

COMITE SOCIAL TERRITORIAL

Réunion du 10 juin 2024

RAPPORT POUR AVIS

PLAN D'ACTION EN FAVEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES EN REGION HAUTS-DE-FRANCE

Rappel du Contexte

Conformément à la loi portant transformation de la fonction publique de 2019, la Région des Hauts-de-France s'est engagée formellement dans une démarche visant à promouvoir et garantir l'égalité professionnelle.

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.

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 rapport a pour objectif de :

- 1) Dresser le bilan du plan égalité professionnelle 2021-2023
- 2) Présenter le plan d'actions égalité professionnelle 2024-2026

1 Le bilan du plan d'action égalité professionnelle 2021-2023:

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 les mobilités (recruter, former sans discriminer)
- L'équilibre vie personnelle et vie professionnelle (garantir une meilleure articulation des temps de vie et 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 de 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 égalité réelle entre femmes et hommes.

Le bilan du plan d'actions 2021-2023 est précisé en annexe. Ci-dessous, l'état des lieux par action :

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, à mener en parallèle du 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 de l'impact des choix de vie sur la carrière (rémunération, retraite...).	En cours de réalisation
Axe 3 Déroulement de carrière et mobilités	8. Mettre en place une école des encadrants.	Réalisée
	9. Garantir l'égalité à l'embauche en menant des recrutements exemplaires.	Réalisée
	10. Valoriser les parcours atypiques (apprentis, agents).	Réalisée
Axe 4 Conciliation vie personnelle et vie professionnelle	11. Rédiger une charte des temps.	En cours de réalisation
	12. Proposer un dispositif d'accompagnement à la parentalité.	Réalisée
	13. Réaliser une étude sur les besoins des agents concernant le mode d'accueil de leurs jeunes enfants et mettre en	En cours de réalisation

	<i>place ou faire évoluer les dispositifs existants.</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, au 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>

2 Plan 2 égalité professionnelle femmes-hommes 2024-2026

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 difficiles 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'égalité professionnelle uniquement sur le plan de l'atteinte des normes, des quotas ou de cibles chiffrées. 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 a pour ambition d' :

- 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 des priorités suivantes :

- La rémunération : continuer le travail engagé afin de gommer les inégalités et garantir à tous les mêmes possibilités salariales et de promotion
- Le management : encourager et susciter les vocations à occuper ce type de postes,
- 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 et en communiquant encore plus et plus régulièrement sur l'égalité professionnelle

- L'inclusion de toutes et tous : la question du handicap est majeure et sera identifiée comme axe prioritaire dans ce prochain plan.

Ainsi tenant compte de nos obligations réglementaires qui découlent notamment de :

- La loi relative à la transformation de la fonction publique du 06 août 2019,
- Le décret n°2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'actions relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique,

Il est proposé d'organiser le plan d'action 2 en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes 2024-2026 des agents Hauts-de-France autour de 19 actions organisées en 6 axes.

A noter :

- Ce plan pourra être enrichi des différentes commissions égalité professionnelle organisées entre 2024 et 2026
- Les fiches actions détaillées seront proposées lors d'une commission égalité professionnelle organisée lors du second semestre 2024.

Axe	Action	Objectif de l'action	Service porteur
Axe 1 Gouvernance, pilotage et communication	1. Compléter le rapport de situation comparée par des indicateurs supplémentaires à ceux du décret n° 2013-1313 du 27 décembre 2013 relatif au rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.	Enrichir les analyses et proposer de nouveaux indicateurs.	Service Accompagnement Collectif, Organisation, GPEC
	2. Intégrer dans le baromètre santé-social RH des indicateurs liés à l'égalité professionnelle	Compléter le baromètre RH existant.	Service Accompagnement Collectif, Organisation, GPEC
	3. Promouvoir sur le terrain les démarches d'égalité professionnelle.	Faire vivre sur le terrain et toute l'année la démarche d'EGP.	Cellule ressource, pilotage et dialogue social
	4. Mettre à disposition une boîte à outils (numérique, papier) reprenant tous les dispositifs et outils existants autour de l'EGP.	Toucher le plus d'agents possible, rendre accessible et concrète la démarche.	Cellule ressource, pilotage et dialogue social

Axe	Action	Objectif	Service porteur
Axe 2 Rémunération	1. Dans le cadre de l'étude sur l'évolution et du classement, au sein des groupes fonctionnels des métiers des agents régionaux, veiller à ce que les métiers majoritairement féminins soient reconnus à leur juste valeur	Contribuer à la réduction de l'écart des rémunérations entre hommes et femmes.	Service Accompagnement Collectif, Organisation, GPEC
	2. Mettre en place l'index d'Egalité professionnelle et mener une étude comparative permettant de situer la région Hauts-de-France par rapport aux autres grandes collectivités.	Conformément à la réglementation : publier tous les ans sur internet des indicateurs sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et les actions	Département Gestion du Personnel

		<i>mises en œuvre pour les supprimer.</i>	
	3. <i>Dans le cadre de la renégociation des lignes directrices de gestion, identifier des critères de promotion permettant de viser des taux de promotion équitables entre hommes et femmes</i>	<i>Réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.</i>	CODIR

<i>Axe</i>	<i>Action</i>	<i>Objectif</i>	<i>Service porteur</i>
<i>Axe 3 Déroulement de carrière et mobilités</i>	1. <i>Créer le dispositif « Hauts Potentiels »</i>	<i>Favoriser le recrutement de femmes sur les métiers relevant du management stratégique.</i>	<i>Service Accompagnement Collectif, Organisation, GPEC</i>
	2. <i>Mettre en place des réseaux « parrains-marraines » pour accompagner les agents vers des métiers spécifiques</i>	<i>Démystifier les métiers.</i>	<i>Services Mobilités recrutements lycées, CREPS et Services et Ports</i>
	3. <i>Œuvrer en faveur des trajectoires professionnelles et dynamiser les parcours de mobilité des agents notamment sur les métiers majoritairement occupés par des femmes. Organiser des projets de prévention métiers vers les agents les plus exposés à l'usure professionnelle notamment sur les métiers essentiellement occupés par des femmes.</i>	<i>Mettre en place l'entretien de seconde partie de carrière et donner des perspectives aux agents : objectif, réduire l'usure professionnelle, et aider les agents à être en meilleure santé.</i>	<i>Service Accompagnement Professionnel et Maintien dans l'Emploi</i>
	4. <i>Communiquer et appliquer la Charte du recrutement exemplaire et inclusif dans nos procédures de recrutement</i>	<i>Garantir à toutes les étapes du recrutement une égalité de traitement (sans discriminations) et sensibiliser les managers à cette charte.</i>	<i>Services Mobilités recrutements lycées, CREPS et Services et Ports</i>
	5. <i>Organiser des ateliers pratiques « recruter sans discriminer » pour les managers lycées</i>	<i>Sensibiliser les managers des lycées à cette thématique et en faire des relais de bonne pratique sur le terrain.</i>	<i>Services Mobilités recrutements lycées, CREPS et Services et Ports</i>

<i>Axe</i>	<i>Action</i>	<i>Objectif</i>	<i>Service porteur</i>
<i>Axe 4 Conciliation vie personnelle et vie professionnelle</i>	1. <i>Œuvrer pour alléger la charge mentale des agents afin de libérer du temps et limiter le recours à des temps partiels imposés.</i>	<i>Travailler autour de la charge mentale (toutes les activités à réaliser en plus du temps de travail) pour libérer du temps et réduire le recours au temps partiel en traitant la question des proches aidants notamment.</i>	<i>Service Accompagnement Social</i>
	2. <i>Développer la politique d'accompagnement à la santé au travail</i>	<i>Sensibiliser et mieux accompagner les agents autour de pathologies</i>	<i>Service Santé</i>

		<i>chroniques dans la sphère professionnelle</i>	
	3. <i>Développer la politique d'accompagnement à la parentalité</i>	<i>Faire un bilan du congé de paternité et d'accueil de l'enfant au sein de la collectivité depuis sa création. Rappeler son fonctionnement. Alimenter en démarches, dispositifs et informations le coin des parents.</i>	<i>Service Accompagnement Social</i>

<i>Axe</i>	<i>Action</i>	<i>Objectif</i>	<i>Service porteur</i>
<i>Axe 5 Lutte contre les violences sexistes, sexuelles, conjugales et familiales</i>	1. <i>Mettre en place de nouvelles actions de sensibilisation et d'information autour des questions d'EGP</i>	<i>Objectif, au travers des FIO, développer ces deux thématiques : -L'égalité professionnelle, avec la question du déroulement de carrière et des mobilités, la conciliation vie personnelle et vie professionnelle. Mais aussi les indicateurs de la collectivité en matière d'EGP ; -La lutte contre les violences sexistes, sexuelles, conjugales et familiales avec la valorisation de la charte des bons comportements et la plateforme de signalement.</i>	<i>Service Formation et Innovation Pédagogique</i>

<i>Axe</i>	<i>Action</i>	<i>Objectif</i>	<i>Service porteur</i>
<i>Axe 6 Handicap</i>	1. <i>Expérimenter le détachement des agents en situation de RQTH sur un grade de niveau supérieur</i>	<i>Permettre aux agents en situation de handicap d'occuper un poste de grade supérieur, d'être détachés à titre expérimental sur ce grade supérieur et intégrés à l'issue de la période de détachement</i>	<i>Service Accompagnement Professionnel et Maintien dans l'Emploi</i>
	2. <i>Optimiser, simplifier les procédures RH</i>	<i>Faciliter l'intégration des agents en situation de handicap</i>	<i>Service Accompagnement Professionnel et Maintien dans l'Emploi</i>
	3. <i>Sensibiliser, former et accompagner les managers et les agents aux enjeux liés au handicap</i>	<i>Déployer des sessions de sensibilisation ludiques pour échanger sur les situations de handicap au sein des équipes.</i>	<i>Service Accompagnement Professionnel et Maintien dans l'Emploi</i>

ANNEXE : BILAN PLAN D' ACTIONS 2021-2023

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.

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 régional délégué) nommé pour présider la commission égalité professionnelle
- La gouvernance et les objectifs 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).
 - Sous le format 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.

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 chacun 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 une plateforme de signalement dématérialisée. Une communication a permis de faire connaître l'existence du dispositif, ses enjeux et ses objectifs.

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 la mise en place et la structuration du réseau.

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, 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 d'agents en temps partiel, 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, 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

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.**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 notre exemplarité en matière d'égalité professionnelle.

C'est pourquoi afin d'optimiser et garantir les effets positifs de la certification, cette démarche sera menée en parallèle du 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, démarche à engager en parallèle du prochain plan EGP 24-26.

L'AFNOR délivre le label après un audit d'évaluation fondé sur un cahier des charges. Cf point 4 du présent rapport.

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

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 télétravaillés, 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 295 femmes et 277 hommes promus soit un total de 572 promus

- **51,57% 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**

Des travaux sont en cours en 2024 pour rédiger les prochaines LDG en tenant compte des enjeux liés à l'égalité professionnelle.

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 :

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

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. Depuis décembre 2023, l'action 7 est réengagée et sera finalisée pour l'été 2024.

Action 8 - Mettre en place une école des encadrants. 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 témoins

- Entretiens RH de confirmation entre le 1^{er} temps de découverte et le 2^e temps de confirmation
- Cérémonie de remise des attestations de réussite au dispositif Pass Management (Amiens – Lille)

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 (26 ont suivi l'intégralité du parcours)
- 4 abandons (2 pour obtention du concours Education Nationale, 1 pour raisons personnelles, 1 pour nomination en tant que manager)
- Public cible, les agents femmes

Etat d'avancement et perspective:

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

Fort de cette 1^{ère} expérience, des ajustements seront opérés pour optimiser le dispositif notamment sur le nombre de jours d'immersion qui devront être plus nombreux et la mise en place de temps d'échanges entre élèves pour évoquer chacun leur expérience. 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

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 être évalués 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 à des métiers plus souvent investis 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 relative 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, 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. 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 à 2024-2025 néanmoins 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

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, 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'issue 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. 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**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.**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.

Action 16 - Elaborer une charte des comportements respectueux pour une prévention du sexisme.**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
- Diffusion de la charte (papier et dématérialisé)
- Des sessions de formations (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

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 questionnaire 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.