



**PRÉFET
DE LA RÉGION
GRAND EST**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Egalité professionnelle FEMMES - HOMMES

Guide d'élaboration du plan d'action
FICHES PRATIQUES



Préambule

Le statut de fonctionnaire a vocation à garantir la stricte égalité de traitement des agentes et des agents et ce, à toutes les étapes de leur carrière. Cependant, plusieurs indicateurs montrent la persistance d'inégalités de genre au sein des trois versants de la fonction publique. Bien que les femmes soient majoritaires au sein des effectifs de l'ensemble de la fonction publique (62 % ; contre 46 % dans le secteur privé), des différences avec leurs homologues masculins persistent dans leur situation ainsi que dans leur parcours professionnel.

Ces différences de traitement peuvent prendre différentes formes. Il peut s'agir de discriminations liées à la rémunération (écarts de rémunérations à poste égal, écarts des pensions de retraite), de discriminations dans l'accès aux postes à hautes responsabilités (sous-représentation des femmes parmi les effectifs des catégories A+) ou bien d'organisations stéréotypées et sexistes des parcours professionnels (sur-féminisation des ministères de l'Education nationale ou de la Santé mais invisibilisation des femmes dans les ministères des Armées ou de l'Intérieur).

Conscient de ces anomalies, l'exécutif a avancé ces dernières années sur des stratégies afin de lutter contre ces inégalités professionnelles au sein de la fonction publique française et a affirmé sa volonté d'en faire un exemple en termes d'égalité femmes-hommes aussi bien pour le secteur privé que pour les fonctions publiques d'autres pays. A ce titre, il est important de rappeler le rôle des *Accords du 30 Novembre 2018 relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la fonction publique*¹. Forts de 30 actions, ces accords donnent, entre autres, des outils aux employeurs afin qu'ils deviennent acteurs de cette égalité. Ces accords ont permis d'établir, une série de documents visant à accompagner les employeurs et les agents vers cette transition. Parmi lesquels :

- La Charte de fonctionnement des dispositifs de signalement de traitement des situations de violences sexuelles, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes
- Le référentiel de plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

Enfin, la loi dite de transformation publique rend obligatoire la rédaction d'un plan d'action annuel en faveur de l'égalité professionnelle, et renforce ainsi la politique volontariste du Gouvernement dans ce domaine.

Ce guide, élaboré par la PFRH Grand Est, a pour vocation d'accompagner les employeurs de la région Grand Est, au travers de 28 fiches actions organisées autour de 5 axes. Il offre un cadre sur les objectifs, les indicateurs à suivre, les effets de l'action ainsi que les moyens à disposition pour l'engager.

La bonne réalisation de ces différentes actions doit permettre d'amener la fonction publique française vers l'égalité professionnelle réelle qu'elle ambitionne.

¹ <https://www.fonction-publique.gouv.fr/pour-legalite-professionnelle-entre-femmes-et-hommes-la-fonction-publique-sengage-0>

Sommaire

Préambule.....	3
AXE 1. Evaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération	6
Action 1.1: Identification et analyse des écarts de rémunération	6
Action 1.2 : Mesures de traitement des écarts de rémunération relevant de la compétence de l'employeur (accompagnés d'objectifs chiffrés de résorption).....	8
AXE 2. Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emploi, grades et emplois de la fonction publiques	10
Action 2.1 : Développer la mixité des métiers.....	10
Action 2.2 : Communication sur les métiers sans stéréotype de genre.....	11
Action 2.3 : Sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes de genre et à la discrimination par le biais notamment de formations ou d'actions de communication.....	13
Action 2.4: Procédures de recrutement.....	14
Action 2.5: Procédure de mobilité	15
Action 2.6 : Procédures de promotion	16
Action 2.7: Politique de développement et d'accompagnement de viviers pour l'accès aux emplois de direction et dirigeants	17
Action 2.8: Accès à la formation.....	18
Action 2.9: Mesures mises en œuvre au titre de l'article 6 n°83-634 portant droits et obligations des fonctionnaires	19
AXE 3. Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.....	20
Action 3.1 : Favoriser la flexibilité et l'individualisation des horaires de travail.....	20
Action 3.2 : Mettre en place et/ou développer le télétravail et le travail en site distant.....	22
Action 3.3 : Instaurer une Charte des temps	23
Action 3.4 : Faciliter la prise de congés familiaux et de la reprise à l'issue.....	24
Action 3.5 : Sécurisation de la situation des femmes enceintes	26
Action 3.6 : Modes de garde et organisation personnelle	27
AXE 4. Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes	28
Action 4.1 : Mettre un dispositif de signalement des violences et des discriminations.....	28
Action 4.2 : Former à la prévention des violences sexuelles et sexistes en particulier des publics prioritaires	29
Action 4.3 : Accompagner les agents victimes de violences	31
Action 4.4 : Soutenir les administrations dans la conduite de l'action disciplinaire	32
AXE 5. Gouvernance de la politique d'égalité	33
Action 5.1: Rôle et missions : haut fonctionnaire à l'égalité, structure et mission en charge de la politique, référent égalité	33
Action 5.2 Articulation des différents acteurs de la politique égalité professionnelle identifiés (action 5.1) avec les acteurs ayant à connaître la politique d'égalité.....	34
Action 5.3: Organisation du suivi et de l'évaluation du plan d'action.....	36

Action 5.4: Modalités d'organisation du dialogue social sur la mise œuvre de l'accord, le suivi et l'évaluation de l'accord.....	37
Action 5.5: Communication interne et modalités d'information aux agents en interne	39
Action 5.6: Communication externe et modalités d'information aux usagers/partenaires	40
Action 5.7: Diagnostic, suivi régulier et évaluation du plan d'action et de son efficacité.....	41

AXE 1. Evaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération

Action 1.1: Identification et analyse des écarts de rémunération

a) Objectifs à atteindre :

Identification et analyse des écarts de rémunération pour l'ensemble des agents concernés, par sexe, sur le fondement de la méthodologie de calcul des écarts de rémunération mis à disposition par la DGAFP-DESSI

- pour les fonctionnaires
- pour les contractuels

L'enjeu est de bien identifier les causes des écarts de rémunérations observées, de comprendre les écarts explicables et non explicables afin de prendre des mesures correctrices adaptées

Contexte :

Le service statistique du ministère en charge de la fonction publique a développé une méthodologie d'autodiagnostic des écarts de rémunération entre les fonctionnaires permettant aux employeurs publics, de décomposer les différentes causes des écarts de rémunération, tels par exemple que la démographie, les conditions d'avancement et de déroulement de carrière, les primes, les heures supplémentaires, les temps partiels et temps non complets, les interruptions ou retards de carrière en raison des charges familiales.

Description de l'action :

Analyse des écarts de rémunération selon plusieurs critères/indicateurs (voir ci-dessous)

b) Indicateurs de suivi et d'évaluation de l'action :

Pour les fonctionnaires, mesure des écarts liés à :

- à la quotité de temps de travail
- à la différence de représentation des sexes dans les corps ou cadres d'emploi
- à la différence de structure démographique au sein de chaque corps ou cadre d'emploi
- à la composante indemnitaire (dont écarts liés aux heures supplémentaires ou complémentaires, rachats de jours épargne temps et sur-rémunération temps partiel
- ratios d'avancement de grade pour les corps et les cadres d'emploi (taux de promotion sexuée)

Concernant les personnels contractuels : mesure des écarts de rémunération entre les personnels contractuels

cf. outil calcul des écarts DGAFP²

c) Les moyens et les outils mis à disposition :

DGAFP :

« Outil de calcul des écarts de rémunération »

« Guide d'interprétation des indicateurs de rémunération entre les femmes et les hommes fonctionnaires »

Direction/service des Ressources humaines

Référent égalité professionnelle

Service/Référent formation

Budget formation

d). Le calendrier de mise en œuvre :

2ème semestre 2020

² <https://www.fonction-publique.gouv.fr/indicateurs-de-letat-de-la-situation-comparee-des-femmes-et-des-hommes>

Action 1.2 : Mesures de traitement des écarts de rémunération relevant de la compétence de l'employeur (accompagnés d'objectifs chiffrés de résorption)

a) Objectifs à atteindre :

Modalités d'attribution équilibrée des primes par sexe
Garantir l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion (dont la part variable liée au mérite et les primes liées au temps de travail)
Fixer les règles de gestion des retours de congés familiaux : neutraliser l'impact des congés familiaux sur la rémunération et les déroulements de carrière
Faire progresser la mixité des filières, des corps et des emplois

Contexte :

Alors que l'égalité de traitement entre les membres d'un même corps ou cadre d'emploi est garantie par le statut de la fonction publique, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, à corps, cadre d'emploi et fonctions identiques, persistent. De même, des écarts de rémunération à qualifications et situations juridiques égales entre les filières à prédominance féminine et masculine persistent.

Il s'agit de mener une politique volontariste de suppression des inégalités salariales entre les femmes et les hommes par la mise en œuvre de plusieurs actions en portant une attention toute particulière à la situation des corps, cadres d'emploi ou filières à prédominance féminine ou masculine.

Description de l'action :

A partir de l'analyse des écarts sur les indicateurs identifiés dans l'action 1.1 décliner les mesures relevant de la compétence sur l'employeur répondant aux objectifs identifiés ci-dessus et établir des objectifs chiffrés de résorption.

b) Indicateurs de suivi et d'évaluation de l'action :

Identification des indicateurs à partir de la déclinaison des objectifs.

c) Les moyens et les outils mis à disposition :

Direction/service des Ressources humaines
Réfèrent égalité professionnelle
Service/Réfèrent formation
Budget formation

d). Le calendrier de mise en œuvre :

AXE 2. Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emploi, grades et emplois de la fonction publiques

Action 2.1 : Développer la mixité des métiers

a) Objectifs à atteindre :

Réaliser un diagnostic à l'échelle de l'employeur de la mixité des métiers

Développer des mesures de rééquilibrage des viviers par le biais notamment de campagnes de communication (par les administrations et les écoles de service public)

Contexte

La progression vers une plus grande mixité des métiers a été déclarée comme une priorité par le Gouvernement. Il s'agit de développer des actions visant à atteindre la mixité dans un plus grand nombre de métiers ainsi que des actions pour en assurer la promotion.

Description de l'action

Pour promouvoir la mixité des métiers et lutter contre les stéréotypes genrés, il convient d'avoir une vision objective de la répartition des femmes et des hommes dans les différents métiers. Sur la base de ce diagnostic, il pourra être défini un plan d'actions de communication permettant de rendre plus attractifs les métiers fortement genrés et pour rééquilibrer les viviers sur ces types de métiers.

b) Indicateurs de suivi et d'évaluation de l'action :

Diagnostic annuel sur la mixité des métiers

Nombre de campagnes de communication réalisées au cours de l'année

Nombre d'agents touchés par les campagnes de communication

c) Les moyens et les outils mis à disposition :

Direction/service des Ressources humaines

Référent égalité professionnelle

Service/Référent formation

Budget formation

d). Le calendrier de mise en œuvre :

2ème semestre 2020

Action 2.2 : Communication sur les métiers sans stéréotype de genre

a) Objectifs à atteindre

Organiser et diffuser une campagne de communication de portraits d'agents aux métiers représentatifs pour favoriser la mixité des professions.

Organiser une journée d'échanges entre métiers pour faire découvrir d'autres métiers

Contexte

La campagne de communication de portraits d'agents aux métiers atypiques et l'organisation d'une journée d'échanges entre métiers permettrait de faire découvrir à tout à chacun l'univers professionnel des métiers présentés et faire reculer les stéréotypes de sexe qui y persistent.

Description de l'action

Il s'agit de valoriser les profils professionnels qui renversent les idées reçues. Ces portraits d'agents pourraient être mis en valeur à travers des témoignages dans le journal interne de la collectivité. Il pourrait également prendre la forme d'actions du type « vie ma vie » afin de découvrir le métier et sa réalité et de donner envie de s'orienter vers ces métiers et/ou de faire évoluer sa carrière professionnelle.

b) Indicateurs de suivi et d'évaluation de l'action :

Organisation d'une campagne de communication annuelle de portraits d'agents aux métiers atypiques

Nombre d'agents touchés par la campagne de communication

Organisation d'une journée d'échanges entre métiers

Nombre de participants à la journée d'échanges entre métiers

c) Les moyens et les outils mis à disposition :

Direction/service des Ressources humaines

Référent égalité professionnelle

Service/Référent formation

Budget formation

d). Le calendrier de mise en œuvre :

2ème semestre 2020

Action 2.3 : Sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes de genre et à la discrimination par le biais notamment de formations ou d'actions de communication

a) Objectifs à atteindre :

Sensibiliser les encadrants
Sensibilisation des agents publics selon des modalités adaptées

Contexte (optionnel)

Les stéréotypes de genre et les pratiques discriminatoires sont nombreuses et touchent toutes les catégories d'agents. Afin de lutter contre ces stéréotypes et diffuser une culture commune il convient à tous les niveaux de la fonction publique, notamment par les encadrants qui doivent porter les messages auprès de leurs équipes, de promouvoir les formations et de se former eux-mêmes sur les questions d'égalité de genre et de lutte contre les discriminations.

Description de l'action (optionnel)

Des actions de formation sur les thématiques devront être inscrites au plan de formation des agents et les encadrants eux-mêmes seront encouragés à suivre ces formations pour mieux comprendre les enjeux, les porter auprès de leurs équipes et repérer les pratiques discriminatoires.

b) Indicateurs de suivi et d'évaluation de l'action :

Intégration au plan de formation la lutte contre les stéréotypes et à la discrimination
Nombre de sessions de formations à l'égalité femmes-hommes, la lutte contre les stéréotypes et les discriminations proposées à destination :
- des encadrants
- des agents
Nombre d'encadrants et d'agents formés
Nombre et types d'outils de communication à destination des agents, encadrants, publics

c) Les moyens et les outils mis à disposition :

Direction/service des Ressources humaines
Réfèrent égalité professionnelle
Service/Réfèrent formation
Budget formation

d). Le calendrier de mise en œuvre :

2ème semestre 2020

Action 2.4: Procédures de recrutement

a) Objectifs à atteindre :

Veiller à la non-discrimination des femmes dans le recrutement

- formation responsables emploi,
- rédaction d'un guide sur les bonnes pratiques,
- formation pour les nouveaux arrivés

Favoriser l'égalité femmes-hommes dans la procédure de recrutement en systématisant les jurys de recrutement mixtes

Contexte :

Compte tenu de leur rôle clé dans la gestion et le développement des ressources humaines de l'administration, les responsables RH sont particulièrement désignés pour porter en interne la dynamique égalitaire et permettre son déploiement dans l'ensemble des directions et services. Ils/Elles doivent être soutenus dans ce rôle par une formation visant à leur permettre d'acquérir la compétence nécessaire, sur les plans théorique (connaissance de la problématique) et pratique (possibilités d'agir).

Description de l'action :

L'action recherche autant à développer la compétence individuelle de chaque acteur RH et de s'assurer d'un processus de recrutement non discriminant à l'égard des femmes pour l'ensemble des postes ouverts

b) Indicateurs de suivi et d'évaluation de l'action :

Nombre de responsables emploi formés
Rédaction d'un guide des bonnes pratiques
Nombre de nouveaux arrivés formés sur le sujet de l'égalité Femmes-Homme et la non-discrimination

c) Les moyens et les outils mis à disposition :

Direction/service des Ressources humaines
Réfèrent égalité professionnelle
Service/Réfèrent formation
Budget formation

d). Le calendrier de mise en œuvre :

2ème semestre 2020

Action 2.5: Procédure de mobilité

a) Objectifs à atteindre :

Réaliser un diagnostic des règles juridiques et de gestion des règles de mobilité géographique (au plus tard le 31 décembre 2020).

Contexte :

Les obligations de mobilité géographique constituent souvent un frein à l'égalité entre les femmes et les hommes dans les déroulements de carrière. Dans l'élaboration de leur plan d'action « égalité », les employeurs publics établiront un diagnostic des règles juridiques ou de gestion prévoyant une obligation de mobilité géographique en vue de l'obtention, ou dans le prolongement, d'un avancement de grade ou d'une promotion de corps au plus tard le 31 décembre 2020.

Description de l'action :

Réalisation d'un diagnostic des règles juridiques et de gestion des règles de mobilité géographique (au plus tard le 31 décembre 2020). Au vu de ce diagnostic les règles applicables seront revues, au plus tard le 31 décembre 2021. Elles feront l'objet d'un suivi et d'une évaluation dans le cadre du plan d'action.

b) Indicateurs de suivi et d'évaluation de l'action :

Diagnostic des règles juridiques et de gestion des règles de mobilité géographique
Date de réalisation du diagnostic

c) Les moyens et les outils mis à disposition :

Direction/service des Ressources humaines
Réfèrent égalité professionnelle
Service/Réfèrent formation
Budget formation

d). Le calendrier de mise en œuvre :

2ème semestre 2020

Action 2.6 : Procédures de promotion

a) Objectifs à atteindre

Veiller à l'égal accès des femmes et des hommes aux avancements et promotions de grade

Contexte :

Les dispositions relatives à l'avancement de grade devront prendre en compte la situation respective des femmes et des hommes dans les corps, cadres d'emplois et grades concernés lors de l'élaboration des tableaux d'avancement au choix.

En cas de déséquilibres constatés par rapport aux viviers d'agents promouvables, les plans d'actions devront préciser les actions mises en œuvre pour garantir un égal accès des femmes et des hommes aux grades d'avancement concernés.

En outre, les tableaux d'avancement au choix devront préciser la part des femmes et des hommes dans les agents promouvables et les agents promus.

Description de l'action :

Ensemble des actions mises en œuvre pour garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux avancements et promotions de grade, dès lors que la part des femmes ou des hommes dans le grade d'avancement est inférieur à cette même part dans le vivier des agents promouvables.

b) Indicateurs de suivi et d'évaluation de l'action :

Nombre de propositions par sexe, par filière, par poste
Nombre de promotions annuelles par sexe
Nombre de promotions dans une catégorie supérieure sexe
Nombre de promotions suivies de mobilité par sexe
Pourcentage d'agents promus par catégorie

c) Les moyens et les outils mis à disposition :

Direction/service des Ressources humaines
Réfèrent égalité professionnelle
Service/Réfèrent formation
Budget formation

d). Le calendrier de mise en œuvre :

1^{er} semestre 2020

Action 2.7: Politique de développement et d'accompagnement de viviers pour l'accès aux emplois de direction et dirigeants

a) Objectifs à atteindre :

Accompagner la mobilité interne des femmes
Repérer les potentiels d'évolution et accompagner les agents

Contexte :

Description de l'action :

b) Indicateurs de suivi et d'évaluation de l'action :

--

c) Les moyens et les outils mis à disposition :

Direction/service des Ressources humaines
Réfèrent égalité professionnelle
Service/Réfèrent formation
Budget formation

d). Le calendrier de mise en œuvre :

1^{er} semestre 2020

Action 2.8: Accès à la formation

a) Objectifs à atteindre :

Former les acteurs RH à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
Former les encadrants à recruter sans stéréotype
Conserver l'égal accès des femmes et des hommes à la formation
Proposer des actions de sensibilisation à l'égalité femmes-hommes pour tout nouvel agent

Contexte :

Description de l'action :

Développer la compétence de chacun des agents en charge de la gestion et du développement des ressources humaines par des actions de formation. Ces actions de formation permettront d'agir en faveur de l'égalité professionnelle dans le recrutement de carrières des femmes et des hommes. Garantir un égal accès des femmes à la formation et promouvoir les formations favorisant la carrière des femmes et l'égalité professionnelle.

b) Indicateurs de suivi et d'évaluation de l'action :

Nombre de sessions de formation à l'égalité professionnelle entre hommes et femmes
Nombre d'acteurs RH ayant suivi ces sessions de formation
Nombre d'encadrants ayant suivi ces sessions de formation

c) Les moyens et les outils mis à disposition :

Direction/service des Ressources humaines
Référent égalité professionnelle
Service/Référent formation
Budget formation

d). Le calendrier de mise en œuvre :

2ème semestre 2020

Action 2.9: Mesures mises en œuvre au titre de l'article 6 n°83-634 portant droits et obligations des fonctionnaires³

a) Objectifs à atteindre :

Au titre de chaque année civile, les nominations dans les emplois supérieurs, doivent concerner, à l'exclusion des renouvellements dans un même emploi ou des nominations dans un même type d'emploi, au moins 40 % de personnes de chaque sexe.
Le nombre de personnes de chaque sexe devant être nommées en application de cette règle est arrondi à l'unité inférieure.

Contexte :

Lutter contre les inégalités professionnelles dans les dispositifs de nomination. Permettre aux femmes d'accéder à tous les niveaux d'encadrement.

En cas de non-respect de l'obligation de nominations dans les emplois supérieurs d'au moins 40 % de personnes de chaque sexe, une contribution est due.

Description de l'action :

Mise en œuvre équilibrée des dispositifs de nominations dans les emplois supérieurs

b) Indicateurs de suivi et d'évaluation de l'action :

% de nomination dans les emplois supérieurs de personnes de chaque sexe

c) Les moyens et les outils mis à disposition :

Direction/service des Ressources humaines
Réfèrent égalité professionnelle
Service/Réfèrent formation
Budget formation

d). Le calendrier de mise en œuvre :

2ème semestre 2020

³ https://www.legifrance.gouv.fr/loda/article_lc/LEGIARTI000033611288/2016-12-11/

AXE 3. Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

ADAPTATION DE L'ORGANISATION ET DU TEMPS DE TRAVAIL

Action 3.1 : Favoriser la flexibilité et l'individualisation des horaires de travail

a) Objectifs à atteindre :

Développer la flexibilité et l'individualisation du temps de travail :
- aménagement d'horaires individualisés
- compte épargne temps...
Mise en place et développement du télétravailleur ou en site distant
Faire évoluer les temps de travail coupés en horaires continus

Contexte

Les astreintes, le travail de nuit, les horaires alternés et les heures supplémentaires, sans être généralisés, ne sont pas une exception pour certaines professions de la fonction publique qui doivent assurer la continuité du service.

Description de l'action

L'employeur est autorisé à déroger à la règle de l'horaire collectif de travail et à pratiquer des horaires individualisés pour répondre aux demandes de certains agents.

Différents dispositifs sont mis en place pour favoriser la flexibilité et l'individualisation des horaires de travail :

- aménagement horaires de travail (prise en compte de situations individuelles)
- télétravail et travail en site distant

b) Indicateurs de suivi et d'évaluation de l'action :

Nombre de personnes bénéficiant d'aménagement d'horaires
Nombre de personnes en discontinus
Nombre d'agents bénéficiant de télétravail
Evolution du CET

c) Les moyens et les outils mis à disposition :

Direction/service des Ressources humaines
Référént égalité professionnelle
Service/Référént formation
Budget formation

d). Le calendrier de mise en œuvre :

2ème semestre 2020

Action 3.2 : Mettre en place et/ou développer le télétravail et le travail en site distant

a) Objectifs à atteindre :

Mise en œuvre et/ou développement du travail et du travail en site distant

Contexte (optionnel)

Amélioration des conditions de travail
Développement de l'autonomie

Description de l'action (optionnel)

Mise en place du télétravail

b) Indicateurs de suivi et d'évaluation de l'action :

Taux de télétravailleurs
Taux de travailleurs en site distant
Evolution du taux de télétravailleurs et de travailleurs en site distant
Nombre de jours télétravail hebdomadaires
Nombre de jours réguliers/période
Nombre de jours flottants/période

c) Les moyens et les outils mis à disposition :

Direction/service des Ressources humaines
Réfèrent égalité professionnelle
Service/Réfèrent formation
Budget formation

d). Le calendrier de mise en œuvre :

1^{er} semestre 2020

Action 3.3 : Instauration d'une Charte des temps

a) Objectifs à atteindre :

Instauration d'une charte des temps pour favoriser la flexibilité de l'organisation du temps de travail Garantir une meilleure articulation des temps de vie et accompagner la parentalité Organisation du temps attentive au bien-être et à la QVT

Contexte

Selon l'INSEE, les femmes ont encore en charge 72% des tâches domestiques. Et en moyenne, elles y consacrent environ 3 heures et 30 minutes par jour, contre 2 heures pour les hommes. On parle alors de « double journée » pour les femmes.

Cette inégalité concernant la gestion des tâches du foyer a un impact direct sur l'articulation des temps de vie des femmes notamment avec celle de la vie professionnelle puisqu'elles doivent allier gestion des enfants, gestion du foyer et travail plus fortement que les hommes. L'organisation professionnelle et l'instauration de règles collectives permettant de garantir une meilleure articulation des temps de vie est primordiale au sein d'une structure de travail.

Description de l'action

Instauration d'une charte des temps. Cette charte des temps accordera une attention particulière aux horaires de travail, à la gestion du temps de travail et à toutes les mesures prises pour concilier vie professionnelle et vie familiale

b) Indicateurs de suivi et d'évaluation de l'action :

Existence d'une charte des temps : Oui/non
--

c) Les moyens et les outils mis à disposition :

Direction/service des Ressources humaines Référént égalité professionnelle Service/Référént formation Budget formation

d). Le calendrier de mise en œuvre :

1 ^{er} semestre 2020

Action 3.4 : Faciliter la prise de congés familiaux et de la reprise à l'issue

a) Objectifs à atteindre :

Informers les agents sur les dispositifs de congés familiaux (règles applicables) et leurs impacts sur la rémunération Vérifier le respect des droits à l'avancement en cas de congé parental Rendre plus souples les modalités de prises de congés familiaux Systématiser l'entretien de départ et de retour avec l'encadrant

Contexte

Dans le cadre du protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique⁴, il est prévu de « mieux informer les agents publics civils sur les règles applicables et les effets en termes de carrière des choix faits en matière de congés familiaux et de temps partiel ».

Loi de transformation de l'action publique : en vue de réduire les écarts dans le déroulement de la carrière entre les femmes et les hommes, la loi prévoit que les fonctionnaires placés en congé parental ou en disponibilité de droit pour élever un enfant de moins de huit ans conservent leurs droits à l'avancement.

Afin de donner plus de souplesse dans l'utilisation du congé parental et de mieux satisfaire les besoins des agents, la durée minimale de placement en congé parental sera réduite à deux mois les règles de renouvellement du congé parental sont simplifiées.

Description de l'action

Action de communications sur les dispositifs de congés familiaux

Vérification maintien droits à avancement en cas de congé parental

Réduction de la durée minimale de placement en congé parental

Mise en place d'entretiens de départ et de retour avec l'encadrant en cas de prise de congés familiaux

b) Indicateurs de suivi et d'évaluation de l'action :

Nombre d'actions de communication (campagne, intranet...) concernant les dispositifs de congés familiaux Evolution de nombre d'agents ayant recours aux congés familiaux Evolution durée de placement en congé parental Mise en place d'entretiens de départ et en d'entretiens de retour pour agents en congés parentaux (nombre d'entretiens/nombre de personnes prenant ou revenant de congés parentaux) % d'hommes/femmes ayant recours aux congés parentaux
--

c) Les moyens et les outils mis à disposition :

Direction/service des Ressources humaines Réfèrent égalité professionnelle Service/Réfèrent formation Budget formation

⁴ <https://www.fonction-publique.gouv.fr/fonction-publique/la-modernisation-de-la-fonction-publique>

d). Le calendrier de mise en œuvre :

1^{er} semestre

Action 3.5 : Sécurisation de la situation des femmes enceintes

a) Objectifs à atteindre :

Prévenir les risques de discrimination liés à l'état de grossesse : vérification application des dispositifs issues de la loi de transformation de la fonction publique
- non application jour de carence pour femmes enceintes
Favoriser le recours au télétravail et/ou au travail sur site distant pour les femmes en état de grossesse pour réduire leurs déplacements et leur état de fatigue.

Contexte

L'état de grossesse est ajouté à l'article 6 de la loi du 13 juillet 1983⁵, qui fixe les critères de discrimination ne permettant aucune distinction entre les agents : opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, origine, orientation sexuelle ou identité de genre, âge, patronyme, situation de famille, état de santé, apparence physique, handicap, appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race.

De plus, le jour de carence en cas de congé maladie, introduit pour les agents publics par la loi de finances pour 2018 ne s'applique plus aux femmes enceintes, dès lors qu'elles ont déclaré leur situation de grossesse à leur employeur.

Description de l'action

Vérification non déduction du jour de carence pour les femmes en état de grossesse

Vérifier la prise en compte des risques liés à la grossesse dans les jury d'entretien par exemple

Développer le télétravail ou en site distant pour les femmes en état de grossesse

b) Indicateurs de suivi et d'évaluation de l'action :

Respect non déduction du jour de carence pour femmes enceintes : Oui/Non
% des femmes enceintes bénéficiant du télétravail
% de femmes enceintes bénéficiant du travail en site distant

c) Les moyens et les outils mis à disposition :

Direction/service des Ressources humaines
Réfèrent égalité professionnelle
Service/Réfèrent formation
Budget formation

d). Le calendrier de mise en œuvre :

1^{er} semestre 2020

⁵ <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000504704/2020-11-04/>

Action 3.6 : Modes de garde et organisation personnelle

a) Objectifs à atteindre :

Favoriser l'accès à une place en crèche pour les agents publics
Prendre en considération la question des horaires atypiques dans les dispositions mises en œuvre
Informar largement sur la disponibilité des places en crèches

Contexte

Les employeurs publics s'engagent à renforcer les dispositifs d'accompagnement des parents de jeunes enfants, notamment par la mise à disposition de solutions de garde d'enfants, à tous les niveaux pertinents. Ils veilleront également à prendre en considération la question des horaires atypiques dans les dispositifs mis en œuvre à l'attention des parents de jeunes enfants.

Description de l'action

Développement des solutions de garde
Favoriser les agents qui ont des horaires atypiques

b) Indicateurs de suivi et d'évaluation de l'action :

Nombre de places en crèches
Nombre de demandes
Nombre de places en crèches attribuées à des agents en horaire atypique/nombre de demande d'agents en horaire atypique

c) Les moyens et les outils mis à disposition :

Direction/service des Ressources humaines
Réfèrent égalité professionnelle
Service/Réfèrent formation
Budget formation

d). Le calendrier de mise en œuvre :

1^{er} semestre 2020

AXE 4. Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

ROLES ET MISSIONS DES DIFFERENTS ACTEURS DE LA POLITIQUE D'EGALITE

Action 4.1 : Mettre un dispositif de signalement des violences et des discriminations

a) Objectifs à atteindre :

Recueillir l'expression sur l'égalité entre les femmes et les hommes
Organiser la réponse aux difficultés rencontrées (espace d'écoute des agents en difficulté)

Contexte

Depuis 2020, les administrations doivent mettre à disposition de leurs agents un dispositif d'écoute à l'attention des agents victimes de violences sexuelles et sexistes.

Description de l'action

Mise en place d'un dispositif d'alerte et d'écoute.

b) Indicateurs de suivi et d'évaluation de l'action :

Nombre de signalements faits aux dispositifs
Suites réservées à ces signalements

c) Les moyens et les outils mis à disposition :

Direction/service des Ressources humaines
Réfèrent égalité professionnelle
DRH ministérielle

d). Le calendrier de mise en œuvre :

1^{er} semestre 2020

Action 4.2 : Former à la prévention des violences sexuelles et sexistes en particulier des publics prioritaires

a) Objectifs à atteindre :

Sensibiliser les encadrants
Sensibiliser les agents affectés en RH + AS

A destination des agents en situation d'encadrement, des référents Egalité et Diversité, des agents des services ressources humaines qui pourront ainsi relayer et amplifier l'action, des médecins du travail et médecins de prévention, des inspecteurs de santé et sécurité au travail (FPE), des agents en charge d'une fonction d'inspection (FPT), des inspecteurs du travail (FPH), des assistants et conseillers de prévention, ainsi que des représentants du personnel, notamment des membres des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

Sensibilisation des écoles de service public (partenariat IRA)

Contexte

La lutte contre la violence sexiste et sexuelle est un des piliers de l'égalité professionnelle femme-homme. La mobilisation des encadrants, des acteurs du médico-social et des services des ressources humaines passe par la formation à l'identification, ainsi qu'à l'accompagnement des agents victimes de violences.

Description de l'action

Journées de formations à destination des agents en situation d'encadrement, des acteurs médico-sociaux.

b) Indicateurs de suivi et d'évaluation de l'action :

Intégration au plan de formation la lutte contre les stéréotypes et à la discrimination
Nombre de sessions de formations proposées à destination :
- des encadrants
- des agents
Nombre d'encadrants et d'agents formés
Nombre et types d'outils de communication à destination des agents, encadrants, publics

c) Les moyens et les outils mis à disposition :

Direction/service des Ressources humaines
Réfèrent égalité professionnelle
Service/Réfèrent formation
Budget formation

d). Le calendrier de mise en œuvre :

2eme semestre 2020

Action 4.3 : Accompagner les agents victimes de violences

a) Objectifs à atteindre :

Permettre aux agents victimes de violences de bénéficier d'un accompagnement particulier
Repérer et orienter les victimes vers des interlocuteurs spécialisés.

Contexte

Les agents publics peuvent bénéficier d'une protection légale (Articles 6⁶, 6 bis⁷, 6 ter⁸ et 6 quinquies⁹ de la loi du 13 juillet 1983). Mais les violences sexistes et sexuelles ont souvent des répercussions lourdes sur les victimes (syndrome de stress post-traumatique, isolement, stress).

Description de l'action

- Formation des acteurs de la santé et de la prévention (assistante sociale, médecin de prévention)
- Mettre en place un dispositif d'écoute et de soutien

b) Indicateurs de suivi et d'évaluation de l'action :

Recours à la protection fonctionnelle
Nombre de recours à un psychologue

c) Les moyens et les outils mis à disposition :

Direction/service des Ressources humaines
Réfèrent égalité professionnelle
Assistante sociale
Médecine de prévention

d). Le calendrier de mise en œuvre :

2^{eme} semestre 2020

⁶ https://www.legifrance.gouv.fr/loda/article_lc/LEGIARTI000038933057/2019-08-08

⁷ https://www.legifrance.gouv.fr/loda/article_lc/LEGIARTI000033975032/2017-01-29/

⁸ https://www.legifrance.gouv.fr/loda/article_lc/LEGIARTI000032441448/2016-04-22/

⁹ https://www.legifrance.gouv.fr/loda/article_lc/LEGIARTI000032441440/2016-04-22/

Action 4.4 : Soutenir les administrations dans la conduite de l'action disciplinaire

a) Objectifs à atteindre :

Appuyer les services des ressources humaines à monter des dossiers disciplinaires

Contexte

L'administration doit, si les faits sont avérés, prendre des mesures pour engager des poursuites disciplinaires contre l'agent qui se serait rendu coupable de tels faits. Il existe donc un véritable enjeu juridique dans l'appui à la conduite de l'action disciplinaire.

Description de l'action

Journées de formations à destination des services RH et des services juridiques

b) Indicateurs de suivi et d'évaluation de l'action :

Nombre de sanctions prises des trois groupes en raison de faits de violence ou harcèlement sexuels
Nombre de jours de formation dédiés à ces thématiques

c) Les moyens et les outils mis à disposition :

Direction/service des Ressources humaines
DRH ministérielle
Service juridique

d). Le calendrier de mise en œuvre :

2^{eme} semestre 2020

AXE 5. Gouvernance de la politique d'égalité

Action 5.1: Rôle et missions : haut fonctionnaire à l'égalité, structure et mission en charge de la politique, référent égalité

a) Objectifs à atteindre :

Clarification et définition des rôles et missions :

- haut fonctionnaire à l'égalité
- structure et mission en charge de la politique
- Référent égalité

Contexte :

Il s'agit de donner un cadre structuré et des moyens d'action à la démarche égalité professionnelle.

Description de l'action :

Identification des différentes instances, acteurs en charge de la politique d'égalité et déclinaison des rôles et missions.

b) Indicateurs de suivi et d'évaluation de l'action :

- Existence d'un haut fonctionnaire à l'égalité
- Existence d'une structure et mission en charge de la politique (structure dédiée, comité de pilotage...) et composition
- Mise en place d'un référent égalité
- Document de cadrage des missions

c) Les moyens et les outils mis à disposition :

Direction/service des Ressources humaines
Hauts fonctionnaires en charge de la politique égalité
Structures : comité de pilotage, instance de suivi...
Référent égalité professionnelle

d). Le calendrier de mise en œuvre :

2ème semestre 2020

Action 5.2 Articulation des différents acteurs de la politique égalité professionnelle identifiés (action 5.1) avec les acteurs ayant à connaître la politique d'égalité

a) Objectifs à atteindre :

Articulation des différents acteurs de la politique d'égalité avec notamment :

- les services RH ;
- les services de médecine de prévention ou du travail ;
- le service social du personnel ;
- l'encadrement

Contexte :

En fonction de son organisation chaque employeur public sera chargé de mettre en place des instances, des modalités de coordination entre les différents acteurs porteurs de la politique égalité et les acteurs ressources en interne (services RH, médecine de prévention, service social...)

Certains employeurs seront également dotés d'un ou de plusieurs référents Égalité ou pourra s'appuyer sur un réseau de référents mutualisés chargés du déploiement des politiques d'égalité et de la prise en compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les politiques de ressources humaines.

Description de l'action :

Définition des modalités d'articulation entre les acteurs porteurs de la politique d'égalité professionnelle avec les acteurs internes de la structure.

b) Indicateurs de suivi et d'évaluation de l'action :

Existence d'instances de coordination : comité de pilotage ; groupe de travail, référent
Modalité de fonctionnement : contenu des réunions (ex. suivi plan d'action) et participant aux réunion et fréquence de réunions

c) Les moyens et les outils mis à disposition :

Service RH, médecine de prévention, service social du personnel
Hauts fonctionnaires en charge de la politique égalité
Structures : comité de pilotage, instance de suivi...
Référent égalité professionnelle

d). Le calendrier de mise en œuvre :

Action 5.3: Organisation du suivi et de l'évaluation du plan d'action

a) Objectifs à atteindre :

Mise en place d'une gouvernance pour organiser le suivi et l'évaluation du plan d'action
Élaboration d'une méthodologie d'évaluation du plan d'action
Actualisation du plan d'action

Contexte :

Mise en place début 2021 d'un comité de suivi associant l'Etat, les employeurs publics et organisations syndicales....

Description de l'action :

Il s'agit d'organiser la mise en œuvre du plan d'action, le suivi partenarial et de définir les modalités d'évaluation.

Ce comité de suivi se réunira au moins une fois par semestre. L'état d'avancement de la mise en œuvre du plan d'action sera examiné.

b) Indicateurs de suivi et d'évaluation de l'action :

Existence d'une Instance de suivi : copil, comité égalité
Nombre de comités tenus par an
Diversité des participants : acteurs en charge de la politique et acteurs concernés en interne (RH, médecine de prévention, service social du personnel...
Modalité de mise en œuvre : planification COPIL, actualisation plan d'action...
Nombre et taux de mesures prises par an
Réalisation de bilan annuels

c) Les moyens et les outils mis à disposition :

Direction/service des Ressources humaines
Organisations syndicales
Hauts fonctionnaires en charge de la politique égalité
Structures : comité de pilotage, instance de suivi...
Référént égalité professionnelle

d). Le calendrier de mise en œuvre :

2ème semestre 2020

Action 5.4: Modalités d'organisation du dialogue social sur la mise œuvre de l'accord, le suivi et l'évaluation de l'accord

a) Objectifs à atteindre :

Conforter le rôle des acteurs du dialogue social dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes
Définition des modalités de dialogue social sur mise en œuvre de l'accord, suivi et évaluation de l'accord
Composition équilibrée des instances de dialogue social

Contexte :

Le dialogue social représente un levier majeur pour faire progresser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Parties prenantes à l'élaboration des plans d'actions les instances syndicales seront pleinement associés et consultés dans le cadre du suivi de leur mise en œuvre, en fonction de leur périmètre de compétences et selon des modalités pratiques définies dans ces mêmes plans d'actions.

Description de l'action :

Les employeurs publics veilleront à fournir aux instances toutes les informations et données statistiques par genre nécessaires à l'exercice de leurs compétences, notamment les données utiles pour apprécier les carrières des agents publics.
Les organisations syndicales représentatives seront également systématiquement informées et associées par les employeurs publics dans le cadre de la démarche de labellisation Egalité professionnelle.

b) Indicateurs de suivi et d'évaluation de l'action :

Existence d'un document de cadrage (feuille de route) sur la mise en œuvre de l'accord
Transmissions des données et statistiques aux organisations syndicales
Existence d'un document de cadrage sur la méthode d'évaluation utilisée (avec indicateurs de suivi et de résultat)
% femmes dans des instances de dialogue social

c) Les moyens et les outils mis à disposition :

Direction/service des Ressources humaines
Organisations syndicales
Hauts fonctionnaires en charge de la politique égalité
Structures : comité de pilotage, instance de suivi...
Réfèrent égalité professionnelle

d). Le calendrier de mise en œuvre :

Action 5.5: Communication interne et modalités d'information aux agents en interne

a) Objectifs à atteindre :

Existence d'une campagne de communication
Définition des modalités internes d'information aux agents :
- affichage,
- espace documentaire numérique sur intranet
- référentiel pour communiquer sans stéréotype

Création d'un guide ou d'un site pour les référents

Contexte :

Sans préjudice du rôle des acteurs du dialogue social, les employeurs publics veilleront à informer et associer les agents publics dans le cadre de l'élaboration des plans d'actions Égalité professionnelle selon des formes adaptées (par exemple, consultation en ligne, constitution de groupe tests, appel à idées, etc.).

Les agents publics seront également informés de l'état d'avancement du plan d'actions, par tout moyen approprié.

Description de l'action :

L'action vise à définir la stratégie de communication visant à informer les agents sur la politique d'égalité professionnelle ainsi que sur le plan d'égalité professionnelle et à décliner les différents outils et supports de communication en interne.

b) Indicateurs de suivi et d'évaluation de l'action :

Existence d'une campagne de communication
Nombre d'agents touchés
Identification des différents supports de communication
- affichage
- flyers
Nombre de connexions au site pour le référent

c) Les moyens et les outils mis à disposition :

Service communication
Direction/service des Ressources humaines
Référent égalité professionnelle
Service/Référent formation
Budget formation

d). Le calendrier de mise en œuvre

2ème semestre 2020

Action 5.6: Communication externe et modalités d'information aux usagers/partenaires

a) Objectifs à atteindre :

Existence d'une campagne de communication en externe
Modalités d'informations externe :
- affichages
- flyers
Organisation événementielle sur l'égalité professionnelle (conférence, tables rondes...)

Contexte :

Le plan d'action sera mis en ligne sur les sites Internet et intranet du ministère. Il sera également référencé sur le site Internet du ministère en charge de la fonction publique.

Description de l'action :

Il s'agira de définir une stratégie de communication vis-à-vis des usagers/partenaires sur la politique d'égalité professionnelle et sur le plan d'action et d'en définir les modalités opérationnelles.
Organiser des événements autour de l'égalité professionnelle : conférences, tables rondes...

b) Indicateurs de suivi et d'évaluation de l'action :

Existence d'une campagne de communication
Existence et nombre de supports de communication
- affichages
- flyers
Organisation d'un événement autour de l'égalité (conférence, table ronde, retex...)
Nombre de connexions au site

c) Les moyens et les outils mis à disposition :

Service communication
Direction/service des Ressources humaines
Réfèrent égalité professionnelle
Service/Réfèrent formation
Budget formation

d). Le calendrier de mise en œuvre :

2ème semestre 2020

Action 5.7: Diagnostic, suivi régulier et évaluation du plan d'action et de son efficacité

a) Objectifs à atteindre :

Diagnostic de la situation comparée des femmes et des hommes dans l'administration

Contexte :

Depuis la loi du 12 mars 2012¹⁰ relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique et le protocole du 8 mars 2013¹¹, la connaissance des situations comparées des femmes et les hommes dans la fonction publique a été améliorée par la production de statistiques sexuées publiées notamment dans le Rapport annuel sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique et dans les rapports de situation comparée des employeurs publics.

Description de l'action :

Réalisation d'un diagnostic de la situation comparée des femmes et des hommes dans l'administration.

b) Indicateurs de suivi et d'évaluation de l'action :

Réalisation d'un diagnostic
Identification tendances à l'œuvre sur les thématiques de l'égalité

c) Les moyens et les outils mis à disposition :

Direction/service des Ressources humaines
Organisations syndicales
Hauts fonctionnaires en charge de la politique égalité
Structures : comité de pilotage, instance de suivi...
Réfèrent égalité professionnelle

d). Le calendrier de mise en œuvre :

2ème semestre 2020

¹⁰ <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000025489865/>

¹¹ <https://www.fonction-publique.gouv.fr/publications/collection-politiques-demploi-public-17>