

PLAN D'ACTION POUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE

2024/2026



1 POINT REGLEMENTAIRE SUR L'EGALITE HOMME-FEMME

- **La loi 2012-347 du 12 mars 2012** relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agent.e.s contractuel.le.s dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique comporte un volet sur l'égalité professionnelle.
- **Le protocole d'accord du 8 mars 2013** relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.
- **La loi n° 2014-873 du 4 août 2014** pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes comporte un certain nombre de dispositions qui concernent directement les collectivités.
- **La circulaire du 9 mars 2018** relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique précise la mise en oeuvre des engagements pris par le Président de la République le 25 novembre 2017 en la matière. Elle s'articule autour de trois axes :
 - la prévention des violences,
 - le traitement des situations de violences,
 - la sanction des auteur.e.s.
- **La Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale produite en 2006 par le Conseil des Communes et Régions d'Europe.**
- **Le protocole d'accord du 30 novembre 2018** relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.
- **La loi du 6 août 2019 de la transformation de la fonction publique** qui renforce l'égalité professionnelle au travers de différents dispositifs.

Au-delà de l'enjeu éthique, voici cinq bonnes raisons d'engager une démarche ::

- promouvoir le **bien-être au travail** pour tous les agent.e.s ;
- jouer un rôle d'**exemplarité** sur l'ensemble de la société par un effet de levier ;
- mettre en **cohérence** son action interne avec la vocation d'intérêt général dévolue aux politiques publiques ;
- **moderniser** la gestion de ses ressources humaines et **donner une image positive** de la collectivité ;

- **respecter les obligations** légales et réglementaires.

2 SITUATION COMPAREE DES HOMMES ET DES FEMMES 2023

➤ REPARTITION DES EFFECTIFS PAR CATEGORIE

	HOMME	FEMME	TOTAL
CATEGORIE A	1	2	3
CATEGORIE B	6	10	16
CATEGORIE C	10	21	31
PEC	0	2	2
			52

Part des femmes en catégorie A 67%
 Part des femmes en catégorie B 59%
 Part des femmes en catégorie C 70%

➤ REPARTITION DES EFFECTIFS PAR FILIERE

		Titulaires		Contractuels	
		H	F	H	F
Filière administrative		4	12		4
Filière technique		7	8		1
Filière sociale			2		
Filière médico-sociale			1		
Filière sportive		3	2	3	1
Filière culturelle			1		
Filière animation		0	2	0	1
		14	28	3	7
		42		10	

Le taux de féminisation global de l'emploi permanent est de 64.28%.

On constate que dans certaines filières les femmes sont surreprésentées :

-Sociale 100% et Administrative 75%

21% des femmes ont le statut de contractuel sur emploi permanent contre 18% des hommes.

➤ REPARTITION PAR AGE :

PYRAMIDE DES AGES			
	HOMMES	FEMMES	TOTAL
+ 50 ans	6	9	15
40 à 50 ans	3	14	17
30 à 39 ans	4	5	9
- 30 ans	4	7	10
TOTAL	17	35	52

27% des femmes ont entre 40 et 50 ans contre 6% des hommes.

➤ **REPARTITION TEMPS DE TRAVAIL :**

	FEMMES	HOMMES
TEMPS COMPLET	28	15
TEMPS NON COMPLET	6	2
TOTAL	35	17

17% des femmes ont un poste à temps non complet contre 11% des hommes

➤ **NOMBRE DE BENEFICIAIRES DU TEMPS PARTIEL :**

	FEMMES	HOMMES
TEMPS PARTIEL DE DROIT	1	0
TEMPS PARTIEL SUR AUTORISATION	2	1

75% des agents à temps partiel sont des femmes

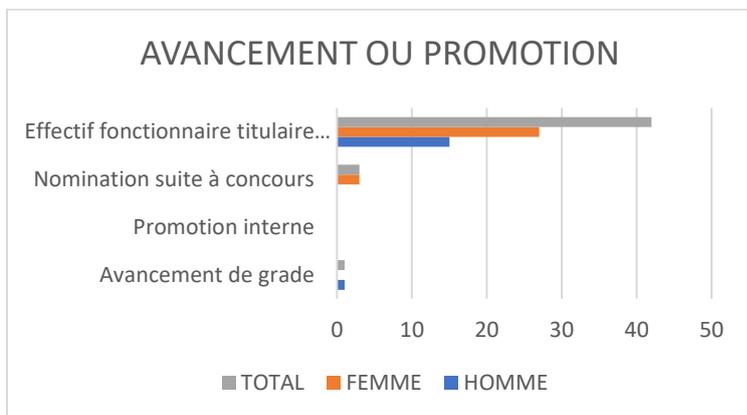
➤ **TELETRAVAIL :**

Pourcentage d'agents exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail

Hommes	Femmes
13%	27%

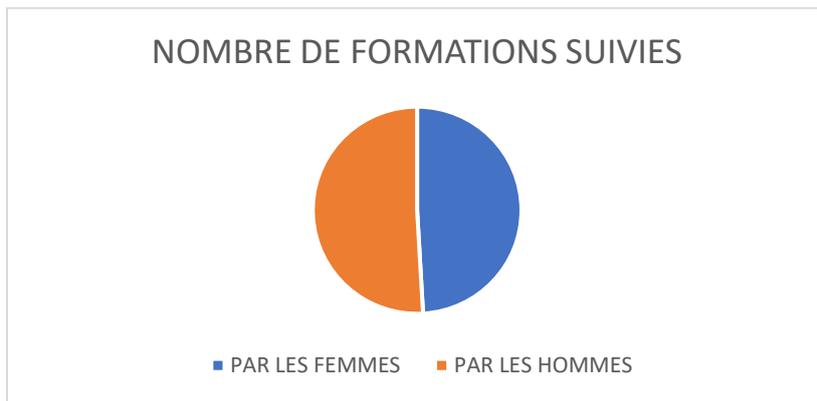
Le télétravail contribue à un meilleur équilibre de vie via la réduction du temps consacré aux déplacements, augmentant de fait le temps de présence dans la sphère familiale.

➤ **CARRIERE :**



6% des hommes fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement contre 11% des femmes fonctionnaires.

➤ **FORMATION :**



3-PLAN D' ACTIONS :

31-ACTIONS INTERNES

➤ **EVALUER, PREVENIR, LE CAS ECHEANT, REDUIRE LES ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES**

- **ACTION N° 1:** Veiller à l'égal accès des femmes et des hommes aux avancements et promotions de grade. La part de chaque genre inscrit sur les tableaux annuels d'avancement et listes d'aptitude doit tendre vers la part de chaque genre dans le vivier des agents promouvables.

Indicateurs de suivi : Nombre de propositions par sexe, par filière, par poste et nombre de promotions annuelles par sexe

La part des hommes et des femmes dans le grade d'avancement (A) ; La part des hommes et des femmes dans le vivier des promouvables (B) ; La part des hommes et des femmes inscrits sur le tableau d'avancement (C). Si A est inférieure à B il convient de prendre mesures correctives.

Calendrier : 2024

➤ **GARANTIR L'EGAL ACCES DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CADRES D'EMPLOI, GRADES ET EMPLOIS DE LA FONCTION PUBLIQUE**

- **ACTION N° 1:** Communiquer sans stéréotype de genre
SOUS-ACTION N°1 : Recourir à l'écriture inclusive dans les intitulés de postes des offres d'emploi diffusées.

SOUS-ACTION N°2 : Eliminer les expressions telles que Mademoiselle, nom de jeune fille, nom patronymique, nom d'épouse et d'époux de l'ensemble des documents administratifs, notamment des formulaires et des correspondances.

SOUS-ACTION N°3 : Accorder les noms de métiers, titres, grades et fonctions avec le sexe des personnes qui les occupent.

Indicateur de suivi : 100% des offres d'emplois concernées, 100% des documents ou formulaires administratifs.

Calendrier : Offres d'emploi diffusées et documents ou formulaires réalisés à compter du 3ème trimestre 2024

- ACTION N°2 : Assurer une égalité d'accès aux préparations concours et examens professionnels, notamment en proposant une aide financière pour l'adhésion à un système de préparation à distance lorsque celle proposée en présentiel n'est pas possible.

Indicateur de suivi : nombre de préparation suivie en présentiel ou à distance

Calendrier : 1er trimestre 2024

➤ FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE VIE PERSONNELLE ET VIE PROFESSIONNELLE

- ACTION N° 1: Sensibiliser à l'enjeu d'une bonne articulation entre vie professionnelle et vie privée

SOUS-ACTION N°1 : Aménagement des horaires avec introduction de plages variables et de pauses méridiennes plus courtes.

Calendrier : continuité du dispositif

SOUS-ACTION N°2 : Mettre en place une charte des temps consignant des mesures d'organisation interne visant à limiter les réunions tardives, affirmer le droit à la déconnexion, favoriser la visioconférence, optimiser les déplacements professionnels, etc. 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, une organisation du temps attentive au bien-être et à la QVT.

Un nouveau système de téléphonie va être installé au 2ème trimestre 2024, il permettra une déconnexion téléphonique et informatique.

Indicateur de suivi : Charte des temps adoptée.

Calendrier : 1er trimestre 2025

SOUS-ACTION N°3 : Actions sociales

Analyser l'utilisation des aides disponibles en action sociales proposées par le CNAS et en faire la promotion.

Indicateur de suivi : Statistiques d'utilisation des bénéficiaires

Calendrier : 3^{ème} trimestre 2024

- ACTION N° 2: Apporter aux agents des informations sur les règles RH à l'origine d'écarts de rémunération
SOUS-ACTION N°1 : Sensibiliser les agents aux conséquences de la prise d'un temps partiel sur la rémunération.

SOUS-ACTION N°2 : Informer les agents sur l'impact (positif et négatif) des interruptions de carrière (disponibilité, congé parental...) ainsi que sur les incidences d'une réduction ou d'une absence de service sur la pension de retraite.

Indicateurs de suivi : Nombre d'agent informés

Calendrier : 2024

- ACTION N° 3 : Mise en place de RTT
 limiter le nombre d'heures supplémentaires réalisées par les agents et corrélativement réduire les difficultés de gestion des heures de récupérations dans les services par l'octroi de RTT. Bien entendu, il s'agit de donner des RTT en contrepartie de temps de travail supplémentaires planifiés afin de respecter les 1607 heures. Les agents bénéficieront ainsi d'une plus grande souplesse dans la gestion de leur emploi du temps.

Indicateur de suivi : Nombre d'agent ayant opté pour des RTT en contrepartie de temps de travail supplémentaire

Calendrier : 2025

➤ PREVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCE, DE HARCELEMENT MORAL OU SEXUEL AINSI QUE LES AGISSEMENTS SEXISTES

- ACTION N°1 : Mettre en place un dispositif de recueil des alertes, former et sensibiliser à celui-ci

SOUS-ACTIONS N°1 : Activer la cellule de signalement par les agents victimes et les témoins

SOUS-ACTIONS N°2 : Informer régulièrement sur le dispositif de signalement et de traitement mis en place

SOUS-ACTION N°3 : Communiquer et rendre accessible le dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes

Indicateur de suivi : Nombre de signalements enregistrés. Bilan annuel en CHSCT.
Calendrier : 2ème semestre 2025

➤ FAIRE VIVRE LE PLAN D' ACTIONS

- ACTION N° 1: Assurer le suivi du plan d'actions
SOUS-ACTION N°1 : Désigner au sein de la Direction générale une personne ressource chargée de dresser un état des lieux régulier des actions menées.

SOUS-ACTION N°2 : Informer chaque année le comité social territorial de l'avancée des actions menées, et tenir un comité de suivi (au printemps, préalablement au CT).

Calendrier : 2ème trimestre 2024

ACTION N°2: Assurer le portage politique du projet
Nommer un élu délégué à l'égalité femmes-hommes

31-ACTIONS PUBLIQUES

Au-delà de nos actions en interne, il est possible d'agir à travers les politiques et les services à la population. Qu'il s'agisse de l'action sociale, de l'enfance avec le Centre intercommunal d'action sociale et le sport ou la culture, ces politiques locales ne sont pas neutres du point de vue du genre. Il convient donc d'intégrer la thématique dans la mise en œuvre des services qu'elles proposent aux habitants.

ACTION 1 : Accueillir au sein de France services des permanences dédiées aux problématiques féminines telles que les violences conjugales.

Indicateurs de suivi : permanences réalisées
Calendrier : 2024-2025-2026

ACTION 2 : développer la pratique du sport par les femmes et favoriser la mixité dans certaines disciplines.

Indicateurs de suivi : liste des actions de promotion réalisées
Calendrier : 2024-2025-2026

ACTION 3 : Agir contre les stéréotypes dès la petite enfance au RPE à travers le choix des jouets, des activités, la masculinisation du métier d'assistante maternelle...

Indicateurs de suivi : énumération des actions
Calendrier : 2024-2025-2026

ACTION 4 : Mettre l'égalité femmes-hommes au cœur des sujets économiques et d'entrepreneuriat

Poursuivre les actions de sensibilisation auprès des entreprises

SOUS ACTION 1 : information auprès des porteuses de projet sur le réseau local d'entrepreneuses : LEA (Les Entrepreneuses Audomaroises)

Indicateurs de suivi : Nombre de femmes accompagnées

Calendrier : 2024-2025-2026

SOUS ACTION 2 : Poursuite du partenariat avec le réseau INITIATIVE FRANCE (plus spécifiquement l'antenne locale : initiative Pays de Saint-Omer) qui a lancé le programme national d'accompagnement pour les femmes qui entreprennent : "vis ma vie d'entrepreneuse" qui propose aux femmes qui ont un projet d'entreprise de passer une journée avec une entrepreneuse déjà en activité pour découvrir les réalités du quotidien de cheffe d'entreprise.

Indicateurs de suivi : nombre de femmes bénéficiaires

Calendrier : 2024-2025-2026