

COMITE TECHNIQUE

Réunion du 23 novembre 2020

Rapport pour avis

PLAN D'ACTION EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES 2021-2023

Contexte

La prise de conscience des inégalités de genre doit s'imposer au sein de nos sociétés. Au-delà de l'enjeu éthique, promouvoir l'égalité professionnelle c'est promouvoir le bien-être au travail pour tous les agents, c'est jouer un rôle d'exemplarité, c'est moderniser la gestion de ses ressources humaines et donner une image positive de la collectivité, enfin c'est respecter ses obligations légales et réglementaires.

Pour agir pour l'égalité professionnelle, la collectivité propose un plan d'action concret (3) respectant un cadre réglementaire clair (1) et qui repose sur un diagnostic précis (2).

1 Les obligations réglementaires de la Région

- **Loi relative à la transformation de la fonction publique du 6 août 2019**

Les collectivités locales ont l'obligation d'ici le 31 décembre 2020 au plus tard, « d'élaborer et mettre en œuvre un plan d'action pluriannuel dont la durée ne peut excéder 3 ans renouvelables ». Le plan d'action comporte des mesures :

- visant à évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre femmes et hommes
- garantir l'égal accès des femmes aux corps, cadres d'emploi, 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 » (article 80)

- **Décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique**

Le décret précise un certain nombre de points :

- Le plan d'action égalité professionnelle doit être soumis au comité technique compétent pour consultation
- Le plan d'action est établi pour 3 ans et il définit pour cette période la stratégie, les objectifs à atteindre, les mesures, les indicateurs de suivi et leur calendrier de mise en œuvre

- Il est transmis au Préfet au plus tard le 1er mars de l'année suivante sinon la collectivité s'expose à une pénalité dont le montant est fixé à 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels de l'employeur public concerné.

L'élaboration du plan d'action nécessite au préalable la réalisation d'un diagnostic de situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'administration concernée.

2 Le diagnostic de situation comparée 2019 (annexe 1)

L'effectif global reste majoritairement féminin. Sur 7885 agents permanents, 54.5% sont des femmes. Elles représentent respectivement 54.5% dans les lycées, 56.4% dans les services et 26.2 dans les ports. Toutes catégories confondues (A, B, C), elles sont aussi majoritaires.

Les hommes demeurent sous représentés dans la filière administrative (attachés, rédacteurs) et sur représentés dans la filière technique sur certains cadres d'emplois (agents de maîtrise, ingénieurs).

Concernant la pyramide des âges, notons que 31% des femmes et 23% des hommes ont 50 ans et plus.

Les temps de travail partiel ou de télétravail sont fortement mobilisés par des femmes (86.61% pour les temps partiel, 74.1% pour le télétravail).

Par ailleurs, le rapport de données sexuées 2019 met en évidence deux domaines dans lesquels les inégalités persistent.

• Le champ lié à la rémunération

Les écarts en rémunération persistent (les hommes perçoivent 5.52% de plus que les femmes en 2019).

Ces inégalités s'expliquent par différents facteurs :

- la structuration par grade de l'effectif, il y a davantage d'hommes sur des grades supérieurs, impliquant un traitement indiciaire plus favorable
- une majorité d'hommes est issue de la filière technique dont le régime indemnitaire est plus favorable
- il y a davantage de femmes que d'hommes en temps partiel.

• Le champ lié à l'encadrement

Le référentiel métiers recense six métiers liés au management. Les hommes restent majoritaires sur cinq d'entre eux : manager de direction générale, manager de direction, manager de proximité, manager d'équipe et responsable de restauration collective. Seul le métier de manager intermédiaire (responsable de service et responsable de service adjoint) est occupé majoritairement par les femmes.

La répartition femmes-hommes sur les métiers de manager de proximité, manager d'équipe et responsable de cuisine collective sont clairement défavorable aux femmes. En effet les femmes ne représentent que 35%, 14% et 17% des agents sur ces métiers.

Ces proportions peuvent s'expliquer par une sous-représentation des femmes dans certains métiers de la filière technique, des stéréotypes (estime et confiance en soi), voire un manque de formation.

Un plan d'action s'appuyant sur le rapport de situation comparé est proposé afin de réduire les écarts constatés.

3 Le plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2021-2023 (annexe 2)

Les collectivités locales constituent des acteurs majeurs des territoires et des structures employeuses importantes sur ces territoires. A ce titre, elles portent les principes de la République et doivent être exemplaires en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La Région Hauts-de-France souhaite se doter d'un plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle, conformément à la législation. Au-delà du plan d'action, elle souhaite s'engager dans la mise en place d'une politique d'égalité des droits, qui soit reconnue par le label « Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes » de l'AFNOR.

Les collectivités locales ont l'obligation d'ici le 31 décembre 2020 au plus tard, « d'élaborer et mettre en œuvre un plan d'action pluriannuel dont la durée de ne peut excéder 3 ans renouvelables (loi portant transformation de la fonction publique du 6 août 2019). Le plan d'action structuré et proposé par la Direction des Ressources Humaines est :

1. Organisé en 5 axes
2. Composé de 15 actions prioritaires à déployer à compter de janvier 2021.

L'axe 1 du plan d'action est consacré à « la gouvernance, le pilotage et la communication ». Cet axe a pour objectif d'organiser, de représenter, de conscientiser et de diffuser les informations dans le but de progresser vers une réalité réelle entre femmes et hommes.

L'axe 2 du plan d'action est consacré à « la rémunération ». Cet axe vise à expliquer et gommer le déséquilibre salarial femmes-hommes en Hauts-de-France, l'objectif c'est l'égalité salariale.

L'axe 3 du plan d'action est consacré aux « déroulements de carrière et aux mobilités ». L'objectif ici est de recruter, de former sans discriminer.

L'axe 4 du plan d'action est consacré au rapport entre « vie personnelle et vie professionnelle ». L'objectif est de garantir une meilleure articulation des temps de vie et de mieux accompagner la parentalité au sein de la collectivité.

L'axe 5 du plan d'action est consacré à « la lutte contre les violences sexistes et sexuelles ». Cet axe vise à protéger, sensibiliser et mobiliser les agents envers tous types de discrimination et d'harcèlement.

15 actions ont été identifiées pour atteindre ces objectifs :

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.
	2. Veillez à la mise en place systématique d'indicateurs sexués dans le pilotage et le suivi des politiques RH.

[Tapez ici]

	3. Lancer une campagne de communication et de sensibilisation (journée droits des femmes 08/03, lutte contre les stéréotypes et préjugés...). 4. Viser l'obtention d'un label égalité professionnelle femmes-hommes.
Axe 2 Rémunération	5. Identifier dans les lignes directrices de gestion, des critères de promotion concourant à l'égalité professionnelle. 6. Informer les agents sur l'impact des choix de vie sur la carrière (rémunération, retraite...).
Axe 3 Déroulement de carrière et aux mobilités	7. Mettre en place une école des encadrants. 8. Garantir l'égalité à l'embauche en menant des recrutements exemplaires. 9. Valoriser les parcours atypiques (apprentis, agents).
Axe 4 Conciliation vie personnelle et vie professionnelle	10. Rédiger une charte des temps. 11. Proposer un dispositif d'accompagnement à la parentalité. 12. 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. 13. Etudier la mise en place d'actions spécifiques relatives au congé paternité.
Axe 5 Lutte contre les violences sexistes et sexuelles	14. Mettre en place des sessions d'information et de formation relatives à la non-discrimination, le harcèlement moral et sexuel. 15. Elaborer une charte des bons comportements pour une prévention du sexisme.

Le plan d'action est composé d'actions concrètes, très opérationnelles visant à prendre conscience, promouvoir, atteindre et garantir l'égalité professionnelle. C'est un plan d'action qui pourra être complété au regard des actions menées et des diverses contributions (agents, partenaires sociaux...).

Le plan d'action détaillé en annexe 2 précise :

- Le ou les objectifs à atteindre pour chaque mesure ;
- Les indicateurs de suivi et d'évaluation des mesures ;
- Le cas échéant, les moyens et outils mis à disposition ;
- Le calendrier de mise en œuvre de chaque mesure.

Le diagnostic et le plan d'action ont fait l'objet d'échanges avec les organisations syndicales. Trois réunions ont déjà eu lieu : 3 octobre 2019, 10 mars 2020, 12 novembre 2020.

Annexe 1

[Tapez ici]

Rapport consolidé, données des services RH

1/ Caractéristiques de l'emploi

11/ Un effectif qui reste majoritairement féminin ...

La Région Hauts-de-France compte 9 232 agents, 7885 agents permanents et 1 347 agents non permanents.

	LYCEES et CREPS			SERVICES			PORTS		
	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL
TITULAIRES	2649	2209	4858	1454	1077	2531	46	128	174
CONTRACTUELS	4	6	10	141	158	299	3	10	13
TOTAL	2 653	2 215	4 868	1 595	1 235	2 830	49	138	187

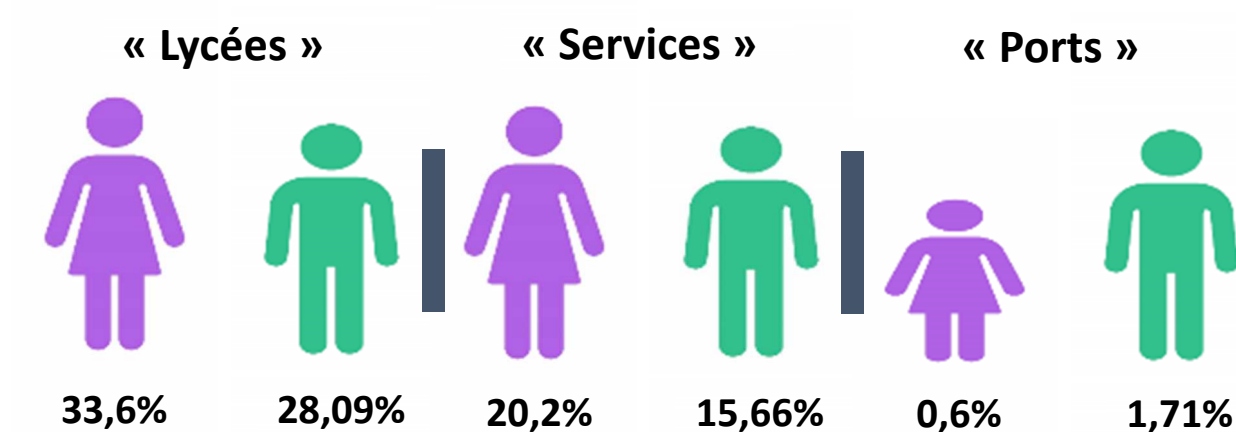
Les femmes représentent 54,5% des effectifs permanents. Elles représentent 54,5% des effectifs des lycées et 56,4% des effectifs des services et 26,2% de ceux des Ports.

54,9% des titulaires sont des femmes (54,5% en 2018).

	LYCEES et CREPS		SERVICES et PORTS		TOTAL
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	
Les collaborateurs de cabinet	0	0	6	8	14
Les collaborateurs de groupes politiques	0	0	14	9	23
Les agents temporaires	693	396	62	27	1178
Les apprentis	7	20	13	21	61
Les emplois d'avenir	0	0	0	19	19
Les vacataires	0	0	30	17	47
Les stagiaires gratifiés	0	0	1	2	3
Les services civiques	0	0	1	1	2
TOTAL	700	416	127	104	1 347

Les femmes représentent 61,40% des postes non permanents, postes qui sont en hausse de 26,5% entre 2018 et 2019 en lien avec la fin des contrats aidés dans les établissements scolaires.

Répartition des effectifs permanents par communauté et par sexe



12/ dans toutes les catégories hiérarchiques : A,B et C

Répartition par catégorie et communauté et sexe

	A		B		C		TOTAL	
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
LYCEES et CREPS	-	-	9	82	2 644	2 133	2 653	2 215
SERVICES	712	564	341	147	542	524	1 595	1 235
PORTS	16	38	9	30	24	70	49	138
TOTAL	728	602	359	259	3 210	2 727	4 297	3 588
%	54.7%	45.3%	58.1%	41.9%	54.1%	45.9%	54.5%	45.5%

Les femmes représentent 54,1% de la catégorie C, 58,1% de la catégorie B et 54,7% de la catégorie A, soit une répartition équilibrée au regard de la part des femmes dans la structure des effectifs (54.5%).

12/ ... dans toutes les filières sauf la filière technique ...

Répartition des effectifs régionaux par filière

	Femmes	Hommes
<i>Filière administrative</i>	1456	538
<i>Filière technique</i>	2827	3030
<i>Filière culturelle</i>	8	3
<i>Filière médico-sociale</i>	2	1
<i>Filière sociale</i>	2	0
<i>Hors filière (marins)</i>	0	8
<i>Emplois fonctionnels</i>	3	7

Les femmes représentent 73% de l'effectif de la filière administrative, 48,3 % de la filière technique et 33,3% des emplois fonctionnels.

Répartition par filière, catégorie, grade et sexe

	Cat.	FEMMES	HOMMES	TOTAL
DIR. GENERAL REGION + 2M.			1	1
D.G.A.REGION + 2 M.		3	6	9
FILIERE EMPLOI FONCTIONNEL		3	7	10
ADMINISTRATEUR GENERAL	A	0	0	0
ADMINISTRATEUR HORS CLASSE		8	9	17
ADMINISTRATEUR		7	20	27
DIRECTEUR TERRITORIAL		48	46	94
ATTACHE HORS CLASSE		2	3	5
ATTACHE PRINCIPAL		269	156	425
ATTACHE TERRITORIAL	B	262	139	401
REDACTEUR PRINCIPAL 1ERE CL		154	19	173
REDACTEUR PRINCIPAL 2EME CL		97	20	117
REDACTEUR		91	13	104
ADJOINT ADMINISTRATIF PL 1E CL	C	183	32	215
ADJOINT ADMINISTRATIF PL 2E CL		233	53	286
ADJOINT ADMINISTRATIF TERR		102	28	130
FILIERE ADMINISTRATIVE		1456	538	1994
INGENIEUR EN CHEF HORS CLASSE	A	2	8	10
INGENIEUR EN CHEF CL. EXC		0	1	1
INGENIEUR EN CHEF		16	18	34
INGENIEUR PRINCIPAL		84	145	229
INGENIEUR		18	46	64
TECHNICIEN PRINCIPAL 1ERE CL	B	2	71	73
TECHNICIEN PRINCIPAL 2EME CL		5	71	76
TECHNICIEN		8	57	65
AGENT DE MAITRISE PRINCIPAL	C	2	58	60
AGENT DE MAITRISE		58	343	401
ADJOINT TECHNIQUE PPAL 1E CL		2	140	142
ADJ TECH TER. PL 1E CL ETB ENS		62	454	516
ADJOINT TECHNIQUE PPAL 2E CL		22	79	101
ADJ TECH TER. PL 2E CL ETB ENS		1893	1017	2910
ADJOINT TECHNIQUE TERRITORIAL		13	110	123
ADJOINT TECHNIQUE ETS ENS		640	412	1052
FILIERE TECHNIQUE		2827	3030	5857

	Cat.	FEMMES	HOMMES	TOTAL
ATTACHE PPAL CONSERV.PAT	A	3	1	4
ATTACHE CONSERV.PAT		2	1	3
BIBLIOTHECAIRE		0	1	1
CONSERVATEUR PAT EN CHEF		1	0	1
ASSISTANT CONS PPL 1ERE CL	B	2	0	2
ASSISTANT CONS PPL 2EME CL		0	0	0
FILIERE CULTURELLE		8	3	11
CADRE DE SANTE	A	1	0	1
MEDECIN TERR.HORS CLASSE		0	1	1
PSYCHOLOGUE TERR.CL.NORMALE		1	0	1
FILIERE MEDICO-SOCIALE		2	1	3
ASSISTANT SOCIO-EDUC PPL	B	2	0	2
FILIERE SOCIALE		2	0	2
CHEF MECANICIEN	B	0	1	1
HYDROGRAPHE		0	2	2
MAITRE D'ENTRETIEN		0	2	2
MECANICIEN		0	1	1
PATRON DE VEDETTE		0	2	2
HORS FILIERE		0	8	8
TOTAL		4298	3587	7885

Dans la filière administrative, les femmes sont sur-représentées dans certains cadres d'emplois : 62,8% des attachés, 86,8% des rédacteurs et 82,1% des adjoints administratifs. En revanche, dans le cadre d'emplois des administrateurs, les femmes ne représentent que 34,1%.

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 (7%) des agents de maîtrise (13%) ou des adjoints techniques territoriaux (10,1%), elles représentent 57,9% des adjoints techniques des EPLE.

Sur les grades supérieurs, on constate une évolution du nombre de femmes sur le cadre d'emplois des ingénieurs en chef passant de 34,7% en 2018 à 40% en 2019.

La répartition femmes/hommes sur les autres filières réunies (culturelle, médico-sociale, sociale et hors filière) est très équilibrée puisque l'on est à 50%. Ce taux était de 52,4% en faveur des hommes en 2018.

13/ Des contractuel-le-s femmes et hommes en proportion quasi identique

Nombre d'agents en CDD et CDI en 2019 (698 agents)

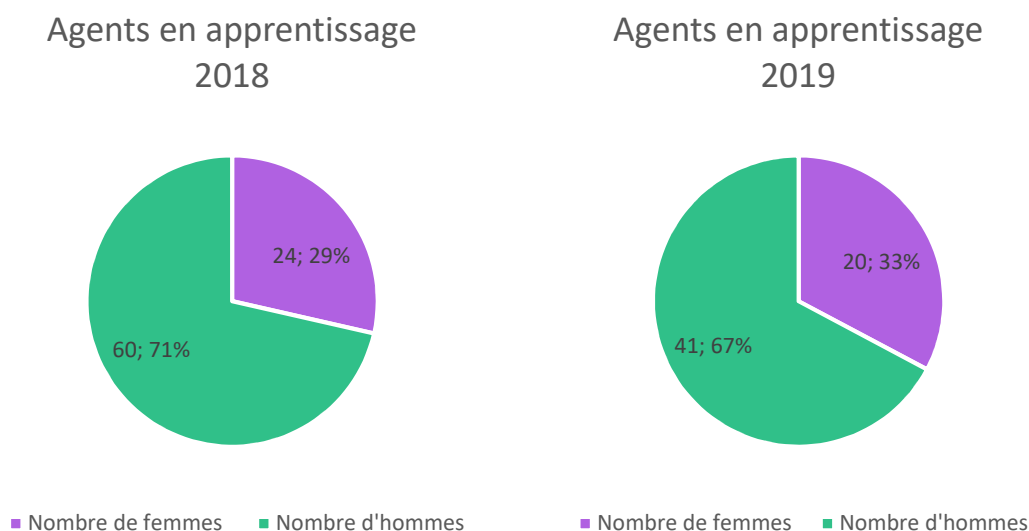


Les femmes représentent 51,14% des contrats à durée déterminée et indéterminée.

[Tapez ici]

14/ Des femmes peu concernées par les contrats d'apprentissage à la différence des stages

Répartition des agents en contrat d'apprentissage

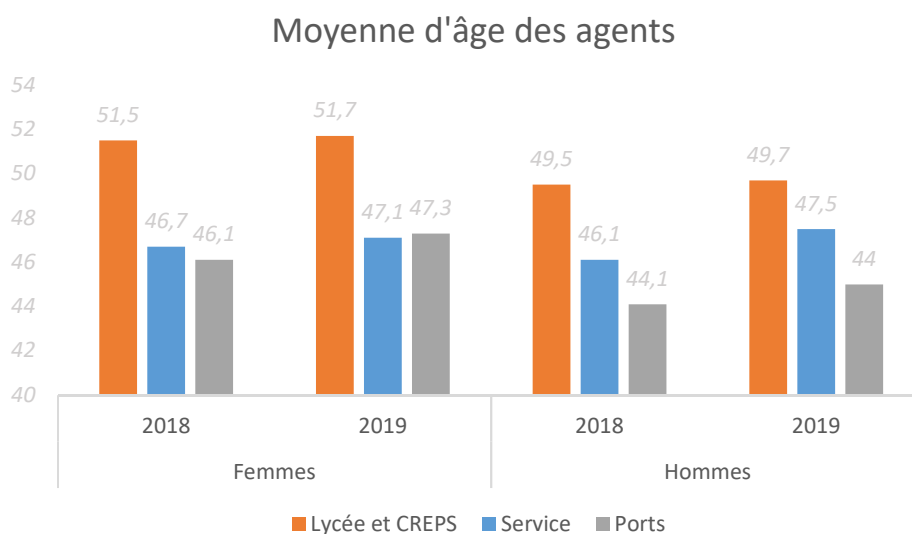


Globalement, le nombre d'apprentis est passé de 84 à 61.

Les femmes ne représentent pas la majorité des agents en contrat d'apprentissage. le taux de féminisation pour les apprenti-e-s de la Région Hauts-de-France est de 32.8%. Il est inférieur au taux de féminisation national des apprenti-e-s dans les organismes régionaux qui s'élève à 45,2% (chiffres 2015) (source : les collectivités locales en chiffres 2015 - DGCL).

15/ Des femmes globalement plus âgées que les hommes

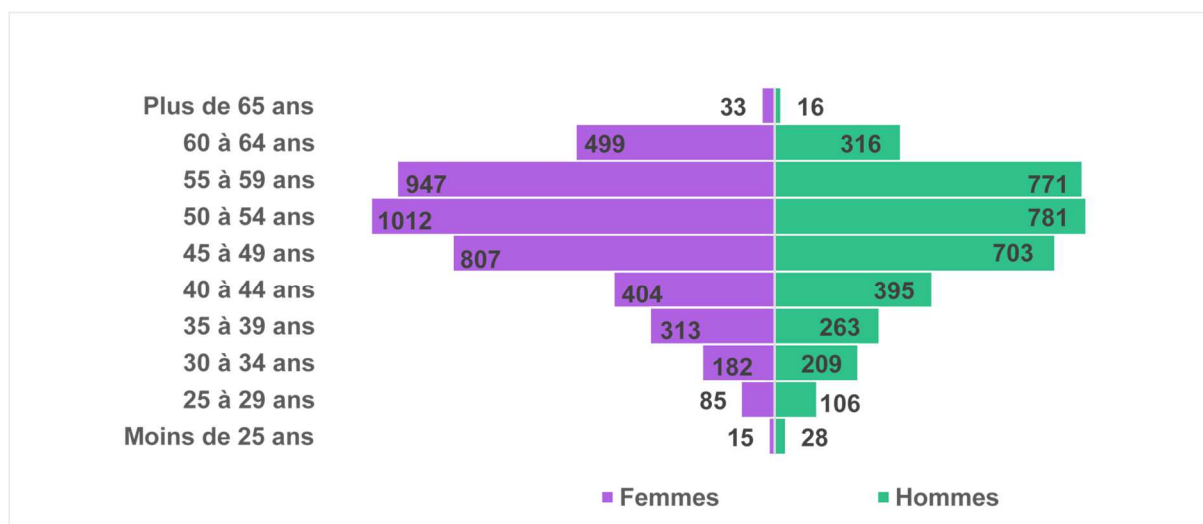
Moyenne d'âge des agents



L'âge moyen de l'ensemble des agents permanents est de 49,4 ans en 2019. La population des lycées est en moyenne plus âgée de 3,7 ans par rapport aux services. La moyenne d'âge s'accroît progressivement depuis plusieurs années passant de 47,5 ans d'âge moyen en 2014 à 49,1 ans en 2018.

L'âge moyen est plus élevé chez les femmes que chez les hommes à la fois dans les lycées et les ports.

Pyramide des âges de l'ensemble des agents permanents



En 2019, alors que les femmes représentent 54,57% de l'effectif total, elles représentent :

- 49,54% des 18 – 39 ans
- 52,44% des 40 – 54 ans
- 57,28% des plus de 55 ans (les agents ayant plus de 55 ans représentant 32,7% des agents)

2/ L'encadrement

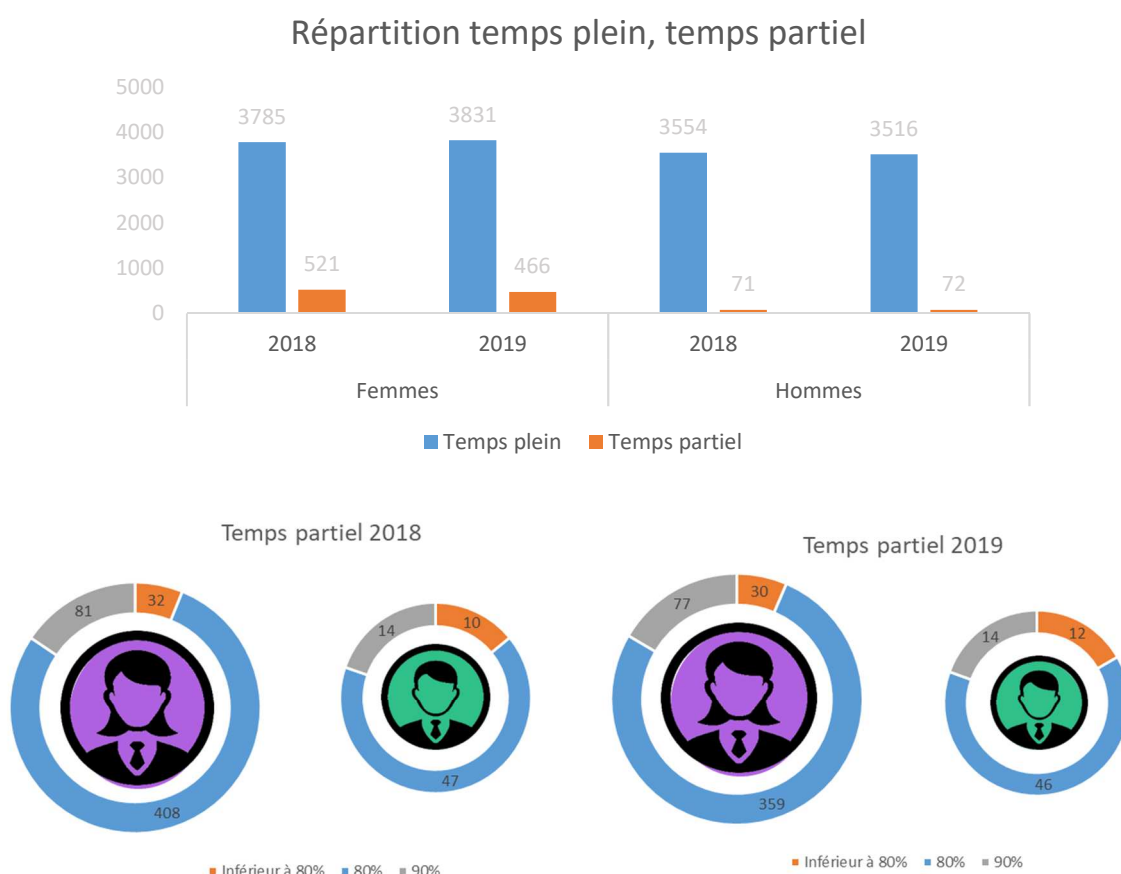
Un encadrement majoritairement masculin

METIER	Femmes	Hommes	Total
Manager de direction générale	3 (30%)	7	10
Manager de direction	43 (43%)	57	100
Manager intermédiaire	105 (51%)	99	204
Manager de proximité	35 (35%)	64	99
Manager d'équipe	43 (14%)	256	299
Responsable de restauration collective	36 (17%)	175	211
TOTAL	265 (28%)	658	923

Au 31 décembre 2019, la Région compte 923 encadrants. La part des femmes dans cet encadrement est de 28,58%. Les femmes sont sous représentées dans les métiers de manager d'équipe et de responsables de restauration collective.

3/ Le temps de travail et les modalités d'organisation du temps de travail

31/ Un temps partiel qui reste féminin



Alors que les femmes représentent 54,57% de l'effectif, elles représentent :

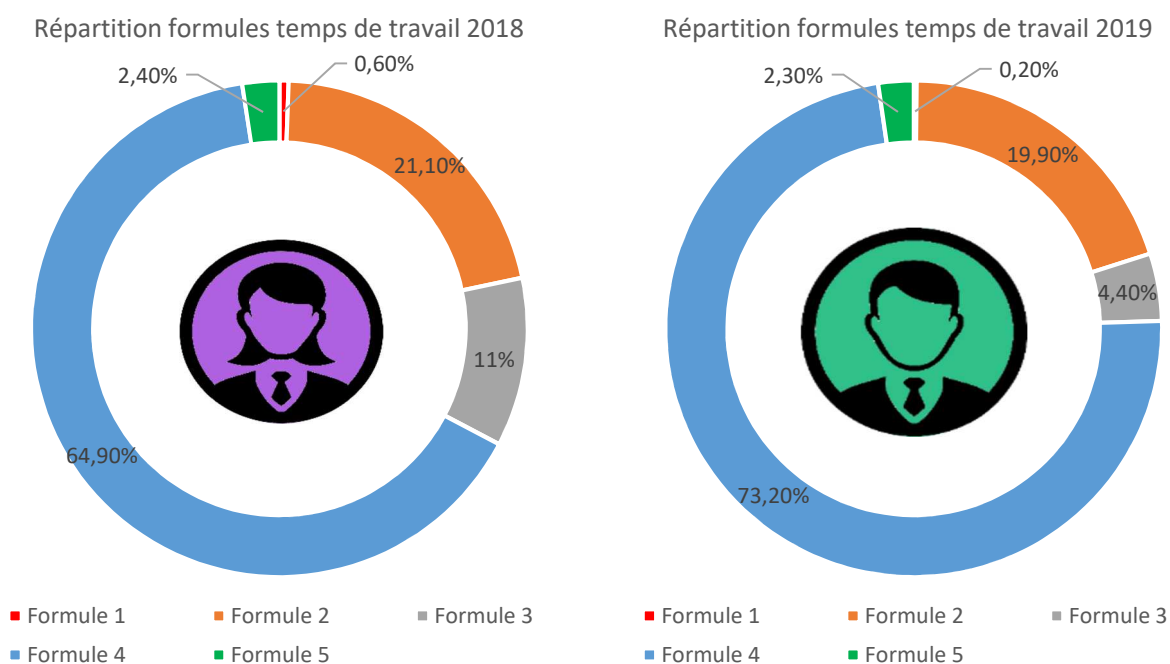
- 52,14% des agents exercent une activité à temps plein
- 86,61 % des agents exerçant à temps partiel
- 84,61% des agents travaillant à 90%
- 88,54% des agents travaillant à 80%
- 71,42 % des agents travaillent à moins de 80%.

Les agents travaillant à temps partiel (538 agents) sont issus de la catégorie A à 32,43%, de la catégorie B à 14%, et de la catégorie C à 53,54%. Néanmoins, ils ne représentent que 14,43% des agents de catégorie A, 13,43% des agents de catégorie B et 5,33% des agents de catégorie C.

32/ Des formules de temps de travail qui conviennent mieux aux femmes

La Région propose aux agents des services 5 formules de temps de travail depuis avril 2018 (règlement intérieur du temps de travail) :

- Formule 1 : 35h50 sur 5 jours
- Formule 2 : 39h sur 5 jours
- Formule 3 : 38h sur 4,5 jours
- Formule 4 : 39h50 sur 5 jours
- Formule 5 : 36h20 sur 4 jours

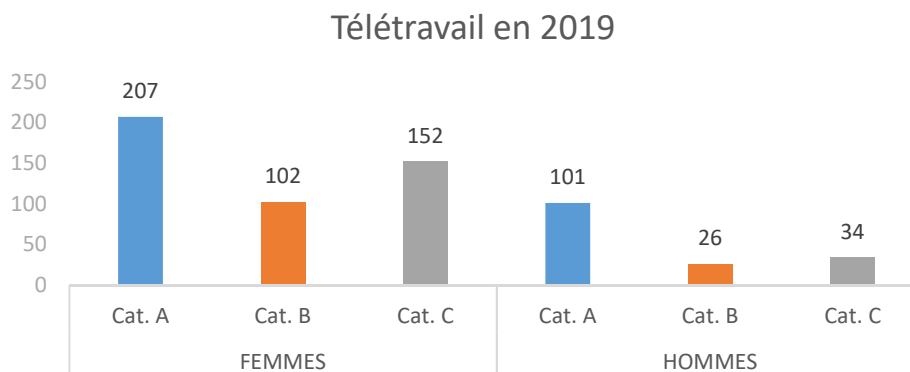


La formule 3 permet à 11% des femmes de travailler à 100% sur 4,5 jours, formule choisie par seulement 4,4% des hommes.

Pour les femmes travaillant à temps partiel (80 ou 90%), le choix se porte principalement sur la formule 4 et la formule 2.

33/ Le télétravail concerne davantage les femmes

Les effectifs en télétravail par catégorie et sexe au 31/12/2019



[Tapez ici]

Au 31 décembre 2019, 622 agents avaient une autorisation d'exercer leur fonction en télétravail, soit 74,1% de femmes et 25,9% d'hommes.

	1 jour	2 jours	3 jours	Total
FEMMES	245	206	9	461
HOMMES	101	59	1	161
Total	346	265	10	622

Dans le détail, 71% de femmes télé travaillent 1 jour contre 29% d'hommes. Cette répartition s'accroît pour les télétravailleurs sur 2 jours (77% de femmes, 23% d'hommes).

Le faible taux de télétravail sur 3 jours s'expliquant par sa date de mise en œuvre tardive fin 2019 (L'autorisation des 3 jours de télétravail date du 1er octobre 2019, délibération votée le 24 septembre).

4/ Les mobilités de personnel

41/ Les départs

	FEMMES	HOMMES	Total
<i>Congé parental</i>	7	1	8
<i>Disponibilité</i>	10	8	18
<i>Congé formation</i>	0	0	0
<i>Détachement extérieur</i>	1	5	6
<i>Décès</i>	7	13	20
<i>Démission</i>	3	5	8
<i>Détachement</i>	4	5	9
<i>Mutation</i>	17	17	34
<i>Retraite</i>	142	121	263
<i>Autres (radiation, fin de contrat, licenciement, ...)</i>	7	6	13
Total	198	181	379

379 agents ont quitté la collectivité en 2019 (473 en 2018) dont 56,7% de femmes (elles représentent 54% des effectifs permanents). Le principal motif de départ reste la retraite.

42/ Les arrivées : les recrutements externes

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
REINTEGRATION			
<i>Réintégration suite à disponibilité</i>	6	1	7
<i>Réintégration suite à congé parental</i>	1	0	1
<i>Réintégration suite à congé formation</i>	0	0	0
<i>Réintégration suite à mise à disposition, détachement</i>	6	2	8
TOTAL REINTEGRATION	13	3	16
RECRUTEMENT			
<i>Intégration fonction publique</i>	2	3	5
<i>Recrutement direct</i>	141	87	228

<i>Recrutement par concours</i>	4	5	9
<i>Recrutement par voie de détachement et de mutation</i>	18	20	38
<i>Recrutement de non titulaires</i>	18	29	47
TOTAL RECRUTEMENT	183	144	327
TOTAL	196	147	343

343 agents ont rejoint la collectivité en 2019 contre 218 en 2018 et parmi eux, 57,14% de femmes.

5/ La formation

Répartition des bénéficiaires de formation

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
<i>Catégorie A</i>	465	354	819
<i>Catégorie B</i>	207	187	394
<i>Catégorie C</i>	943	1 163	2 106
TOTAL	1 615	1 704	3 319

48,6% des agents ayant bénéficié d'au moins une formation sont des femmes (contre 48.32% en 2018)

6/ La rémunération

61/ Des écarts de rémunération défavorables aux femmes

			TOTAL			FEMMES		HOMMES	
SERVICES ET PORTS	CAT.	FILIERES ET GRADES	EFFECTIFS	REMUNERATION BRUTE ANNUELLE		REMUNERATION BRUTE ANNUELLE		REMUNERATION BRUTE ANNUELLE	
				TOTAL	MOYENNE	TOTAL	MOYENNE	TOTAL	MOYENNE
	EMPLOI FONCTIONNEL		10						
	A	D.G.A. REGION + 2M.	9	939 357	104 373	291 396	97 132	644 856	107 476
	+	DIR. GENERAL REGION +2M.	1			-	-		
	FILIERE ADMINISTRATIVE		1 994	77 781 952	39 008	54 483 520	37 420	24 553 202	43 195
	A	Administrateur général							
		Administrateur hors classe	17	1 368 415	80 495	627 728	78 466	736 623	81 847
		Administrateur	27	1 850 229	68 527	495 614	70 802	1 354 600	67 730
		Directeur	94	5 549 290	59 035	2 811 744	58 578	2 737 552	59 512
		Attaché principal	425	21 377 925	50 301	13 396 200	49 800	7 981 116	51 161
		Attaché	401	15 636 594	38 994	10 303 412	39 326	5 335 793	38 387
	B	Rédacteur principal 1ère classe	173	6 694 062	38 694	5 969 810	38 765	724 527	38 133
		Rédacteur principal 2ème classe	117	4 079 983	33 639	3 276 272	33 776	659 760	32 988
		Rédacteur	104	3 231 384	31 071	2 839 928	31 208	391 443	30 111
	C	Adjoint administratif ppal 1ère classe	215	6 428 070	29 898	5 483 412	29 964	944 064	29 502
		Adjoint administratif ppal 2ème classe	286	7 782 346	27 211	6 341 794	27 218	1 440 646	27 182
		Adjoint administratif	130	3 332 030	25 631	2 629 458	25 779	702 408	25 086

[Tapez ici]

			TOTAL			FEMMES		HOMMES	
SERVICES ET PORTS	CAT.	FILIERES ET GRADES	EFFECTIFS	REMUNERATION BRUTE ANNUELLE		REMUNERATION BRUTE ANNUELLE		REMUNERATION BRUTE ANNUELLE	
				TOTAL	MOYENNE	TOTAL	MOYENNE	TOTAL	MOYENNE
	FILIERE TECHNIQUE		991	38 286 294	38 634	8 078 000	46 160	30 214 848	37 028
	A	Ingénieur en chef de hors classe	10	910 670	91 067			730 768	91 346
		Ingénieur en chef	34	2 364 938	69 557	1 086 464	67 904	1 276 542	70 919
		Ingénieur principal	229	12 732 171	55 599	4 614 708	54 937	8 117 970	55 986
		Ingénieur	64	2 740 416	42 819	746 082	41 449	1 994 836	43 366
	B	Technicien principal 1ère classe	55	2 057 880	37 416			1 991 793	37 581
		Technicien principal 2ème classe	36	1 174 032	32 612			1 139 775	32 565
		Technicien	32	956 160	29 880	121 509	30 377	872 639	30 091
C	Agent de maîtrise principal	59	1 943 165	32 935			1 879 689	32 977	
	Agent de maîtrise	105	3 133 830	29 846	303 469	30 347	2 853 040	30 032	
	Adjoint technique ppal 1ère classe	142	4 371 612	30 786			2 515 187	30 812	
	Adjoint technique ppal 2ème classe	101	2 688 014	26 614	554 334	25 197	2 134 896	27 024	
	Adjoint technique	123	3 066 882	24 934	303 758	23 366	2 761 990	25 109	
FILIERE CULTURELLE		11	472 450	42 950	344 128	43 016	-	-	
A	3 Attaché principal conserv. Pat et 2 Attaché conserv. Pat		11	472 450	42 950	344 128	43 016		

[Tapez ici]

			TOTAL			FEMMES		HOMMES	
SERVICES ET PORTS	CAT.	FILIERES ET GRADES	EFFECTIFS	REMUNERATION BRUTE ANNUELLE		REMUNERATION BRUTE ANNUELLE		REMUNERATION BRUTE ANNUELLE	
				TOTAL	MOYENNE	TOTAL	MOYENNE	TOTAL	MOYENNE
	FILIERE MEDICO SOCIALE		3						
	+	1 Cadre de santé,1 médecin hors classe, 1 psychologue classe normale	3					-	-
	FILIERE SOCIALE		1						
		1 Assistant socio-éducative principal	1						
	HORS FILIERE		8	279 984	34 998				
	B	2 Maîtres d'entretien, 2 chefs mécanicien	8	279 984	34 998	-	-	279 984	34 998
LYCEES et CREPS	FILIERE TECHNIQUE		4 866	122 340 972	25 142	64 212 876	24 213	58 073 220	26 230
	B	Technicien principal 1ère classe	18	640 620	35 590			640 620	35 590
		Technicien principal 2ème classe	40	1 381 080	34 527			1 244 808	34 578
		Technicien	33	1 016 301	30 797	159 750	31 950	856 352	30 584
	C	Agent de maîtrise principal	1			-	-		
		Agent de maîtrise	155	4 953 036	30 804	354 578	32 234	4 598 458	31 934
		Adjoint technique ppal 1ère classe EE	516	13 992 888	27 118	1 651 060	26 630	12 341 536	27 184
		Adjoint technique ppal 2ème classe EE	2 910	72 296 040	24 844	46 442 862	24 111	25 846 038	25 414
		Adjoint technique des EE	1 052	23 749 952	22 576	14 411 520	22 518	9 338 392	22 666
	TOTAL GENERAL			7 885	240 382 110	30 486	127 779 540	29 730	112 534 951

Les agents sont rémunérés selon un grade de référence et un échelon. Néanmoins, les hommes gagnent 5,52% de plus que les femmes. En 2018, l'écart de rémunération était de 3,54%. Cela s'explique par la structuration par grade de l'effectif et par la quotité de travail.

[Tapez ici]

62/ Les hommes davantage concernés par les plus hautes rémunérations

Sur les 50 premières rémunérations de la collectivité (net à payer hors rémunération accessoire et avant prélèvement à la source), on compte 14 femmes (soit 28% des plus hautes rémunérations) dont 8 se placent à partir de la 25^{ème} place ; les deux premières femmes en termes de rémunération se placent en 6 et 7^{ème} position.

Sur les 100 premières rémunérations, on compte 36 femmes (soit 36% des plus hautes rémunérations) dont 29 femmes se placent entre la 1^{ère} et la 70^{ème} position.

7/ La promotion

71/ Peu de promotion en 2019 et au 2/3 favorables aux hommes

Les fonctionnaires justifiant d'une certaine expérience professionnelle bénéficient de possibilités particulières d'accès aux cadres d'emplois de niveau supérieur au titre de la promotion interne.

La promotion interne correspond à un changement de cadre d'emplois, se traduisant par : un changement de grade, un classement sur une échelle de rémunération supérieure, l'accès à un niveau plus élevé de fonctions et d'emplois, de nouvelles possibilités de carrière. La promotion interne est soumise à quota réglementaire qui impose à la collectivité de recruter 3 agents dans le cadre d'emplois concerné pour une nomination par voie de promotion interne.

		Promouvables			Promus				
		FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	durée moyenne de promotion	HOMMES	durée moyenne de promotion	TOTAL
Agents des services	Attaché	193	35	228	9	7a 3m 2j	3	6a 9m 20j	12
	Rédacteur	147	26	173	1	12a	0		1
	Rédacteur principal de 2ème classe	7	7	14	3	20a 11m 10j	2	13a 5m 20j	5
	Ingénieur		14	14			1	9a 11m	1
	Technicien principal de 2e classe		12	12			0		0
	Technicien	14	256	270	0		1	1a	1
	Agents de maîtrise	13	180	193	0		11	11a 10m 11j	11
Agents des lycées	Ingénieur		1	1			0		0
	Technicien principal de 2e classe	1	18	19	0		2	4a	2
	Technicien	89	685	774	0		0		0
	Agent de maitrise	1738	1311	3049	6	15a 9m 19j	22	15a 7m 19j	28
TOTAL		2202	2545	4747	19	0	42	0	61

En 2019, 4 747 agents remplissaient les conditions de la promotion interne, dont 2 202 femmes et 2 545 hommes. En 2019, 61 agents ont bénéficié d'une promotion interne dont 42 hommes et 19 femmes, soit 31,1% de femmes alors qu'elles représentaient 46, 38% des promouvables.

En 2018, les femmes ont été promues à hauteur de 27,17% alors qu'elles représentaient 48,54% des promouvables.

[Tapez ici]

72/ Un avancement de grade favorable aux femmes dans les services

Les décisions d'avancement de grade correspondent à un changement de grade à l'intérieur d'un cadre d'emplois et permettant l'accès à un niveau de fonctions et d'emplois plus élevé.

Pour tous les cadres d'emplois, le nombre de fonctionnaires pouvant bénéficier d'un avancement de grade est déterminé par l'application d'un taux de promotion à l'effectif des fonctionnaires remplissant les conditions exigées. Ce taux de promotion est fixé par l'assemblée délibérante, après avis du comité technique (délibération n° 2016- 1373) :

- ratio de 60% sauf pour les examens professionnels (100%)
- ratio spécifique pour les grades de catégorie B

- Agents des services

			PROMOUVABLES			PROMUS				
			FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	durée moyenne de promotion	HOMMES	durée moyenne de promotion	TOTAL
ADMINISTRATIVE	A	Administrateur général	1	1	2	0		0		0
		Attaché hors classe	9	15	24	1	7a 7m	2	7a 1m	3
		Attaché principal	35	12	47	20	10a 5m 9j	9	10a 11m 2j	29
	B	Rédacteur principal de 1 ^{ère} classe	67	16	83	23	4a 2m 5j	5	6a 6m 12j	28
		Rédacteur principal de 2 ^e classe	44	9	53	34	5a 8m 17j	6	7a 4m 6j	40
	C	Adjoint administratif principal de 1 ^{ère} classe	51	9	60	29	6a 1m 18j	6	5a 7m 6j	35
		Adjoint administratif principal de 2 ^e classe	51	8	59	30	10a 29j	6	6a 7m 10j	36
	TOTAL			258	70	328	137		34	

			PROMOUVABLES			PROMUS				
			FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	durée moyenne de promotion	HOMMES	durée moyenne de promotion	TOTAL
TECHNIQUE	A	Ingénieur en chef hors classe		1	1			0		0
		Ingénieur principal	1	4	5	1	7a 8j	2	7a 2m	3
	B	Technicien principal de 1 ^{ère} classe		17	17			3	3a 8m	3
		Technicien principal de 2 ^e classe	2	8	10	0		1	5a 4m 1j	1
	C	Agent de maîtrise principal		3	3			2	4a 1m	2
		Adjoint technique principal de 1 ^{ère} classe	1	37	38	1	4a 6m	22	4a 12j 10m	23
		Adjoint technique principal de 2 ^e classe	5	28	33	3	9a 1m 25j	20	9a 2m 3j	23
TOTAL			9	97	106	5		50		55
PATRIMOINE	A	Conservateur du patrimoine	4	1	5	0		0		0
		Conservateur du patrimoine en chef	1		1	0				0
		Attaché conservation patrimoine principal	1		1	1	15a 5 m			1
	B	Assistant conservation patrimoine principal 1 ^{ère} classe	1		1	1	7a 5m 17j			1
TOTAL			7	1	8	2		0		2
SOCIAL	B	Conseiller socio éducatif	1		1	0				0
		Assistant socio éducatif classe exceptionnelle	1		1	0				0
TOTAL			2	0	2	0		0		0

En 2019, 144 femmes sur 276 femmes promouvables dans les services ont bénéficié d'un avancement de grade, soit 52,17%. 44 hommes sur 168 hommes promouvables soit 26% des hommes ont bénéficié d'un avancement de grade en 2019.

- Agents des lycées

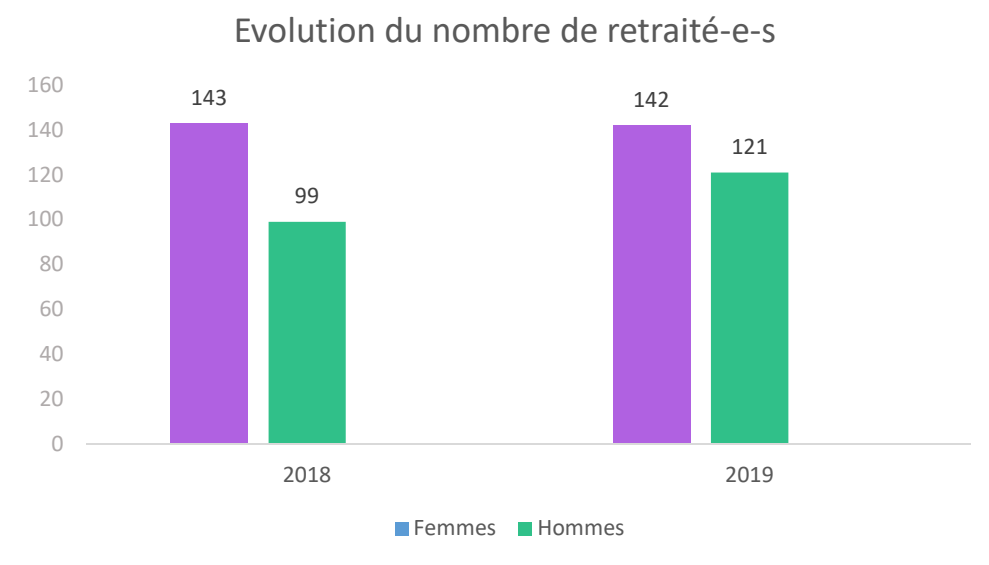
		PROMOUVABLES			PROMUS				
		FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	durée moyenne de promotion	HOMMES	durée moyenne de promotion	TOTAL
B	Technicien principal de 1 ^{ère} classe	3	24	27	0		1	2a	1
	Adjoint technique principal de 1 ^{ère} classe des EE	1593	818	2411	18	5a 11m 2j	22	5a 1m 12j	40

[Tapez ici]

C	Adjoint technique principal de 2 ^e classe des EE	124	96	220	9	7a 6m 20j	33	6a 20j	42
TOTAL		1720	938	2658	27		56		83

Dans les lycées, 83 agents ont été promus dont 32,53% de femmes alors qu'elles représentaient 64,71 % des promouvables (en 2018, les femmes ont été promues à hauteur de 10,35 % alors qu'elles représentaient 57,4% des agents promouvables).

8/ La retraite



Le nombre de départs en retraite a augmenté en 2019, le nombre de femmes concernées étant stable. 176-97-225 pour les icones femmes

vert 48-192-137

9/ La prévention et la santé

91/ Un absentéisme toujours plus important chez les femmes que chez les hommes

	Femmes			Hommes		
	Nombre de jours	Nombre d'agents	% du total	Nombre de jours	Nombre d'agents	% du total
01/01/2018	231 168	3 612	60,5%	127 810	2 361	39,5%

[Tapez ici]

01/01/2019	230 216	2 889	60,97%	128 279	1 848	39,03%
------------	---------	-------	--------	---------	-------	--------

L'absentéisme dans la collectivité concerne à 60,97% les femmes en 2019. Cet absentéisme est souvent lié à la maladie ou à la parentalité.

Taux d'absentéisme par communauté

		2019	
		Sexe	%
SIEGE	Femmes		10,37
	Hommes		6,61
EPLÉ	Femmes		18,13
	Hommes		12,27

Répartition par motifs d'absence en 2019

2019		
	Femmes	Hommes
Maladie professionnelle	78	24
Maladie ordinaire	2195	1383
Longue maladie	223	98
Maladie longue durée	111	104
Congé maternité	54	-
Congé paternité	-	26
Congés d'adoption	0	1

61,38% des agents en maladie ordinaire sont des femmes.

Les maladies professionnelles touchent les femmes à 76,47% et concernent principalement les agents des lycées à 89,21% par rapport aux agents des services. Le congé longue maladie concerne lui 69,47% des femmes et le congé de maladie longue durée 55,74%, seul indicateur pour lequel la part des femmes est en baisse par rapport à 2018.

Annexe 2

[Tapez ici]



Axe 1	Gouvernance, pilotage et communication : « responsabiliser, conscientiser et diffuser l'information »	Action prioritaire 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.

1 – Description de l'action et objectif(s)	L'axe 1 du plan d'action est consacré à « la gouvernance, le pilotage et la communication ». Cette axe a pour objectif d'organiser, de responsabiliser, de conscientiser et de diffuser les informations dans le but de progresser vers une égalité réelle entre les femmes et les hommes. Pour conduire l'élaboration de la politique d'égalité et de mixité professionnelle et l'élaboration du plan d'action et sa mise en œuvre, l'action prioritaire numéro 1 de l'axe 1 propose de créer une commission ad hoc égalité professionnelle femmes – hommes. Cette commission (équivalent à un comité de pilotage) organisera le dialogue social et identifiera en lien avec les partenaires sociaux les leviers d'action contribuant à l'égalité professionnelle.
2 – Livrable(s)	Commission égalité professionnelle femmes-hommes en identifiant les acteurs Rédaction d'un plan d'action et veiller à sa mise en œuvre
3 – Modalité(s) de concertation (partenaires...)	le Directeur Général des Services, la Directrice des Ressources Humaines, la Responsable du Département Accompagnement et Qualité de Vie au Travail, la Directeur de la Cohésion et de la Communication Interne et les représentants des organisations syndicales.
4 – Point(s) de vigilance	Veiller à la parité au sein de la commission, des groupes projets et de travail Veiller au déploiement d'actions concrètes.
5 – Calendrier	2021-2023
6 – Indicateur(s) de suivi	Nombre de réunions organisées Nombre de participants aux commissions Nombre d'actions mise en place par année
7 – Pilote(s)	Département Accompagnement et Qualité de vie au travail

Axe 1	Gouvernance, pilotage et communication : « responsabiliser, conscientiser et diffuser l'information »	Action prioritaire 2
--------------	--	-----------------------------

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

1 – Description de l'action et objectif(s)	L'axe 1 du plan d'action est consacré à « la gouvernance, le pilotage et la communication ». Cet axe a pour objectif d'organiser, de responsabiliser, de conscientiser et de diffuser les informations dans le but de progresser vers une égalité réelle entre les femmes et les hommes. L'action prioritaire numéro 2 de l'axe 1 a pour objectif de mettre en place, de façon systématique, des indicateurs sexués dans le pilotage et le suivi des politiques RH. Des index sont déjà disponibles, mais une marge de progression existe pour impacter l'ensemble des données et tableaux RH. Prendre en compte cette dimension, c'est acter les inégalités possibles et agir pour les corriger.
2 – Livrable(s)	Mise à jour des outils existants (BO...) Tableaux de bord RH sexués Repère social annuel entièrement genré
3 – Modalité(s) de concertation (partenaires...)	L'ensemble des services RH.
4 – Point(s) de vigilance	
5 – Calendrier	2021
6 – Indicateur(s) de suivi	Nombre de données RH impactées
7 – Pilote(s)	Département Accompagnement et Qualité de vie au travail

Axe 1	Gouvernance, pilotage et communication : « responsabiliser, conscientiser et diffuser l'information »	Action prioritaire 3
--------------	--	-----------------------------

Lancer une campagne de communication et de sensibilisation (journée droits des femmes 08/03, lutte contre les stéréotypes et préjugés...).

1 – Description de l'action et objectif(s)	L'axe 1 du plan d'action est consacré à « la gouvernance, le pilotage et la communication ». Cette axe a pour objectif d'organiser, de responsabiliser, de conscientiser et de diffuser les informations dans le but de progresser vers une égalité réelle entre les femmes et les hommes. L'action prioritaire numéro 3 de l'axe 1 a pour objectif 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. Chaque année, une thématique particulière sera mise en lumière, en cohérence avec les priorités de la collectivité tenant compte de l'actualité. Le point d'orgue étant la journée du droit des femmes, le 8 mars. Des actions plus ciblées seront organisées afin de développer une culture commune de l'égalité femmes-hommes.
2 – Livrable(s)	Supports de communication et de sensibilisation pertinents, adapté au public cible Evènements ciblés à l'échelle de la collectivité ou sur des périmètres restreints
3 – Modalité(s) de concertation (partenaires...)	Direction de la Communication et des Relations Publiques, Direction de la Cohésion et de la Communication Interne Démarche participative
4 – Point(s) de vigilance	
5 – Calendrier	2021-2023
6 – Indicateur(s) de suivi	Nombre de supports produits Nombre de participants
7 – Pilote(s)	Département Accompagnement et Qualité de vie au travail en appui le Chargé de communication DRH

Axe 1	Gouvernance, pilotage et communication : « responsabiliser, conscientiser et diffuser l'information »	Action prioritaire 4
--------------	--	-----------------------------

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

1 – Description de l'action et objectif(s)	L'axe 1 du plan d'action est consacré à « la gouvernance, le pilotage et la communication ». Cet axe a pour objectif d'organiser, de responsabiliser, de conscientiser et de diffuser les informations dans le but de progresser vers une égalité réelle entre les femmes et les hommes. Le « Label égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » de l'AFNOR permet de distinguer les bonnes pratiques de l'organisation et atteste de son exemplarité en matière d'égalité professionnelle. Il permet « d'évaluer les processus de ressources humaines et de les modifier le cas échéant ». C'est avant tout un outil d'émulation permettant à l'organisme de renforcer davantage l'égalité des droits et de créer un effet levier. L'action 4 de l'axe 1 est l'une des actions les plus emblématiques du plan d'action. Elle synthétise l'ensemble des actions du plan et va plus loin dans le diagnostic et les propositions. Le processus d'obtention du label AFNOR permettra également d'alimenter les projets de qualité de vie au travail et le Plan d'Amélioration des Conditions de Travail et de lutte contre les risques psycho-sociaux (PACT) mis en place par la Région en mars 2018 pour les agents des services. Cette action viendra compléter le Défi 5 : « Construire notre cohésion et l'envie de travailler ensemble ».
2 – Livrable(s)	Certification AFNOR
3 – Modalité(s) de concertation (partenaires...)	La commission égalité professionnelle femmes-hommes L'ensemble des directions parties prenantes
4 – Point(s) de vigilance	Budgétiser le coût lié à la procédure de certification Prendre en compte la durée du processus (12 mois en 4 étapes)
5 – Calendrier	2020-2023
6 – Indicateur(s) de suivi	Obtention d'un label
7 – Pilote(s)	Département Accompagnement et Qualité de vie au travail



Egalité professionnelle 2021 - 2023

Axe 2	Rémunération : « égalité salariale »	Action prioritaire 5
-------	---	----------------------

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

1 – Description de l'action et objectif(s)	L'axe 2 du plan d'action est consacré à « la rémunération ». Cet axe vise à expliquer et gommer le déséquilibre salarial femmes-hommes en Hauts-de-France. La loi du 06 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique précise que chaque collectivité devra arrêter des lignes directrices de gestion après avis du comité social territorial. Les lignes directrices de gestion déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque collectivité et établissement public, notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Les lignes directrices de gestion fixent, sans préjudice du pouvoir d'appréciation de l'autorité compétente en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général, les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours. Dans ce cadre il paraît opportun d'étudier et de proposer de nouvelles orientations et de nouveaux critères contribuant à l'égalité professionnelle (action 1).
2 – Livrable(s)	Définition d'indicateurs de promotion concourant à l'égalité professionnelle.
3 – Modalité(s) de concertation (partenaires...)	Comité technique
4 – Point(s) de vigilance	
5 – Calendrier	2020-2021
6 – Indicateur(s) de suivi	Evolution des taux de promotions pour les femmes.
7 – Pilote(s)	CODIR élargie DRH



Egalité professionnelle 2021 - 2023

Axe 2	Rémunération : « égalité salariale »	Action prioritaire 6
-------	---	----------------------

Informar les agents sur l'impact des choix de vie sur la carrière (rémunération, retraite...).

1 – Description de l'action et objectif(s)	L'axe 2 du plan d'action est consacré à « la rémunération ». Cet axe vise à expliquer et gommer le déséquilibre salarial femmes-hommes en Hauts-de-France. La fonction publique garantit l'équilibre salarial femmes-hommes (métier, grade et filière identiques) néanmoins les choix de vie introduisent de fait des disparités. L'action prioritaire numéro 2 de l'axe 2 a pour objectif d'informer les agents sur l'impact des choix de vie sur la rémunération et la carrière puis d'identifier des propositions volontaristes pour pallier ou limiter ces impacts.
2 – Livrable(s)	Un livret d'information identifiant les impacts de choix de vie sur la rémunération et la carrière des agents.
3 – Modalité(s) de concertation (partenaires...)	Direction de la Cohésion et de la Communication Interne Démarche participative
4 – Point(s) de vigilance	
5 – Calendrier	2021
6 – Indicateur(s) de suivi	Nombre de livrets téléchargés-distribués
7 – Pilote(s)	Département Gestion du Personnel en appui le chargé de communication DRH

Axe 3	Déroulement de carrière et mobilité : « recruter et former sans discrimination »	Action prioritaire 7
--------------	---	-----------------------------

Mettre en place une école des encadrants.

1 – Description de l'action et objectif(s)	L'axe 3 du plan d'action est consacré aux « déroulements de carrière et aux mobilités ». Bien que majoritaire au sein de l'effectif (54.5%), les femmes sont sous représentées dans le domaine du management. 28% des managers sont des femmes (265 femmes pour 658 hommes). Si, dans tous les métiers du management, l'existence d'un plafond de verre interroge la réalité de l'égalité professionnelle entre femmes et hommes, ce phénomène s'intensifie sur certains métiers. Par exemple, la représentation des femmes dans le métier de manager d'équipe chute à 14%. Les objectifs de cette école sont : • de briser les plafonds de verre en renforçant l'estime et la confiance en soi • de donner les clés du leadership • d'identifier les écarts en compétence et de proposer des actions d'accompagnement • d'anticiper les mouvements de personnels (départs en retraite, mobilité..) en expérimentant la mise en place de binôme mixte pour rendre très concret le changement En parallèle, il s'agit d'identifier un mécanisme favorisant le recrutement d'agents issus de ces écoles.
2 – Livrable(s)	Création d'une école des encadrants (expérimentation sur le métier de manager d'équipe) Identification des leviers pour porter cette école à d'autres métiers du management (manager de direction notamment)
3 – Modalité(s) de concertation (partenaires...)	Service Mobilité et Recrutement Services et Ports, Service Mobilité et Recrutement Lycées et CREPS Démarche participative
4 – Point(s) de vigilance	
5 – Calendrier	2021-2023
6 – Indicateur(s) de suivi	Nombre d'élèves Nombre de binômes mixtes mis en place Nombre d'agents nommés
7 – Pilote(s)	Département Accompagnement et Qualité de vie au travail



Egalité professionnelle 2021 - 2023

Axe 3	Déroulement de carrière et mobilité : « recruter et former sans discrimination »	Action prioritaire 8
-------	---	----------------------

Garantir l'égalité à l'embauche en menant des recrutements exemplaires.

1 – Description de l'action et objectif(s)	L'axe 3 du plan d'action est consacré aux « déroulements de carrière et aux mobilités ». 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...). Garantir l'égalité à l'embauche est l'objectif de l'action prioritaire 2 de l'axe 3. Pour atteindre ce but il faudra : • s'assurer de la mixité des jurys de recrutement • mettre à disposition des membres du jury un guide de recrutement comportant des exemples de questions à proscrire en entretien • d'analyser les fiches de poste pour déceler et supprimer toutes les dispositions qui peuvent s'avérer porteuses de discriminations liées au genre, à l'âge ou au physique... • de s'assurer d'une mixité parmi les candidats reçus en entretien • contribuer à inverser les courbes (répartition femmes / hommes sur le métier) en optant pour une politique volontariste de recrutement (discrimination positive) L'étape du recrutement est une étape primordiale pour agir, dès le départ, en faveur d'une plus grande mixité au travail.
2 – Livrable(s)	Guide de l'entretien Identification des leviers rh pour corriger les recrutements métiers à majorité féminine ou masculine.
3 – Modalité(s) de concertation (partenaires...)	Démarche participative
4 – Point(s) de vigilance	Temps de recrutements sont différents selon les communautés
5 – Calendrier	2021-2023
6 – Indicateur(s) de suivi	Nombre de jurys mixtes Nombre de femmes recrutées Inversion des courbes de recrutement
7 – Pilote(s)	Service Mobilité et Recrutement Services et Ports, Service Mobilité et Recrutement Lycées et CREPS

Axe 3	Déroulement de carrière et mobilité : « recruter et former sans discrimination »	Action prioritaire 9
--------------	---	-----------------------------

Valoriser les parcours atypiques (apprentis, agents).

1 – Description de l'action et objectif(s)	L'axe 3 du plan d'action est consacré aux « déroulements de carrière et aux mobilités ». 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'action prioritaire 3 de l'axe 3 a pour objectif de : • communiquer autour des agents exerçant un métier ou une fonction atypique : des femmes dans des métiers plus souvent invertis par des hommes et inversement. Le but étant de renverser les stéréotypes existant dans les métiers. • agir sur le métier afin d'objectiver les missions et compétences requises afin que les métiers ne soient plus genrés • promouvoir les passerelles possibles entre les métiers • accompagner et sensibiliser les managers sur la mixité et l'égalité professionnelle. Ces objectifs permettront également de mettre en valeur les métiers de la Région notamment les métiers les moins visibles et de donner des perspectives en matière de carrière professionnelle.
2 – Livrable(s)	Diagnostic à l'échelle de la collectivité de la mixité des métiers Elaboration d'une campagne de communication de portraits d'agents Mise en place d'une journée d'échange entre métiers Identification de passerelles possibles (expérimentation sur le métier d'assistant de direction, agent d'entretien) Mise en place d'une démarche intégrée auprès des directions et des équipes pour la prise en compte de l'égalité professionnelle
3 – Modalité(s) de concertation (partenaires...)	Service Accompagnement Professionnel et Maintien dans l'Emploi, Direction de la Cohésion et de la Communication Interne
4 – Point(s) de vigilance	
5 – Calendrier	2021-2023
6 – Indicateur(s) de suivi	Nombre de portraits métiers réalisés Nombre d'agents reconnus en parcours atypique Nombre d'agents en échange métier Outils d'animation participatifs
7 – Pilote(s)	Service Mobilité et Recrutement Services et Ports, Service Mobilité et Recrutement Lycées et CREPS



Egalité professionnelle 2021 - 2023

Axe 4	Conciliation vie personnelle et vie professionnelle : « faire progresser »	Action prioritaire 10
-------	---	-----------------------

Rédiger une charte des temps.

1 – Description de l'action et objectif(s)	L'axe 4 du plan d'action est consacré au rapport entre « vie personnelle et vie professionnelle ». L'objectif est de garantir une meilleure articulation des temps de vie et de mieux accompagner la parentalité au sein de la collectivité. 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'action prioritaire 1 de l'axe 4 a pour objectif de promouvoir et d'instaurer de nouvelles règles permettant de garantir une meilleure articulation des temps de vie au sein de la structure travail. Ces nouvelles règles devront tenir compte et proposer : - de cadrer les horaires de réunions (pas de réunions tardives ou à des horaires discriminants) - d'apporter de la souplesse face aux événements et imprévus.
2 – Livrable(s)	Rédaction d'une charte des temps
3 – Modalité(s) de concertation (partenaires...)	Démarche participative
4 – Point(s) de vigilance	
5 – Calendrier	2021
6 – Indicateur(s) de suivi	Nombre de réunions respectant la charte
7 – Pilote(s)	Service Dialogue Social et Gestion des Temps

Axe 4	Conciliation vie personnelle et vie professionnelle : « faire progresser »	Action prioritaire 11
--------------	---	------------------------------

Proposer un dispositif d'accompagnement à la parentalité.

1 – Description de l'action et objectif(s)	L'axe 4 du plan d'action est consacré au rapport entre « vie personnelle et vie professionnelle ». L'objectif est de garantir une meilleure articulation des temps de vie et de mieux accompagner la parentalité au sein de la collectivité. 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 dans 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. L'action prioritaire 2 de l'axe 4 propose de mettre en œuvre un dispositif d'accompagnement à la parentalité de manière à sécuriser, aider et accompagner les parents dans l'accueil d'un enfant. Pour cela il faudra : • informer les agents en congés parentaux, sur la base du volontariat, des évolutions des projets de leur collectivité et/ou de leur unité de travail • Rédiger un fascicule pour informer les agents sur leurs droits liés à la parentalité et sur les possibilités offertes par la collectivité • De recevoir systématiquement un entretien le parent en DRH ou via le supérieur hiérarchique direct à la reprise d'activité • De proposer un planning de formation pour une reprise de poste après congé parental afin d'accompagner la reprise d'activité • Garantir le maintien du RI pendant les périodes de congé maternité et paternité • Proposer des solutions pour gommer-neutraliser l'impact des congés parentaux, temps partiels sur la carrière de l'agent
2 – Livrable(s)	Rédaction d'un fascicule informatif lié à la parentalité Elaboration d'un entretien à reprise d'activité normé Identification d'action(s) de formation en lien avec la reprise d'activité (congé parental) Identification des pistes de travail concernant l'impact des congés parentaux, temps partiels sur la carrière de l'agent et sur le RI
3 – Modalité(s) de concertation (partenaires...)	Département Gestion du Personnel Service Formation et Innovation Pédagogique Démarche participative
4 – Point(s) de vigilance	Action en lien direct avec l'action 3 de l'axe 4.
5 – Calendrier	2021-2023
6 – Indicateur(s) de suivi	Nombre d'entretiens réalisés Nombre de fascicules téléchargés ; Delta des aides régionales
7 – Pilote(s)	Département Accompagnement et Qualité de vie au travail

Axe 4	Conciliation vie personnelle et vie professionnelle : « faire progresser »	Action prioritaire 12
--------------	---	------------------------------

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.

1 – Description de l'action et objectif(s)	L'axe 4 du plan d'action est consacré au rapport entre « vie personnelle et vie professionnelle ». L'objectif est de garantir une meilleure articulation des temps de vie et de mieux accompagner la parentalité au sein de la collectivité. 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'action prioritaire 3 de l'axe 4 a pour objectif d'identifier de nouveaux dispositifs et/ou d'améliorer ceux existants concernant le mode d'accueil des jeunes enfants.
2 – Livrable(s)	Réalisation d'une étude à destination des agents concernant le mode d'accueil des jeunes enfants Identification des évolutions possibles
3 – Modalité(s) de concertation (partenaires...)	Démarche participative
4 – Point(s) de vigilance	Contraintes budgétaires Action en lien direct avec l'action 2 de l'axe 4.
5 – Calendrier	2021
6 – Indicateur(s) de suivi	Taux de retour de l'étude Nombre de pistes d'amélioration
7 – Pilote(s)	Département Accompagnement et Qualité de vie au travail

Axe 4	Conciliation vie personnelle et vie professionnelle : « faire progresser »	Action prioritaire 13
--------------	---	------------------------------

Etudier la mise en place d'actions spécifiques relatives au congé paternité.

1 – Description de l'action et objectif(s)	L'axe 4 du plan d'action est consacré au rapport entre « vie personnelle et vie professionnelle ». L'objectif est de garantir une meilleure articulation des temps de vie et de mieux accompagner la parentalité au sein de la collectivité. Dans le cadre du PLFSS 2021 (Projet de Loi de Financement de la Sécurité Sociale 2021), l'exécutif veut porter à 28 jours la durée du congé : trois jours de congé de naissance qui seront indemnisés par l'employeur et 25 jours de congé paternité qui seront indemnisés par la Sécurité sociale (32 jours en cas de naissance multiple). Et ce, pour tous les congés paternité pris à compter du 1er juillet 2021. Cette mesure s'appliquera également pour les congés pris en cas d'adoption d'un enfant. Les modalités du congé paternité allongé se dévoilent petit à petit. Néanmoins, dans le cadre de la démarche d'égalité professionnelle, une opportunité s'offre à la collectivité pour anticiper la date d'ouverture des droits et proposer des actions volontaristes dans sa mise en œuvre. L'action prioritaire 4 de l'axe 4 a pour objectif : • d'établir le cadre réglementaire • de proposer des actions volontaristes • d'étudier l'impact de cette loi pour la collectivité
2 – Livrable(s)	Identification des marges de progrès possible Réalisation d'une étude d'impact
3 – Modalité(s) de concertation (partenaires...)	Démarche participative
4 – Point(s) de vigilance	Contraintes budgétaires
5 – Calendrier	2021
6 – Indicateur(s) de suivi	Nombre d'agents bénéficiaires Nombre de propositions d'amélioration de la loi
7 – Pilote(s)	Département Accompagnement et Qualité de vie au travail

Axe 5	Lutte contre les violences sexistes et sexuelles : « protéger »	Action prioritaire 14
-------	--	------------------------------

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

1 – Description de l'action et objectif(s)	L'axe 5 du plan d'action est consacré à « la lutte contre les violences sexistes et sexuelles ». Cette axe vise à protéger, sensibiliser et mobiliser les agents envers tous types de discrimination et d'harcèlement. 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 du quinquennat, 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 pour prévenir de ces situations. L'action prioritaire 1 de l'axe 5 vise la mise en place de sessions de formation et d'information pour sensibiliser, mobiliser et protéger les agents contre ces fléaux.
2 – Livrable(s)	Déploiement de sessions de formation et d'information Rédaction d'un livret ou triptyque d'information
3 – Modalité(s) de concertation (partenaires...)	Direction de la Cohésion et de la Communication Interne, Direction de la Communication et des Relations Publiques Démarche participative
4 – Point(s) de vigilance	Budgétiser l'effort formation
5 – Calendrier	2021-2023
6 – Indicateur(s) de suivi	Nombre de sessions de formation ou d'information Nombre de participants
7 – Pilote(s)	Service Formation et Innovation Pédagogique

Axe 5	Lutte contre les violences sexistes et sexuelles : « protéger »	Action prioritaire 15
--------------	--	------------------------------

Elaborer une charte des bons comportements pour une prévention du sexisme.

1 – Description de l'action et objectif(s)	L'axe 5 du plan d'action est consacré à « la lutte contre les violences sexistes et sexuelles ». Cette axe vise à protéger, sensibiliser et mobiliser les agents envers tous types de discrimination et d'harcèlement. 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 repose sur des traditions culturelles, des comportements et des représentations, mais aussi des idéologies qui instituent une différence de valeur, de statut et de dignité entre la femme et l'homme. 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. Le sexisme prend appui sur des différences biologiques et physiques entre les sexes, présentées comme naturelles, pour établir des différences de comportements, droits et obligations entre filles ou femmes et garçons ou hommes. L'action prioritaire 2 de l'axe 5 consiste à rédiger une charte des bons comportements pour prévenir ces situations.
2 – Livrable(s)	Elaboration d'une charte des bons comportements
3 – Modalité(s) de concertation (partenaires...)	Démarche participative
4 – Point(s) de vigilance	
5 – Calendrier	2020-2022
6 – Indicateur(s) de suivi	Nombre de groupe de travail Nombre de participant Nombre de signature de la charte
7 – Pilote(s)	Département Accompagnement et Qualité de vie au travail