour une mise à disposition des agents du dispositif.

L'action 2 est considérée comme réalisée. Une évaluation du dispositif permettra de le faire évoluer pour optimiser le processus et son fonctionnement le cas échéant. Il est proposé de rédiger et de présenter un bilan chiffré par an du dispositif.

Concernant le réseau de référents, des travaux sont en cours pour établir des liens et s'appuyer sur le futur réseau de formateurs internes occasionnels égalité professionnelle (lien établi avec l'action 15 du plan).

Action 3 - Veiller à la mise en place systématique d'indicateurs sexués dans le pilotage et le suivi des politiques RH

Rappel de l'objectif :

La gestion des ressources humaines dépend notamment de son système d'information. Le SIRH produit et met à disposition des indicateurs pour faciliter le pilotage et le suivi des politiques RH.

Sexuer, quand cela est pertinent, toutes les données et tableaux de bord RH permet d'acter les inégalités possibles et d'agir pour les corriger.

Les réalisations :

- Les requêtes et les tableaux de bord sont à jour et à disposition des services RH (plus de 90 requêtes en ligne avec calculs d'indicateurs sexués).
- Le système d'information actuel a été pensé pour inclure en natif des données genrées et proposer des indicateurs sexués.
- Les informations mises à disposition des différentes instances (exemple : repère social) intègrent systématiquement des données sexuées.

Les indicateurs :

- Plus de 30 réunions de travail
- 5 agents impliqués dans la réalisation de l'action
- Public cible, les services RH, les directions

Etat d'avancement et perspective:

L'action 3 est considérée comme réalisée. Tous les outils sont disponibles, opérationnels et à disposition des services RH et des directions pour apporter des données genrées. Ce niveau d'information est essentiel pour objectiver les travaux concernant l'égalité professionnelle et pour accompagner les directions dans cette prise de conscience et contribuer à leur niveau à la démarche. Aujourd'hui, le cahier des charges du SIRH intègre dans toutes ses commandes la mise à disposition d'indicateurs sexués.

Par ailleurs, conformément au groupe de travail consacré à l'observatoire des métiers et des compétences, des tableaux de bord sociaux seront mis à disposition des organisations syndicales en 2024. Ils intégreront des données sexuées.

Des données par pôle et bassins d'emplois concerneront prioritairement :

- Les effectifs présents : le nombre d'agents positionnés sur postes permanents, le nombre d'agents en contrats de projets, les ETP, les effectifs par catégorie (A, B, C), le taux d'encadrants,
- L'organisation du travail : le nombre de temps partiels, le nombre d'agents en télétravail
- L'absentéisme : taux d'absentéisme, le nombre d'agents en CDD de courte durée, le nombre d'agents en arrêt maladie, la durée moyenne d'arrêt par agent présent, le taux d'absentéisme
- Les évolutions en cours : l'âge moyen, le nombre de dossiers retraites déposés, les recrutements en cours

Action 4 - Lancer une campagne de communication et de sensibilisation

Cf Annexe 4 : exemples de publications dans LEO à l'occasion de la journée du 8 mars

Rappel de l'objectif :

Action transversale à l'ensemble du plan d'actions, son objectif est de sensibiliser, de mobiliser et d'informer les agents en mettant en lumière les femmes et les hommes, les actions concrètes qui produisent du changement et font progresser vers une réelle égalité entre les femmes et les hommes. L'enjeu ici est de mettre en valeur les actions menées par les pilotes d'action du plan en lien avec les priorités de la collectivité. Pour cela il sera utile de mener des actions de communication ciblées afin de développer une culture commune de l'égalité femmes-hommes.

Les réalisations :

- Opérations de communication à l'occasion de la journée de la femme (8 mars 21, 8 mars 22, 8 mars 23)
- présentant le plan d'action EGP (2022)
- valorisant 3 parcours atypiques (2023)

- valorisant les avancées du plan d'action (2023)
- valorisant la mise en œuvre de dispositifs (pass management, congé paternité, LDG ...)
- Création de la rubrique EGP sur Leo

Les indicateurs :

- 15 réunions de travail
- Jusqu'à 5 agents impliqués dans la réalisation de l'action
- Public cible, tous les agents

Etat d'avancement et perspective:

L'action 4 est considérée comme réalisée. Aujourd'hui la communication est mise au service de l'ensemble des actions composant ce plan, en fonction de leurs avancées et de leurs besoins, c'est pourquoi pour le prochain plan la communication ne doit pas être considérée comme une action propre mais comme un volet à intégrer de fait aux actions pour éclairer leurs réalisations. Une réflexion globale est en cours pour mieux valoriser et mieux porter à la connaissance des agents le travail fait.

Action 5 - Viser l'obtention d'un label égalité professionnelle femmes-hommes.

Cf annexe 5 : conditions générales de vente applicables au label égalité professionnelle et au label diversité.

Rappel de l'objectif :

Décrocher le label « Egalité professionnelle femmes-hommes » vise à confirmer l'engagement de tous dans ce combat et pérenniser notre volonté commune d'un monde plus égalitaire.

Etre labellisé ne peut résoudre à lui seul ces équations d'équilibres complexes. Néanmoins il confirmera notre exigence pour tenir nos engagements et attestera de notre exemplarité en matière d'égalité professionnelle.

C'est pourquoi afin d'optimiser et garantir les effets positifs de la certification, cette action sera intégrée dans le prochain plan égalité professionnelle 2024-2026 afin de s'appuyer sur des réalisations effectuées dans le cadre du 1^{er} plan égalité professionnelle 2021-2023.

Les réalisations :

Echanges avec l'organisme certifiant

1^{ers} éléments financiers (devis de l'audit)

Les indicateurs :

- 2 réunions de travail
- 2 agents impliqués dans la réalisation de l'action
- Public cible, tous les agents

Etat d'avancement et perspective:

Action 5 non réalisée, action suspendue pour intégrer le prochain plan EGP 24-26.

L'AFNOR délivre le label après un audit d'évaluation fondé sur un cahier des charges.

Action 6 - Identifier dans les lignes directrices de gestion, des critères de promotion concourant à l'égalité professionnelle

Cf Annexe 6 : arrêté portant adoption des Lignes Directrices de Gestion relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines et la promotion et valorisation des parcours professionnels

Rappel de l'objectif :

Contribuer à l'équilibre des promotions en identifiant de nouveaux critères, en développant l'attractivité et le recrutement sur les filières techniques et sur les postes de management et la réduction des écarts de rémunération.

Les réalisations :

- Evolution des critères de promotion (critères 5 et 7)
- Conciliation des temps (augmentation des nombres de jours télé travaillés, plusieurs formules de temps de travail)

Les indicateurs :

- 12 réunions de travail
- Jusqu'à 20 agents impliqués dans la réalisation de l'action
- Public cible, tous les agents

Etat d'avancement et perspective:

L'action 6 est considérée comme réalisée. Le rapport sur les lignes directrices de gestion (LDG) a été présenté en CST en juillet 2022 et l'arrêté relatif aux LDG a été signé par le Président. Les LDG sont effectives depuis le 1^{er} janvier 2023.

Notons quelques statistiques liées aux avancements et promotions :

En 2023 : 346 femmes et 271 hommes sont promus pour un total de 617 agents promus

- **56,07% des agents promus sont des femmes**

En 2022 : il y a eu 297 femmes et 268 hommes promus soit un total de 565 promus

- **52,56% des agents ayant ainsi bénéficié d'une promotion sont des femmes**

En 2021 : il y a eu 208 femmes et 250 hommes promus soit un total de 458 promus

- **45,41% des agents ayant ainsi bénéficié d'une promotion sont des femmes**

Action 7 - Informer les agents sur l'impact des choix de vie sur la carrière (rémunération, retraite...)

Rappel de l'objectif :

La fonction publique garantit l'équilibre salarial femmes-hommes (métier, grade et filière identiques) néanmoins les choix de vie introduisent de fait des disparités. C'est pourquoi il est indispensable d'informer les agents sur l'impact des choix de vie sur la rémunération et la carrière et le cas échéant identifier des propositions volontaristes pour pallier ou limiter ces impacts.

Les réalisations attendues :

Documentation d'information pour les agents

Les indicateurs :

- Mise en place d'un groupe projet en décembre 2023

Etat d'avancement et perspective:

La réforme du système des retraites a eu un impact direct dans la réalisation de l'action. Elle a eu pour effet de suspendre et ralentir les travaux envisagés car les services étaient en attente des textes réglementaires. L'action 7 est en cours et sera finalisée en 2024 avant la mise en place du prochain plan EGP 24-26.

Action 8 - Mettre en place une école des encadrants. PASS MANAGEMENT

Cf Annexe 7 : documentation PASS MANAGEMENT

Rappel de l'objectif :

28% des femmes occupent des postes de management, et seulement 14% sur le métier de manager d'équipe.

Ainsi les objectifs de cette action sont de :

- Briser les plafonds de verre en renforçant la confiance en soi et en accompagnant les femmes à prendre des postes de management
- Donner envie aux femmes et aux hommes de la collectivité d'aller sur des métiers de management afin d'anticiper les départs en retraite et la transmission des compétences
- Renforcer les compétences des managers de la collectivité.

Les réalisations :

- Expérimentation sur le métier de manager d'équipe
- Information fiche de paie et formulaire de candidature envoyés à l'ensemble des agents
- Réalisation d'une plaquette retraçant le parcours sur Léo et E-Lycées
- Identification de critères de pré-sélection et conception d'une grille d'entretien
- Réalisation des entretiens des candidats
- Sélection des agents retenus
- Identification de managers pour accueillir les agents en immersion
- Rédaction de documents pour les immersions : convention, charte du tutorat, livret du stagiaire, bilan du tutorat, attestation de présence
- Proposition de 3 formations au management : une formation obligatoire sur les bases du management et deux formations au choix sur 3 proposées
- Réalisation de 2 Cafés managers pour expliquer la démarche et partager le quotidien de managers venus témoigner
- Entretiens RH de confirmation entre le 1^{er} temps de découverte et le 2^e temps de confirmation

Les indicateurs :

- 6 réunions de travail

- Jusqu'à 15 agents impliqués dans la réalisation de l'action
- 235 candidatures reçues
- 62 agents présélectionnés
- 30 agents « élèves » sélectionnés
- 2 abandons à ce jour
- Public cible, les agents femmes

Etat d'avancement et perspective:

L'action 8 est considérée comme réalisée. Une attestation de réussite sera délivrée aux agents à la fin de l'expérimentation après un entretien RH.

Un 1^{er} bilan sera effectué à l'issue de cette 1^{ère} promotion. Des ajustements seront opérés le cas échéant. Cette action a pour ambition de se pérenniser dans le temps en élargissant la démarche à tous les métiers du management.

Action 9 - Garantir l'égalité à l'embauche en menant des recrutements exemplaires

Cf Annexe 8 – Projet « charte du recrutement exemplaire »

Rappel de l'objectif :

La loi dite « Sauvadet » du 12 mars 2012, précise que le recrutement est un des leviers de la mixité et de l'égalité professionnelles. En effet, le processus de recrutement est un moment clé de la carrière de l'agent et durant lequel de nombreux stéréotypes peuvent jouer ou conduire à un traitement différencié des candidats (sexe, âge...). C'est pourquoi, ces impératifs doivent s'appliquer à nous pour garantir l'égalité à l'embauche.

Les réalisations :

- Formation dispensée fin d'année 2022 par l'organisme de formation CEGOS, et relative aux techniques de conduite d'entretien sur 3 sessions de 2 jours (les rappels sur le principe de non discrimination et les mises en situation proposées ont notamment permis de définir la notion de recrutement exemplaire).
- Une charte du recrutement exemplaire partagée entre les deux services recrutement

Les indicateurs :

- 10 réunions de travail dont 6 jours de formation
- 30 agents des services mobilité et recrutement ont suivi la formation
- Jusqu'à 30 agents impliqués dans la réalisation de l'action
- Tous les agents

Etat d'avancement et perspective:

L'action 9 est considérée comme réalisée. Porte d'entrée de la collectivité, les services recrutement se veulent exemplaires. Ils doivent sans cesse s'évaluer et se renouveler pour attirer et fidéliser les talents. La charte du recrutement exemplaire rédigée par les deux services recrutements participera à nourrir le niveau d'exigence attendu pour ce type de mission.

Action 10 - Valoriser les parcours atypiques.

Rappel de l'objectif :

Pour continuer d'agir en faveur de la mixité des métiers et faire tomber les stéréotypes sur le sujet, il est indispensable de communiquer et de mettre en valeur les profils professionnels qui renversent les idées reçues. L'enjeu est de communiquer autour des agents exerçant un métier ou une fonction atypique (femmes affectées dans des métiers plus souvent invertis par des hommes et inversement). Le but est de renverser les stéréotypes existant dans les métiers. Pour cela, il faut non seulement communiquer mais aussi promouvoir les passerelles possibles entre les métiers et mettre en valeur les métiers de la Région moins visibles en donnant des perspectives en matière de carrière professionnelle. En résumé, il faut communiquer, accompagner et sensibiliser les agents sur la mixité des métiers.

Les réalisations :

- De mars 2022 à septembre 2023 diffusion dans Léo de portraits d'agents femmes sur des métiers majoritairement occupés par des hommes et inversement.

Les indicateurs :

- 6 réunions de travail
- Jusqu'à 10 agents impliqués dans la réalisation de l'action
- Public cible, tous les agents

Etat d'avancement et perspective:

L'action 10 est considérée comme réalisée. Elle pourra faire l'objet de nouvelles diffusions de portraits sur d'autres métiers et sur des métiers atypiques occupés majoritairement par des femmes et inversement. L'objectif est double, faire tomber les stéréotypes et ouvrir le champ des possibles en matière de parcours professionnel.

Des portraits d'agents sont proposés dans l'annexe 4 relatif aux actions de communication

Action 11 - Rédiger une charte des temps.**Rappel de l'objectif :**

Selon l'INSEE, les femmes ont encore en charge 72% des tâches domestiques. En moyenne, les hommes y consacrent en moyenne, 2 heures contre 3h30 pour les femmes par jour. Cette « double journée » met en évidence une inégalité concernant la gestion des tâches du foyer et l'impact direct sur l'articulation des temps de vie des hommes et à plus forte raison des femmes. La gestion des enfants, du foyer et du travail apparaît donc inextricable pour beaucoup.

L'objectif de cette action est de promouvoir et d'instaurer de nouvelles règles permettant de garantir une meilleure articulation des temps de vie au sein de la structure travail.

Les réalisations :

La réalisation de cette charte est reportée au prochain plan égalité professionnelle.

Plusieurs réunions ont été organisées par le service « dialogue social et gestion des temps » :

- Réunion de présentation 8 juin 2023
- Groupe de travail " Agent Service et Ports " : 7 septembre 2023
- Groupe de travail " Manager Service et Ports " 12 septembre 2023
- Groupe de travail " Managers lycées " : 28 septembre 2023
- Entretiens téléphoniques individuels avec agents EPLE : 16 au 18 octobre 2023

Le document final, qui tient compte du droit à la déconnexion est en cours de discussion avec les organisations syndicales.

Action 12 - Proposer un dispositif d'accompagnement à la parentalité

Cf Annexe 9 : info « fiche de paie » - le coin des parents

Rappel de l'objectif :

L'accueil d'un enfant est un moment à la fois incroyable et questionnant pour les parents. Se contenter d'appliquer des dispositifs réglementaires ou de renvoyer à des démarches personnelles apparaissent aujourd'hui d'un autre temps. L'employeur doit être proactif dans cet évènement, il doit être facilitant, en accompagnant et en proposant des dispositifs volontaristes aux parents pour les aider à concilier vie personnelle et vie professionnelle.

Les objectifs sont de :

- mieux accompagner la fonction parentale des agents,
- faciliter la conciliation vie professionnelle/vie personnelle,
- promouvoir les dispositifs internes et l'offre sociale existante,
- traiter les sujets de manière exhaustive (interne et externe).

Les réalisations :

- Création d'une rubrique sur l'intranet LEO dédiée aux parents appelée "Le coin des parents"
- Rédaction du premier sujet consacré aux aides financières pour la garde des enfants
- Rédaction de la fiche information téléchargeable correspondante
- Actualisation de la rubrique consacrée aux aides RH et CNAS dans LEO
- Création d'une boîte mail générique pour les demandes de prestation garde d'enfants DRH
- Rédaction d'une info fiche de paie sur le coin des parents pour (décembre 2023)
- Création d'une boîte mail générique "le coin des parents" pour recueillir les avis des parents, leurs questions...

Les indicateurs :

- 6 réunions de travail
- Jusqu'à 7 agents impliqués dans la réalisation de l'action
- Nombre de clics sur la rubrique le coin des parents (à définir en 2024)
- Nombre d'agents bénéficiaires des prestations garde d'enfants servies par la DRH et le CNAS pour le premier sujet (à définir en 2024)
- Public cible, tous les agents.

Etat d'avancement et perspective:

L'action 12 est considérée comme réalisée. Elle fera l'objet d'un bilan à l'issu d'une première année d'exercice. Cette action mérite de se poursuivre et se maintenir dans le temps car de nombreux sujets peuvent être traités dans ce cadre.

Action 13 - Réaliser une étude sur les besoins des agents concernant le mode d'accueil de leurs jeunes enfants et mettre en place ou faire évoluer les dispositifs existants

Rappel de l'objectif :

L'arrivée d'un enfant peut bouleverser l'équilibre vie personnelle, vie professionnelle. La Région propose depuis quelques années, un certain nombre de dispositifs pour aider et accompagner la parentalité. Néanmoins ces besoins peuvent avoir évolué et les dispositifs existants sont susceptibles de ne plus répondre aux attentes des agents. L'objectif de cette action est d'identifier de nouveaux dispositifs et/ou d'améliorer ceux existants concernant le mode d'accueil des jeunes enfants.

Les réalisations :

Un questionnaire pour recenser les besoins et les pratiques (à venir)

Les indicateurs :

- 2 réunions de travail
- 3 agents impliqués dans la réalisation de l'action
- Public cible, tous les agents

Etat d'avancement et perspective:

L'action 13 est en cours et sera finalisée en 2024 avant la mise en place du prochain plan EGP 24-26. L'enquête va permettre d'identifier les pistes de travail et faire émerger des propositions nouvelles et innovantes. Elle sera adressée à l'ensemble des agents (parents ou non) pour considérer tous les avis.

Action 14 - Etudier la mise en place d'actions spécifiques relatives au congé paternité

Cf Annexe 10 : article LEO « congé paternité »

Rappel de l'objectif :

Accompagner la réforme de l'allongement du congé paternité en définissant le cadre réglementaire afin d'inciter les papas à bénéficier de ce congé.

Les réalisations :

- Production d'une communication présentant les modalités de cette réforme
- Diffusion d'un portrait d'un agent ayant opté pour ce congé
- Création d'une rubrique intranet Léo dédiée
- Rédaction d'un formulaire spécifique

Les indicateurs :

- 2 réunions de travail
- 3 agents impliqués dans la réalisation de l'action
- 740 lecteurs de l'actualité sur Léo
- Public cible, les agents hommes

Etat d'avancement et perspective:

L'action 14 est considérée comme réalisée. Une communication de rappel (papier et dématérialisée) sera effectuée en 2024 pour inciter les pères à bénéficier de ce congé.

Action 15 - Mettre en place des sessions d'information et de formation relatives à la non-discrimination, au harcèlement moral et sexuel.

Cf Annexe 11 : bilan des formations relatives à l'égalité professionnelle

Rappel de l'objectif :

Les discriminations, le harcèlement moral, les violences sexistes et sexuelles persistent dans nos sociétés, notamment dans le milieu professionnel. Selon le Défenseur des droits, une femme sur cinq a été victime de harcèlement sexuel sur son lieu de travail. Grande cause nationale, l'égalité femmes-hommes est notamment une priorité pour les employeurs publics. Dans une circulaire du 9 mars 2018, les trois fonctions publiques ont l'obligation de déployer des actions de formations et de sensibilisations pour prévenir de ces situations.

Les réalisations :

- 2 webinaires à destination de l'ensemble des agents
- 10 sessions de formation à destination des managers
- 3 ateliers du management à distance à destination des managers

Les indicateurs :

- 9 réunions de travail
- Jusqu'à 6 agents impliqués dans la réalisation de la formation
- 15 sessions de formation
- 130 managers ayant suivi la formation en présentiel (CORIF)
- 200 agents ayant participé aux webinaires (CORIF)
- 32 managers ayant participé aux ateliers du management à distance (CNFPT)
- Public cible, tous les agents

Etat d'avancement et perspective:

L'action 15 est considérée comme réalisée mais doit se poursuivre dans le temps. En effet l'objectif est de sensibiliser tous les agents à ces problématiques. Compte tenu du nombre d'agents concernés, un plan pluriannuel de formation doit être établi pour organiser ces sessions et toucher le plus grand nombre. Dans cette optique, il est proposé d'identifier un certain nombre d'agents pour devenir formateur interne occasionnel (FIO) sur la question de l'égalité professionnelle. Cela permettrait de disposer en interne de ressources supplémentaires et facilement mobilisables afin de ne pas dépendre uniquement d'organismes extérieurs. Au travers de ces FIO, le réseau de référents égalité professionnelle pourra plus facilement se déployer faisant ainsi le lien avec l'action 2 du plan.

Action 16 - Elaborer une charte des comportements respectueux pour une prévention du sexisme.

Cf Annexe 12 : Charte des comportements respectueux signée par la Directrice Générale des Services

Rappel de l'objectif :

Le sexisme est l'attitude de discrimination fondée sur le sexe. L'attitude de discrimination est fondée sur les qualités et caractères attribués respectivement au sexe masculin et au sexe féminin, qualités et caractères notamment que les stéréotypes légitiment. Les stéréotypes de sexe et les normes du masculin et du féminin auxquels ils renvoient alimentent des comportements sexistes parmi lesquels l'homophobie au sens large.

Le sexisme peut décrire un rapport hiérarchique des deux sexes et, à ce titre, couvre une forme de catégorisation qui impose des normes de comportements aux deux sexes.

Les deux sexes peuvent également en souffrir, même s'il a pour principale cible les femmes et les filles. L'objectif de cette action consiste à rédiger une charte des comportements respectueux pour prévenir ces situations.

Les réalisations :

- La charte des comportements respectueux
- La signature de la Charte par la DGS
- Un Café RH précédé et suivi d'une actualité dans Léo
- Des sessions de formations (à venir)
- Diffusion de la charte (papier et dématérialisé) (à venir)

Les indicateurs :

- 11 réunions de travail
- Jusqu'à 10 agents impliqués dans la réalisation de l'action
- Public cible, les agents hommes

Etat d'avancement et perspective:

L'action 16 est considérée comme réalisée. Elle doit faire l'objet d'une diffusion la plus large et le plus souvent possible pour être connue de tous et ainsi contribuer à corriger les comportements le cas échéant.

Action 17 - Informer les agents et proposer des mesures visant à lutter contre les violences familiales

Cf Annexe 13 – Info fiche de paie ASA « violences intra-familiales »

Rappel de l'objectif :

Toutes les violences conjugales sont interdites par la loi, qu'elles touchent un homme ou une femme, qu'elles soient physiques, psychologiques ou sexuelles. Il s'agit des violences commises au sein des couples mariés, pacsés ou en union libre. La victime de violences conjugales ou familiales qui signale les faits peut bénéficier de nombreuses mesures de protection de la part des institutions publiques et des associations. Ces mesures peuvent même s'étendre aux enfants.

L'avènement massif du télétravail en 2020 et 2021 peut constituer un facteur aggravant des situations de violences conjugales et familiales.

Cette action ambitionne de

- Aider les femmes à briser le silence en étant assurées d'être écoutées, soutenues par la collectivité
- Sensibiliser et informer l'ensemble du personnel pour l'aider à repérer les signaux faibles, à comprendre le mécanisme de l'emprise, à accueillir, écouter et orienter les femmes victimes
- Former les professionnels internes de l'accompagnement.

Les réalisations :

- Publications d'articles dans LEO (témoignage, présentation du violentomètre, des numéros utiles, défi photo lors de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes)
- Création d'ASA violences intrafamiliales (3 jours fractionnables)
- Rédaction d'une information fiche de paie (septembre 2023 sur l'ASA)
- Formation des assistantes sociales à l'accompagnement des victimes de violences conjugales et introduction du questionnement systématique dans les entretiens
- Rédaction d'un guide destiné aux victimes (en cours de validation)
- Rédaction d'une fiche outil managers (en cours de validation)

Les indicateurs :

- 15 réunions de travail (internes et externes)
- Jusqu'à 15 agents impliqués dans la réalisation de l'action
- Public cible, tous les agents

Etat d'avancement et perspective:

L'action 17 est considérée comme réalisée. Deux documents sont en attente de validation pour compléter les livrables de l'action. Néanmoins les effets bénéfiques de cette action doivent se poursuivre dans le temps à l'image de la charte. En effet il est nécessaire de sensibiliser, informer à échéance régulière les agents pour garder vivant les messages et ne pas donner l'impression aux victimes qu'elles sont seules et oubliées.

En résumé, l'état d'avancement des actions du plan 2021-2023 :

Axe 1 Gouvernance, pilotage et communication	1. Mettre en place une commission égalité professionnelle femmes – hommes associant les partenaires sociaux et contribuant au comité de suivi du plan d'égalité professionnelle en Hauts-de-France.	Réalisée
	2. Mettre en place le dispositif de signalement et de traitement des situations de violences sexuelles, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes de menaces ou de tout autre acte d'intimidation.	Réalisée
	3. Veiller à la mise en place systématique d'indicateurs sexués dans le pilotage et le suivi des politiques RH.	Réalisée
	4. Lancer une campagne de communication et de sensibilisation (journée droits des femmes 08/03, lutte contre les stéréotypes et préjugés...).	Réalisée
	5. Viser l'obtention d'un label égalité professionnelle femmes-hommes.	Non réalisée, déplacée au prochain plan
Axe 2 Rémunération	6. Identifier dans les lignes directrices de gestion, des critères de promotion concourant à l'égalité professionnelle.	Réalisée
	7. Informer les agents sur l'impact des choix de vie sur la carrière (rémunération, retraite...).	En cours de réalisation
Axe 3	8. Mettre en place une école des encadrants.	Réalisée

<i>Déroulement de carrière et mobilités</i>	<i>9. Garantir l'égalité à l'embauche en menant des recrutements exemplaires.</i>	<i>Réalisée</i>
	<i>10. Valoriser les parcours atypiques (apprentis, agents).</i>	<i>Réalisée</i>

<i>Axe 4 Conciliation vie personnelle et vie professionnelle</i>	<i>11. Rédiger une charte des temps.</i>	<i>En cours de réalisation</i>
	<i>12. Proposer un dispositif d'accompagnement à la parentalité.</i>	<i>Réalisée</i>
	<i>13. Réaliser une étude sur les besoins des agents concernant le mode d'accueil de leurs jeunes enfants et mettre en place ou faire évoluer les dispositifs existants.</i>	<i>En cours de réalisation</i>
	<i>14. Etudier la mise en place d'actions spécifiques relatives au congé paternité.</i>	<i>Réalisée</i>

<i>Axe 5 Lutte contre les violences sexistes, sexuelles, conjugales et familiales</i>	<i>15. Mettre en place des sessions d'information et de formation relatives à la non-discrimination, le harcèlement moral et sexuel.</i>	<i>Réalisée</i>
	<i>16. Elaborer une charte des bons comportements pour une prévention du sexisme.</i>	<i>Réalisée</i>
	<i>17. Informer les agents et proposer des mesures visant à lutter contre les violences familiales</i>	<i>Réalisée</i>

3 – Les perspectives

L'ensemble des services RH et leurs agents œuvrent en faveur des droits des femmes et des hommes et de l'égalité professionnelle. Depuis 2021 une dynamique forte et durable a été mise en place pour faire émerger de nombreuses réalisations pour corriger les situations et les déséquilibres. Même si des inégalités sont persistantes et dures à briser, le plan d'action 2021-2023 a pu :

- Conscientiser le combat,
- Fissurer les plafonds de verre,
- Mettre en place des solutions et des correctifs
- Montrer la volonté de la collectivité et de ses agents pour faire de cette lutte une de leur priorité.

Ce combat est un combat de longue haleine qui repose sur l'implication de tous. Ainsi, il ne faut pas traiter les questions d'égalités professionnelles uniquement sur le plan de l'atteinte des normes, des quotas ou de cible chiffrée. En effet ce combat est un combat à haute valeur ajoutée car il est au cœur de la qualité de vie au travail et du sentiment de bien-être. Ainsi, le plan d'action 2024-2026 visera à :

- Enrichir le travail déjà engagé
- Proposer de nouvelles réponses

- Informer, sensibiliser et mobiliser encore plus autour de ces enjeux
- Prendre en compte les évolutions législatives.

Pour cela il est proposé d'organiser le prochain plan autour d'une dizaine d'actions très opérationnelles avec des priorités concernant :

- La rémunération : continuer le travail engagé afin de gommer les inégalités et garantir à tous les mêmes possibilités salariales et de promotions
- Le management : encourager et susciter les vocations à occuper ce type de poste
- L'implication de tous, s'appuyer sur les managers en leur apportant les outils nécessaires
- La visibilité du travail réalisé en trouvant des applications concrètes.
- La question du handicap pourra être identifiée également comme prioritaire pour le prochain plan.

La construction de ce plan impliquera :

- Services RH
- Directions / agents
- Partenaires sociaux.

A l'issue du stade d'écriture une sélection et une priorisation des actions sera effectuée pour constituer le prochain plan d'action égalité professionnelle 2024-2026.

Il sera soumis lors d'un CST courant 2024 et devra tenir compte des négociations en cours au niveau national.