

Rappel du Contexte

Depuis 2021, la collectivité a mise en place une démarche volontariste en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes en allant au-delà de ses obligations légales.

L'exécutif, l'administration et l'ensemble des services RH sont mobilisés et engagés afin de garantir des droits égaux et une meilleure qualité de vie au travail aux femmes et aux hommes.

Pour mener à bien cette démarche, des plans d'actions ont été élaborés pour déterminer les objectifs leurs mise en œuvre..

Le 10 juin 2024 a été présenté en CST le plan 2 d'actions en faveur de l'égalité professionnelle 2024-2026.

Ce second plan a pour objectif d'

- Enrichir le travail engagé dans le cadre du premier plan
- Proposer de nouvelles actions
- Informer, sensibiliser et mobiliser encore plus autour de cet enjeu
- Prendre en compte les évolutions législatives.

Pour rappel ce plan est composé de 17 actions, réparties en 5 axes. Certaines de ces actions sont prévues par le législateur (comme la création d'un index égalité professionnelle). D'autres sont à l'initiative pleine et entière des services de notre collectivité comme par exemple l'expérimentation du détachement des agents en situation de RQTH sur un grade de niveau supérieur.

Ce plan réaffirme l'ambition et l'engagement de notre collectivité, des agents et des services de la DRH à toujours améliorer ce principe devenu fondamental de l'égalité professionnelle femmes-hommes.

Ce présent rapport a pour objectif de :

- 1) Faire un point étape sur une action issue du précédent plan.
- 2) Présenter les fiches actions issues du plan 2 d'égalité professionnelle femmes-hommes 2024-2026

1 – Point d'étape, action 7 (plan 1) : Informer les agents sur l'impact des choix de vie sur la carrière (rémunération, retraite...).

L'action est en cours de réalisation. A ce stade beaucoup de données ont été produites identifiant les différents choix de vie et les positions et impacts de ceux-ci sur la carrière de l'agent.

Ainsi différentes pistes de travail complétant les objectifs initiaux ont été identifiés :

- Mettre la documentation à disposition des téléconseillers de la plateforme d'accueil DRH
- Disposer d'un outil interactif et vivant sur la base de fiches pratiques
- Constituer une Foire Aux Questions (FAQ) à l'instar de celle mise en place pour le bulletin de paie électronique
- Proposer un outil général pour le plus grand nombre et développer des fiches annexes plus approfondies pour les experts RH et en fonction des spécificités des agents.

Pour cela, une expérimentation des solutions est proposée avec le calendrier suivant :

- Formaliser l'outil suite au contenu produit en groupe projet (décembre 24)
- Diffuser l'outil dans les différents services de la DRH pour une expérimentation au 1^{er} semestre 2025.
- Impacter les évolutions le cas échéant suite à l'expérimentation, 1^{er} semestre 2025
- Réaliser le bilan de l'expérimentation et préparer les modalités de généralisation fin 1^{er} semestre 2025
- Mettre à disposition l'outil (plan de communication associé) : 2^{ème} semestre 2025.

2 – Les fiches actions du plan 2 égalité professionnelle femmes-hommes 2024-2026.

Certaines actions de ce nouveau plan tendent à compenser des déséquilibres constatés en défaveur des femmes pour lesquels des actions ont déjà été mises en œuvres dans le plan 1 ; elles méritent d'être complétées. D'autres visent à garantir l'égalité de traitement à chaque agent évoluant dans la collectivité. Enfin, d'autres actions objectives visent à améliorer la connaissance comparée des femmes et des hommes dans notre organisation et la démarche égalité professionnelle conduite à la Région. Cette diversité des objectifs est aussi l'une des richesses de ce plan d'action qui, comme toute avancée en faveur de l'égalité professionnelle, bénéficiera à toutes et tous.

Par ailleurs les nouvelles obligations réglementaires ont été prises en compte dans l'élaboration du nouveau plan.

Ainsi les enjeux de ce second plan sont les suivants :

- Accentuer et compléter les actions engagées en matière de rémunération afin de réduire les inégalités et donner les mêmes possibilités de carrière à tous.
- Susciter les vocations et accompagner tous les agents à occuper des métiers atypiques ou des métiers issus du domaine du management
- Outiller les managers, les agents et communiquer sur la démarche d'égalité professionnelle.

- Multiplier les actions sur le terrain pour faire vivre et donner du sens à la démarche.
- Intégrer au sein des actions la thématique du handicap et de l'inclusion.

Ces 17 actions tiennent compte des principes cités supra et pourront être enrichies au fur et à mesure des échanges et des mises en œuvre organisés entre 2024 et 2026.

Enfin, afin de répondre aux obligations réglementaires (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), ce plan sera transmis au Préfet du Nord avant le 31 décembre 2024.

En annexe, l'ensemble du plan détaillé par action.