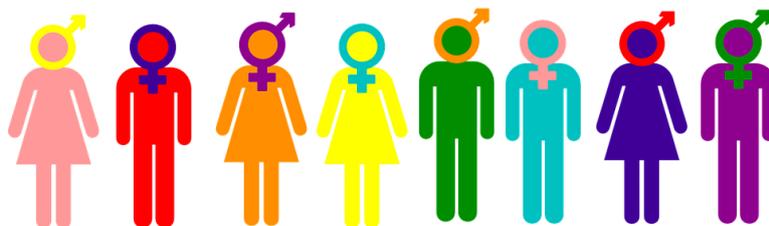


***Plan Pluriannuel  
en faveur de  
l'Égalité  
Professionnelle***





# INTRODUCTION

Depuis 1946, l'égalité femmes-hommes est un principe constitutionnel. Malgré un important corpus législatif pour l'égalité professionnelle, la situation des femmes sur le marché du travail reste encore aujourd'hui plus fragile que celle des hommes.

Dans la continuité de la loi du 4 août 2014 en faveur de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, le Département du Pas-de-Calais s'est engagé avec la signature de la **Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale en février 2017**. Cette charte, initiée par le Conseil des Communes et Régions d'Europe (CCRE) est signée à ce jour par 291 collectivités.

Pour répondre aux engagements de cette Charte, le Département a validé en novembre 2017 un **plan de 20 actions** pour la période 2018-2020. L'amélioration du rapport annuel de situation en matière d'égalité femmes-hommes, communément appelé Rapport de situation comparée (RSC) a été une première action pour en faire un véritable outil d'aide à la décision sur les problématiques de ressources humaines comme sur les politiques menées en direction des usagers et des partenaires. Parmi les autres actions mises en place, citons à titre d'exemple :

- Le lancement du télétravail,
- Le développement des bonnes pratiques dans le sport,
- L'augmentation constante de la programmation de femmes artistes dans le cadre de la Saison culturelle du Département,
- La sensibilisation à la lutte contre les violences via l'espace Intranet et Internet du Département,
- La signature du Plan cadre de lutte contre les violences faites aux femmes, co-signé par la Préfecture, le Ministère de la Justice et le Département,
- La lutte contre les stéréotypes, notamment à destination des collégiens et collégiennes.

A ce sujet, la **Mission Egalité Femmes-Hommes** du Département, créée en juillet 2019, a travaillé en collaboration avec un réseau de référents volontaires à l'élaboration d'un [Guide de lutte contre les stéréotypes](#) afin d'aider à lutter contre les stéréotypes aux différents âges de la vie, de la petite enfance à la vie professionnelle, et au sein des médias, de la culture ou encore du sport.

Les instruments (conventions, chartes, lois) mis en place pour favoriser l'égalité professionnelle sont nombreux mais proposent un pilotage peu contraignant. Le Département, sous l'impulsion de la loi du 6 août 2019 de Transformation de la Fonction Publique, s'est engagé dans la réalisation d'un **Plan pluriannuel en faveur de l'égalité**

**professionnelle** (PPEP) qui se substitue au premier plan d'action 2018-2020 et a pour objectif :

- D'évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération,
- De garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres, grades et emplois,
- De favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle,
- De prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

C'est la volonté politique et l'engagement de chacun, en particulier des cadres, qui apparaissent aujourd'hui comme les leviers principaux de cette démarche.

Si le RSC permet un diagnostic annuel de la situation genrée au sein de notre collectivité, le PPEP est résolument tourné vers l'action par la mise en œuvre d'actions correctrices ou préventives ainsi que l'évaluation de ces actions grâce à des indicateurs déterminés dès leur élaboration.

# Table des matières

<b>INTRODUCTION</b> .....	2
<b>I. Etat des lieux de la situation comparée des femmes et des hommes au sein du Département du Pas-de-Calais</b> .....	6
A. Les conditions d'emplois .....	7
1) Données générales .....	7
2) Données pour le Conseil départemental du Pas-de-Calais .....	13
B. La rémunération .....	16
1) Données générales .....	16
2) Données pour le Conseil départemental du Pas-de-Calais .....	18
C. La conciliation vie professionnelle-vie personnelle .....	21
1) Données générales .....	21
2) Données pour le Conseil départemental du Pas-de-Calais .....	23
D. Discriminations, harcèlements, violences sexuelles et sexistes .....	26
1) Données générales .....	26
2) Données pour le Conseil départemental du Pas-de-Calais .....	28
CONCLUSION .....	32
<b>II. Propositions : les 17 fiches actions</b> .....	34
A. Garantir l'égal accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique .....	34
B. Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération.....	42
C. Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.....	50
D. Prévenir, traiter les discriminations, violences, harcèlements et agissements sexistes	62
E. Actions transversales .....	72
<b>III. Annexes</b> .....	78
A. Bibliographie .....	78
B. Webographie : .....	79
C. Chronologie juridique de l'égalité professionnelle .....	80



## I. Etat des lieux de la situation comparée des femmes et des hommes au sein du département du Pas-de-Calais

Le plan pluriannuel en faveur de l'égalité professionnelle a pour ambition de permettre à chaque agent public d'être couvert par un dispositif d'égalité professionnelle.

Le but de cette première partie est de dresser l'état des lieux de la situation comparée entre les femmes et les hommes au sein de la collectivité sur les 4 thématiques du plan, à savoir :

- Les conditions d'emploi,
- La rémunération,
- La conciliation vie professionnelle – vie personnelle,
- Les discriminations et violences sexuelles et sexistes.

Pour ce faire, sur chaque thématique, le parti a été pris de présenter tout d'abord les données générales en la matière à l'échelon national, régional et départemental pour pouvoir mettre en perspective les données propres à la collectivité départementale.

Sur les conditions d'emploi, il est à noter que globalement, les situations inégalitaires constatées au niveau national se retrouvent de manière accrue au niveau de la région des Hauts-de-France et que le Pas-de-Calais accuse généralement un écart défavorable supplémentaire aux taux régionaux déjà dégradés par rapport aux taux nationaux.

En revanche, la situation en termes d'égalité professionnelle au sein de la collectivité départementale est plutôt favorable.

## A. Les conditions d'emplois

Bien que les filles réussissent mieux que les garçons à l'école et soient plus diplômées qu'eux, elles sont moins présentes sur le marché de l'emploi et une partie d'entre elles exerce à temps partiel. Les conditions d'emplois inégalitaires se créent dès le plus jeune âge (poids des stéréotypes) et notre département, à la fois rural et urbain, souffre d'un manque d'attractivité et d'une situation de l'emploi plus dégradée que dans le reste de la France. Le département a le taux d'activité des personnes en âge de travailler le plus faible de la région : 68,8 % des 15-64 ans sont actifs, contre 70,2 % en Hauts-de-France. Avec 62,9 % de femmes actives parmi les femmes de 15 à 64 ans, le Pas-de-Calais est le troisième département français dont l'activité féminine est la plus faible, derrière la Guyane (59,7 %) et la Haute-Corse (61,9 %). Ce taux est à la fois inférieur de 2,4 points à la moyenne régionale (65,3 %) et de 7,0 points au niveau national (69,9 %). Le taux d'activité masculin (74,8 %) est plus proche des niveaux régional (- 0,4 point) et national (- 1,7)<sup>1</sup>.

### 1) Données générales



Oui, mais... même si la mixité des métiers a globalement progressé, elle se fait à un rythme extrêmement lent.

<sup>1</sup> [Un portrait du Pas-de-Calais](#), INSEE Analyses hauts-de-France, n°35, 22 décembre 2016 (dernière actualisation)

Dans la réalité, 50% des emplois occupés par des femmes sont concentrés dans 12 des 87 familles professionnelles<sup>2</sup> et seulement 3 grandes familles de métiers peuvent être considérées comme mixtes (un métier est dit mixte lorsque l'un des deux genres représente entre 40 et 60% de ses effectifs) :

- Les professionnels de droit,
- Les cadres de services administratifs, comptables et financiers,
- Les professions médicales et assimilées.<sup>3</sup>

La répartition sexuée des emplois résulte en partie des représentations de métiers et des stéréotypes de sexe et de genre. On confère aux femmes et aux hommes des compétences dites « naturelles » (force et autorité pour les hommes, minutie et empathie pour les femmes...) et des représentations de métiers (professions techniques pour les hommes et aide à la personne pour les femmes).

Dans la vie professionnelle, les idées reçues liées aux stéréotypes de sexe amènent notamment à des inégalités sur le marché de l'emploi. Si les évolutions sont très lentes, c'est aussi parce qu'elles mettent en jeu des dimensions culturelles et sociétales qui ne peuvent évoluer uniquement sous l'effet de l'action publique.

Bien avant d'entrer dans la vie professionnelle, **les stéréotypes amènent filles et garçons à s'orienter vers certaines filières.**

Les garçons ne représentent que 9% des effectifs de l'enseignement professionnel de santé et travail social<sup>4</sup> et les filles seulement 1% de l'enseignement bâtiment et génie climatique.<sup>5</sup> L'orientation scolaire est profondément structurée par les représentations sexuées des métiers. Bien que leur taux de réussite au baccalauréat soit supérieur, les filles s'orientent encore vers des filières qui offrent moins de débouchés et vers des métiers moins valorisés. Elles ne représentent qu'un tiers des étudiantes de classes préparatoires aux grandes écoles scientifiques.

---

<sup>2</sup> [Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes](#)

<sup>3</sup> [Agir pour la mixité des métiers](#) – Conseil Economique, Social et Environnemental - 2014

<sup>4</sup> [Pour convaincre du bien-fondé des politiques locales d'égalité femmes-hommes](#) – Centre Hubertine Auclert - 2015

<sup>5</sup> [Filles et garçons sur le chemin de l'égalité, de l'école à l'enseignement supérieur](#) – Ministère de l'Education nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche - 2017

A l'échelle de l'ex-région Nord-Pas-de-Calais, le constat n'est pas différent, les filles continuant de prédominer dans les filières littéraire, économique et sociale et médico-sociale.<sup>6</sup>

### **7 Une proportion de filles plus importante dans les séries ST2S, L et ES**

Effectifs des élèves de terminales générales et technologiques sur les années scolaires 2000-2001, 2006-2007, 2012-2013, en région Nord-Pas-de-Calais

Terminales	Part de filles (en %)		
	2000-2001	2006-2007	2012-2013
Sciences et technologies de la santé et du social (ST2S)	96%	93%	89%
Littéraire (L)	83%	80%	81%
Économique et sociale (ES)	65%	63%	61%
Sciences et technologies de la gestion (STG)	64%	57%	50%
Sciences et technologies de laboratoire (STL)	50%	54%	50%
Sciences et vie de la terre (SVT)	48%	51%	48%
Sciences de l'ingénieur	7%	13%	9%
Sciences et technologies de l'industrie (STI)	3%	4%	5%
Autres terminales technologiques	44%	48%	52%
Baccalauréat général	57%	57%	55%
Baccalauréat technologique national	51%	51%	53%
Total général	55%	55%	55%

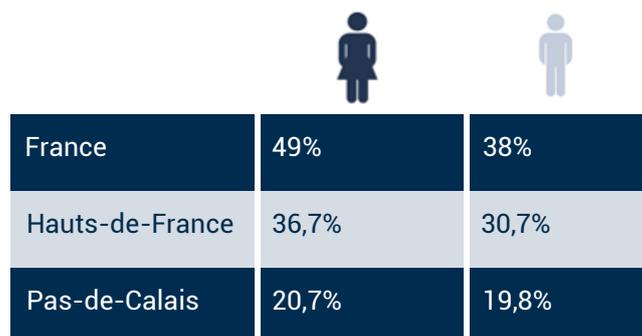
*Source : Pasepa / Base élève académique – constats de rentrée octobre 2000-2006-2012.*

<sup>6</sup> [L'égalité professionnelle : où en est-on ?](#) INSEE Dossier Nord-Pas-de-Calais n°5, février 2015

En France, la part des femmes âgées de 25 à 34 ans diplômées de l'Enseignement supérieur (bac+3 minimum) s'établit, en 2016, à 49% contre 38% chez les hommes.<sup>7</sup>

Dans la Région des Hauts-de-France, ce pourcentage est de 36,7% chez les femmes et de 30,7% chez les hommes<sup>8</sup>. Dans le Pas-de-Calais, le taux baisse à 20,7% chez les femmes et 19,8% chez les hommes<sup>9</sup>.

Part de diplômés de l'Enseignement supérieur parmi les femmes et les hommes de 25 à 34 ans en 2016



		
France	49%	38%
Hauts-de-France	36,7%	30,7%
Pas-de-Calais	20,7%	19,8%

Il existe une très forte différence, près de 30 points, entre la part des femmes diplômées au niveau national et celle au niveau départemental.

*En lien avec d'autres partenaires, tels que la Région, en charge de l'orientation professionnelle, et les associations d'accompagnement de la Jeunesse, le Conseil départemental investit dans le cadre de la politique collèges, afin que les jeunes du territoire s'orientent, quand ils en ont les capacités, vers des études supérieures et puissent ainsi alimenter un vivier plus important sur le marché du travail.*

*Ainsi, l'action de lutte contre les stéréotypes et les discriminations, déjà engagée auprès des collégiens et collégiennes du département, est à poursuivre et à renforcer. La plateforme « Zéro collégien sans stage » pourrait par exemple communiquer sur les métiers en accentuant les témoignages sur les parcours atypiques dans les filières les plus genrées.*

<sup>7</sup> [Enseignement supérieur, recherche et innovation vers l'égalité femmes-hommes ? Chiffres clés 2020](#) – Ministère de l'Enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation.

<sup>8</sup> [Indicateurs régionaux sur les inégalités entre les femmes et les hommes - Hauts-de-France](#) – INSEE- mars 2020

<sup>9</sup> [Diplômés – Formation en 2016 – Pas-de-Calais](#) – INSEE 25 juin 2019

Au niveau national, les femmes sont plus diplômées de l'Enseignement supérieur mais elles représentent également une part plus importante des personnes sans diplôme (39,8% contre 29,2% chez les hommes)<sup>10</sup>, ce qui peut expliquer un taux d'emploi moins élevé chez les femmes que chez les hommes.

Dans les Hauts-de-France et dans le département du Pas-de-Calais, où la situation de l'emploi est plus dégradée, les inégalités d'accès au marché du travail restent importantes. Ainsi, au 4<sup>ème</sup> trimestre 2019, le taux de chômage était de 10% dans les Hauts-de-France (9,9 % dans le Pas-de-Calais), soit 2 points de plus qu'au niveau national (7,9%).

### Définitions

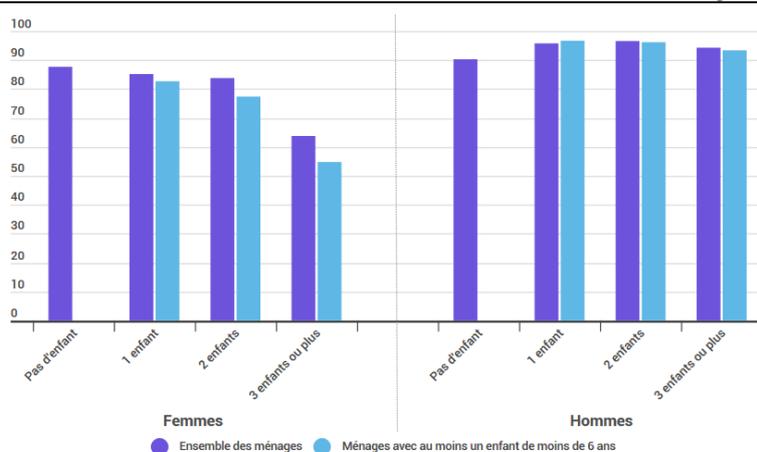
**Taux d'activité** : Le taux d'activité correspond au nombre d'actifs rapporté à l'ensemble de la population en âge de travailler. On considère comme étant en âge de travailler les personnes âgées de 15 à 64 ans. Cet indicateur est exprimé en pourcentage de chaque tranche d'âge.<sup>11</sup>

**Taux d'emploi** : Le taux d'emploi est la proportion de personnes disposant d'un emploi parmi celles en âge de travailler (15 à 64 ans). Le taux d'emploi reflète la capacité d'une économie à utiliser ses ressources en main-d'œuvre.<sup>12</sup>

Dans la région, même si les écarts entre femmes et hommes se réduisent, les **taux d'activité restent nettement supérieurs chez les hommes**, et ce, quel que soit l'âge.

De plus, les âges où l'interruption d'activité féminine est plus fréquente semblent coïncider avec les événements de la vie familiale et parentale et le **taux d'activité des femmes diminue avec le nombre d'enfant(s) à charge**. Ainsi, en 2017, le taux d'activité des femmes sans enfant à charge est de 88% et descend à 64% avec 3 enfants et plus. Cette baisse est plus accentuée pour les femmes en charge d'enfants en bas âge (moins de 6 ans).

Taux d'activité des hommes et des femmes selon le nombre d'enfants dans le ménage en 2017 - en %



[Les inégalités professionnelles entre femmes et hommes](#) – Site du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion – 2018

<sup>10</sup> [Structure et évolution de la population féminine du Pas-de-Calais](#) – DDCS, juillet 2014

<sup>11</sup> Site de l'[OCDE](#)

<sup>12</sup> [Wikipédia](#)

Enfin, les **femmes interrompent ou réduisent plus facilement leur carrière pour s'occuper de leur(s) proche(s)**. En 2015, 59,5% des personnes assistant un proche malade, handicapé ou âgé étaient des femmes<sup>13</sup>. Pour ces mêmes raisons, de nombreuses femmes privilégient le temps partiel. En 2016, dans la région, 27,9% des femmes étaient à temps partiel. Dans le Pas-de-Calais, la proportion monte à 31,8%.<sup>14</sup>

*En conclusion...*

*Les conditions d'emplois semblent se dessiner dès l'orientation scolaire et restent stéréotypées. Une part importante d'élèves fait encore le choix d'une filière genrée. Les filles, s'orientant vers des filières sociales ou médico-sociales, font, souvent sans le savoir, le choix d'une carrière aux conditions d'emploi plus précaires, où horaires atypiques, risques psychosociaux et rémunérations dévaluées sont présents.*

---

<sup>13</sup> [Les proches aidants des seniors et leur ressenti sur l'aide apportée](#) - Les dossiers de la DRESS n°45, novembre 2019

<sup>14</sup> Les chiffres clés de la parité dans les Hauts-de-France – Insee, recensement de la population 2016.

## 2) Données pour le Conseil départemental du Pas-de-Calais

Comme évoqué dans la première partie, l'emploi féminin reste très concentré sur un faible nombre de secteur et de professions, tandis que les hommes bénéficient d'une palette plus large de métiers.

Au sein du Département du Pas-de-Calais, les femmes représentent 62.2% des effectifs (fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent, hors assistants familiaux) et 71% des agents en intégrant les assistants familiaux.<sup>15</sup>

<i>Statut des agents du Conseil départemental</i>					
			Total	Taux fém. Dpt62	Taux fém. FPT
Fonctionnaires	1861	2983	4844	61,6%	58,9%
Contractuels sur emploi permanent	112	268	380	70,5%	58,1%
Assistants familiaux	133	1895	2028	93,4%	93,2%
Total	2106	5146	7252	71%	62%

**Concernant le temps partiel**, qu'il soit de droit ou sur autorisation, il est **pris en grande majorité par des femmes (95% en moyenne)**. Par ailleurs, on constate qu'environ 20% des femmes agents du Département exercent leur activité à temps partiel.

Il faut distinguer le temps partiel de droit, qui ne peut être refusé par l'administration et est accordé à l'occasion d'une naissance, d'une adoption, pour aider un proche ou en cas de reconnaissance travailleur handicapé, du temps partiel sur autorisation qui n'est accordé que si les nécessités de service et les possibilités d'aménagement de l'organisation du travail le permettent. Au sein de la collectivité, le temps partiel de droit a été pris en 2019 par 175 femmes pour 10 hommes, en grande majorité à l'occasion d'une naissance ou d'une adoption. Le temps partiel sur autorisation a quant à lui été pris par 497 femmes pour 20 hommes. D'après le tableau ci-dessous, on constate, comme au niveau national, qu'en majorité ce sont les femmes qui diminuent ou cessent leur carrière pour s'occuper d'un enfant ou d'un proche.

<sup>15</sup> Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes – Département du Pas-de-Calais, 2019

**Répartition temps partiel de droit / temps partiel sur autorisation au sein du Conseil départemental**

Temps de travail			Total	Taux de féminisation
<b>Temps partiel de droit :</b>	10	175	185	94,6%
A l'occasion d'une naissance ou d'une adoption	8	142	150	94,7%
Au profit des travailleurs handicapés	1	26	27	96,3%
Pour soins à conjoint ou enfant ou ascendant	1	7	8	87,5%
<b>Temps partiel sur autorisation</b>	20	497	517	96,1%
<b>Total</b>	30	672	702	95,7%

Il est important de souligner que le temps partiel sur autorisation a des conséquences sur la date de départ en retraite (nombre de trimestres requis) et sur le montant de celle-ci s'il n'y a pas eu de sur cotisation prise en charge par l'agent. Afin de sensibiliser les agents, la collectivité s'engage à :



**Mieux communiquer sur les impacts du temps partiel**

Le temps partiel, réduction du temps de travail sur une base d'un temps complet, paraît la plupart du temps souhaité. Mais dans la réalité, ce n'est pas toujours le cas. Bien des personnes sont en temps partiel pour s'occuper des enfants et/ou d'un proche malade, âgé ou handicapé, faute de structures adaptées, de capacité d'accueil et/ou pour raison financière. Le conditionnement culturel et les raisons économiques font qu'en grande majorité ces temps partiels sont pris par les femmes.

Outre le temps partiel, le **temps non complet** concerne également principalement les femmes.

**Définition** : Un emploi à temps non complet se caractérise par une durée hebdomadaire d'emploi inférieure à la durée fixée par l'organe délibérant lors de la création de cet emploi.

Un emploi à temps non complet s'exprime sous forme de fraction de temps complet exprimée en heures (ex : 20/39ème).

La notion de temps non complet doit se distinguer du temps partiel qui est, dans la fonction publique, un temps de travail choisi par l'agent, sur une période définie. Le temps partiel s'exprime en pourcentage du temps complet (ex : temps partiel 80% du temps de travail fixé dans la délibération) mais l'agent continue à occuper un emploi à temps complet.

Souvent subis, ces temps non complets ont augmenté avec le développement des métiers de service (aide à la personne, entretien...) principalement occupés par des femmes. Au Département du Pas-de-Calais, les femmes sont très largement majoritaires parmi les agents à temps non complet (95,6%). Cette modalité d'emploi concerne principalement les agents d'entretien<sup>16</sup>.

<i>Nombre d'agents à temps complet et temps non complet</i>				
			Total	Taux fém. Dpt 62
Temps complet	1967	3121	5088	61,3%
dont temps plein	1937	2449	4386	55,8%
dont temps partiel	30	672	702	95,7%
Temps non complet	6	130	136	95,6%
Total	1973	3251	5224	62,2%

Au sein de la collectivité, comme ailleurs en France, les femmes sont plus représentées dans les métiers de service. Ces métiers peuvent cumuler plusieurs facteurs en défaveur de l'égalité professionnelle : on y trouve beaucoup de temps non complet et des régimes indemnitaires moins favorables. Développer la mixité des métiers permettrait de contribuer à l'égalité professionnelle, puisque près d'un quart de l'écart salarial moyen entre femmes et hommes s'explique par la concentration des femmes sur des métiers moins qualifiés et moins rémunérés. Encourager les femmes à se positionner sur des métiers dits « d'hommes » et les hommes sur des métiers dits de « femmes » permettrait de favoriser l'égalité professionnelle. Pour cela, la collectivité s'engage à :



***Encourager la mixité des métiers au sein de la collectivité***

<sup>16</sup> Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes – Département du Pas-de-Calais, 2019

## B. La rémunération



***Depuis le temps qu'on fait des lois pour lutter contre les inégalités salariales, il ne doit plus y en avoir***

### 1) Données générales

Plusieurs textes<sup>17</sup> sont venus préciser le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes :

- La loi du 22 décembre 1972,
- La loi du 13 juillet 1983,
- La loi du 23 mars 2006

En France en 2016, le salaire mensuel net moyen, tous secteurs confondus, est de 2 431€ pour les hommes quand celui des femmes est de 1 969€<sup>18</sup> soit 19 % d'écart en défaveur des femmes.

Sur le territoire du Pas-de-Calais, l'écart est un peu moindre, les femmes gagnant en moyenne 17,8% de moins que les hommes<sup>19</sup>.

Dans la Fonction publique territoriale (FPT), le salaire net en équivalent temps plein des femmes s'élève en moyenne à 1 826€ par mois, soit 9,1% de moins que celui des hommes (2 008€). Toutefois, l'écart est plus marqué pour les salariés de catégorie A (16%) que pour ceux de catégorie B (7,3%) et de catégorie C (10,1%).

---

<sup>17</sup> Cf Chronologie juridique de l'égalité professionnelle en fin de document

<sup>18</sup> [Tableaux de l'économie française](#), Collection INSEE Références édition 2020

<sup>19</sup> [Inégalités femmes-hommes : des écarts marqués sur le marché du travail dans tous les départements](#) – INSEE Analyses Hauts-de-France, n°72 – 7 mars 2018

La qualification (grade et catégorie), la situation vis-à-vis du temps partiel, le statut, le type, la taille de la collectivité employeuse et l'ancienneté, expliquent pour moitié (4,6%) cet écart de salaire entre femmes et hommes dans la FPT.<sup>20</sup>

On peut évoquer ici le « plafond de verre », expression apparue aux Etats-Unis à la fin des années 1970 pour désigner l'ensemble des obstacles que rencontrent les femmes pour accéder à des postes élevés dans les hiérarchies professionnelles. Dès lors, il s'agit de comprendre ce qui, à compétences égales, contrarie la progression professionnelle des femmes par rapport à celle des hommes<sup>21</sup> et d'engager une action plus volontariste notamment sur la mixité des cadres dirigeants.

Outre le plafond de verre, il existe parfois également le phénomène de « paroi de verre »<sup>22</sup> qui traduit le fait que dans les entreprises ou collectivités où les femmes parviennent à atteindre les postes les plus élevés, ces derniers se trouvent bien souvent dans des domaines non stratégiques.

*En conclusion....*

*Les différences de rémunération s'expliquent donc principalement par les différences de conditions d'emploi évoquées dans la première partie. Ainsi, les femmes :*

- *Interrompent plus fréquemment leur carrière (congs maternité, aide aux personnes),*
- *Travaillent plus souvent à temps partiel et ou à temps non complet,*
- *Travaillent dans des secteurs stéréotypés ayant une moins bonne rémunération,*
- *Occupent moins souvent les postes les plus rémunérateurs.*

---

<sup>20</sup> [Les salaires dans la fonction publique territoriale](#) INSEE première n°1711 – 27 septembre 2018

<sup>21</sup> [Les salaires dans la fonction publique territoriale](#) INSEE première n°1711 – 27 septembre 2018

<sup>22</sup> [Les salaires dans la fonction publique territoriale](#) INSEE première n°1711 – 27 septembre 2018

## 2) Données pour le Conseil départemental du Pas-de-Calais

Au sein de la collectivité<sup>23</sup>, à situation égale (fonctions, grade, âge) et compte tenu des règles du statut de la fonction publique, il ne peut y avoir de différence de rémunération entre les femmes et les hommes. Les écarts existants peuvent s'expliquer par rapport à des différences de situation liées à des évolutions de carrière, choisies ou subies, variables entre les femmes et les hommes.

**Le salaire brut mensuel moyen** correspond au traitement indiciaire auquel s'ajoutent : NBI (Nouvelle Bonification Indiciaire), indemnité de résidence, supplément familial, régime indemnitaire, primes, indemnités et heures supplémentaires / complémentaires. Il a été calculé sur les paies réelles de l'année 2019 (moyenne de l'année) prenant en compte les effectifs présents au 31/12/2019 à temps plein, partiel et non complet et les absences pour maladie et autres.

Les données relatives aux temps partiels ont été redressées (prise en compte du salaire à hauteur de 100%). En revanche le supplément familial de traitement majoritairement perçu par les femmes n'a pas été neutralisé.

La rémunération brute mensuelle moyenne des femmes et des hommes fonctionnaires sur emploi permanent présents au 31/12/2019, est quasiment identique.

En revanche, celle des femmes contractuelles sur emploi permanent, est inférieure de 7,4 % à la rémunération moyenne de l'ensemble des contractuels de la collectivité tandis que celle des hommes est supérieure de 17,6 %. Cela s'explique en grande partie par la part importante des femmes contractuelles sur emploi permanent au sein des filières médico-sociale et sociale, filières au sein desquelles les traitements indiciaires et le régime indemnitaire demeurent plus faibles.

Différentiel par rapport au salaire brut mensuel moyen par statut		
		
Fonctionnaires	-0,9%	0,6%
Contractuels	17,6%	-7,4%
Total	0,2%	-0,1%

<sup>23</sup> Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes – Département du Pas-de-Calais, 2019

En règle générale, la faible mixité des filières ; majorité de femmes dans la filière sociale et d'hommes dans la filière technique (filiale plus avantageuse jusqu'à la réforme du PPCR\*), contribue aux écarts de rémunération.

**\*Définition :** Le PPCR - « *Parcours professionnels, carrières et rémunérations* » - est un protocole d'accord dans la fonction publique signé en 2016 ayant pour objectif de mieux reconnaître l'engagement des fonctionnaires civils et militaires en revalorisant leurs grilles indiciaires et en améliorant leurs perspectives de carrière. Sa mise en œuvre s'est effectuée en 2017 et 2018 et a conduit à de nombreux reclassements.

Moyennes des rémunérations mensuelles par filière, catégorie et sexe en 2019 (fonctionnaires et contractuels)

	A			B			C			Ensemble des catégorie		
			Moyenne			Moyenne			Moyenne			Moyenne
Administrative	4270	3663	3879	2673	2660	2662	2170	2209	2203	3240	2640	2760
Technique et médico-technique	4676	4518	4632	3109	2986	3083	2358	2040	2237	2579	2193	2441
Sociale	2976	3046	3043							2976	3046	3043
Medico-Sociale	3836	3564	3576	3459		3459				3836	3563	3576
Culturelle	4171	3325	3537	2544	2455	2487	2276	2034	2171	2790	2728	2752
Animation				2699	2514	2590	2016		2016	2547	2514	2530
MOYENNE	4228	3340	3497	2983	2688	2802	2341	2117	2227	2708	2701	2704

Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes – Pas-de-Calais- 2019

L'analyse par filière et catégorie statutaire montre un différentiel de rémunération la plupart du temps en défaveur des femmes mais il s'explique souvent par des différences de parcours, d'âge et la prédominance des hommes dans les niveaux de grade les plus élevés. Au global, sur l'ensembles des catégories et filières, cet écart est quasi inexistant et le Département s'engage à :



**Favoriser l'équilibre des salaires entre les femmes et les hommes, agents du Département**

Favoriser la mixité dans les filières, principalement les filières techniques et sociales, permettrait de diminuer les écarts de rémunération. Pour cela, la mobilité professionnelle au sein de la collectivité doit être encouragée. Des initiatives existent déjà, à l'instar de « Vie ma vie pro » où un agent passe une journée dans le service d'un autre agent pour mieux appréhender ses missions. Faciliter la mobilité interne permettrait également de créer de nouvelles dynamiques et ainsi permettre à la collectivité de répondre plus rapidement aux vacances de postes.

C'est pourquoi le Département, notamment dans le cadre du Projet Collectif de l'Administration s'engage à :



### **Simplifier le parcours professionnel des agents**

Au sein du Département, les femmes occupent 42,5% des postes d'encadrement. Le taux de féminisation des emplois de direction continue de progresser, passant de 34% en 2016 à 40,7% en 2019. Il est supérieur à la moyenne de la Fonction publique territoriale qui est de 32,6%.<sup>24</sup> La parité est presque atteinte à ces niveaux. En revanche, on constate une forte disparité sur trois types d'encadrement :

- Chef de service, où les femmes sont surreprésentées (73,3%)
- Chef d'équipe, où les hommes sont surreprésentés (100%)
- Chef de cuisine, où les hommes sont surreprésentés (93,4%)

i) Effectifs de l'encadrement			Total 2019	Taux fém. 2019	Total 2018	Taux fém. 2018
Emploi de direction (emploi fonctionnel, secrétaire général, directeur, directeur adjoint et autres emplois de direction)	51	35	86	40,7%	85	40%
Autre encadrement	380	283	663	42,7%	672	43,8%
Chef-fe de service	48	132	180	73,3%	182	73,1%
Chef-fe de projet, de mission	9	26	35	74,3%	46	69,6%
Chef-fe de bureau, d'atelier, de magasin	45	33	78	42,3%	73	43,8%
Chef-fe de section, de cellule	3	21	24	87,5%	23	87%
Chef-fe d'équipe	82	0	82	0%	86	0%
Chef-fe de cuisine, de production	114	8	122	6,6%	118	9,3%
Responsable, responsable adjoint-e	70	55	125	44%	125	46,4%
Autres	9	8	17	47,1%	19	42,1%
<b>Total</b>	<b>431</b>	<b>318</b>	<b>749</b>	<b>42,5%</b>	<b>757</b>	<b>43,3%</b>



### **Faire progresser la mixité au sein de l'encadrement des services du Département**

<sup>24</sup> [Rapport annuel sur l'état de la Fonction publique - 2019](#)

## C. La conciliation vie professionnelle-vie personnelle

Si la conciliation des temps apparaît comme un sujet prioritaire, c'est parce que certains salariés peuvent ressentir des difficultés à articuler leurs responsabilités professionnelles et personnelles. Il apparaît difficile de négliger la diversité des situations individuelles (devoirs familiaux, engagements citoyens, associatifs, aspirations aux loisirs...) ni les nouveaux enjeux liés à l'allongement de la vie. Outre le soutien de leurs enfants, de plus en plus d'actifs (généralement des femmes), prennent également en charge leurs propres parents ou assurent une présence auprès des petits-enfants<sup>25</sup>.



### 1) Données générales

Dans les faits, en 2015, les femmes consacraient 4h07 par jour aux tâches domestiques (ménage, course, soins aux enfants, jardinage et bricolage) contre 2h36 pour les hommes<sup>26</sup>, créant ainsi une inégalité genrée sur la capacité à concilier vie professionnelle et vie personnelle.

<sup>25</sup> [ANACT](#) – Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail

<sup>26</sup> [Combien de temps consacrent les Français aux tâches domestiques](#) – France Info, 29 octobre 2015

La question de la conciliation vie professionnelle et vie personnelle ne se résume pas à la gestion des tâches domestiques, la parentalité en fait également partie. Par choix personnel, par manque de structures d'accueil ou de mode de garde, l'offre d'accueil en France étant de 56,6 places pour 100 enfants de moins de 3 ans<sup>27</sup>, et/ou pour raison économique, un des deux parents se voit contraint de diminuer ou cesser son activité professionnelle pour élever un enfant de moins de 3 ans.

En France, seuls 4% des 530 000 congés parentaux par an sont pris par des hommes.<sup>28</sup> Ce sont donc les femmes qui, en très grande majorité, interrompent ou adaptent leur carrière pour concilier vie professionnelle et vie personnelle.

La question du choix revient ici :

- Est-ce une décision réfléchie et voulue ou les femmes adaptent-elles leur carrière car cela permettrait d'avoir moins d'impact financier au sein du foyer ?
- À salaire égal, le stéréotype selon lequel ce serait aux mères de s'occuper des enfants ne joue-t-il pas également pour que ce soient elles qui prennent le temps partiel plutôt que leur conjoint ?

Le choix s'exerce de surcroît lorsque les métiers exercés sont en horaires atypiques. On entend par horaires atypiques le fait de travailler le soir, la nuit le samedi ou le dimanche. Selon la DARES<sup>29</sup>, direction de l'Animation de la recherche, des Études et des Statistiques, en 2017, 44% des salariés en France, ont été soumis au moins une fois au cours d'un mois, à un horaire atypique.

*En conclusion...*

*La conciliation vie professionnelle-vie personnelle touche l'ensemble des personnes travaillant. Femmes et hommes souhaitent avoir du temps pour s'occuper de leur(s) proche(s), élever leur(s) enfant(s), pratiquer une activité sportive ou de loisirs. Permettre aux femmes et aux hommes d'avoir accès à une meilleure qualité de vie au travail peut avoir des impacts positifs sur plusieurs facteurs : la motivation, l'efficacité ainsi que sur l'absentéisme et les arrêts maladies.*

---

<sup>27</sup> [Résultats du rapport 2017 de l'Observatoire national de la petite enfance](#) – CAF, 23 janvier 2018

<sup>28</sup> [Résultats du rapport 2017 de l'Observatoire national de la petite enfance](#) – CAF, 23 janvier 2018

<sup>29</sup> [DARES Analyses n°30](#) – le travail en horaires atypiques : quels salariés pour quelle organisation du temps de travail ? Juin 2018

## 2) Données pour le Conseil départemental du Pas-de-Calais

Le thème de la conciliation vie professionnelle-vie personnelle est inscrit dans le Projet Collectif de l'Administration, dans le cadre de l'amélioration de la qualité de vie au travail.

Au Département du Pas-de-Calais, la conciliation vie professionnelle-vie personnelle peut être analysée dans un premier temps au regard des temps accordés à la parentalité. Le congé parental se présente sous deux aspects :

- Le **congé parental total** est un congé non rémunéré pendant lequel l'agent cesse totalement son activité professionnelle pour élever son ou ses enfant(s),
- Le **congé parental partiel** est un congé rémunéré au prorata du temps de travail effectué et permet à l'agent de dégager du temps pour s'occuper de son ou ses enfant(s).

En 2019, au sein de la collectivité, 6 femmes et 1 homme ont bénéficié du congé parental total. En ce qui concerne le congé parental partiel, seuls 8 hommes, contre 142 femmes, en ont bénéficié<sup>30</sup>. Malgré la réforme du congé parental instaurée par la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, les pères ne semblent pas prendre plus de congé parental. La collectivité souhaite :



***Promouvoir un recours plus équilibré aux congés parentaux et aux disponibilités***

Outre la parentalité, les horaires décalés peuvent avoir un impact sur la conciliation vie professionnelle et vie personnelle. Au sein du Département, sur les 232 agents à temps complet travaillant en horaires décalés, 44% sont des femmes (essentiellement des ATTEE). Ce chiffre a presque doublé depuis 2018, passant de 53 à 103 femmes en 2019<sup>31</sup>.

Au-delà des agents travaillant en horaires décalés, commençant leur travail avant 7 heures ou le terminant après 22 heures, certains agents sont soumis, de par leurs fonctions aux horaires atypiques (le fait de travailler le soir, la nuit ou le week-end). Au Département, les directions de l'évènementiel, des affaires culturelles, de la communication ou des sports sont plus particulièrement touchées, beaucoup de manifestations ayant lieu le weekend ou en soirée et nécessitant la présence d'agents.

---

<sup>30</sup> Voir tableau Répartition du temps partiel de droit / temps partiel sur autorisation au sein du Conseil départemental p16

<sup>31</sup> Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes – Département du Pas-de-Calais, 2019

Certains équipements du Département, tels que la maison du Site des 2 caps ou le Centre Culturel de l'Entente Cordiale, répondent à une logique de saison touristique. Les agents y travaillant sont donc plus sollicités en « haute saison », de mai à septembre. Afin d'accompagner l'ensemble des agents dans leur conciliation vie professionnelle-vie personnelle, une adaptation des horaires de travail, comme celle mise en place par exemple au Conseil régional des Hauts-de-France ou à la Métropole Européenne de Lille permettant aux agents de réaliser leur quota horaire hebdomadaire de 39h sur 4 ou 4,5 jours, pourrait être étudiée.

En vue de permettre aux agents de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle, tout en répondant aux besoins de service public, il est proposé d' :



***Engager une réflexion sur l'organisation du temps de travail hebdomadaire et annuel***

Cela permettrait également de réduire l'impact environnemental dû aux déplacements des agents, tout comme peut le faire le télétravail mis en place en 2019. Permettant d'assouplir des contraintes professionnelles, de réduire les temps de trajets, leurs impacts environnementaux, et les risques liés aux transports mais également d'améliorer la qualité de vie au travail, le télétravail a permis à 124 agents (au 2/3 des femmes), de concilier vie professionnelle et vie personnelle. La crise sanitaire Covid-19 a, par la force des choses, amené plus d'agents à expérimenter le télétravail et a fait évoluer les pratiques professionnelles. Le Département s'engage à :



***Poursuivre le développement du télétravail***

La conciliation vie personnelle-vie professionnelle se calcule également à travers la qualité de vie au travail. Souvent citée mais pas toujours bien appliquée, la notion de qualité de vie au travail passe par une formation des encadrants. Des sensibilisations à cette notion sont déjà pratiquées par la Direction des Ressources Humaines pour les nouveaux encadrants. Dans le cadre du présent PPEP, il est proposé de développer cette pratique à l'ensemble des managers.



***Systematiser la sensibilisation des encadrants sur la conciliation vie personnelle – vie professionnelle***

De même, pour répondre à la volonté de refondre le processus d'accès à la formation souhaité par la collectivité dans le cadre du Projet Collectif et permettre aux agents de développer davantage leurs connaissances, leurs savoirs, il est envisagé de :



***Faciliter l'accès à la formation dématérialisée des agents***

Enfin, afin de développer les efforts de la collectivité sur cette question et de capitaliser sur le travail déjà réalisé par la Direction des Sports, une fiche action sur le développement de la pratique sportive en tant que facteur de bien-être et de santé au travail est indexée pour :



***Renforcer l'accès au sport pour tous et toutes***

## D. Discriminations, harcèlements, violences sexuelles et sexistes

Les employeurs publics ont un rôle déterminant à jouer pour faire évoluer les mentalités et garantir aux agents la mise en œuvre de toute mesure nécessaire à la prévention, au traitement et à la sanction des actes de violences sur le lieu de travail.

La loi du 13 juillet 1983 comporte des obligations en matière de lutte contre les violences sexistes et sexuelles et celle du 6 août 2019 renforce les obligations des collectivités en matière de lutte contre les violences sexistes et sexuelles.



### 1) Données générales

Selon l'enquête IFOP réalisée en janvier 2014 pour le Défenseur des droits, 1 femme sur 5 entre 18 et 64 ans a été personnellement confrontée à une situation de harcèlement sexuel au cours de sa vie professionnelle. Les femmes sont deux fois plus touchées par ces violences que les hommes. Selon l'enquête VIRAGE<sup>32</sup> de 2015, 128 000 femmes ont été victimes de violences sexuelles (viols, agressions sexuelles-hors harcèlement et exhibitionnisme) dans les 12 derniers mois sur leur lieu de travail contre 67 500 hommes.

---

<sup>32</sup> [Présentation de l'enquête VIRAGE et premiers résultats sur les violences sexuelles](#) – Institut National d'Etudes Démographiques – Janvier 2017

Les différents types de violences sexistes et sexuelles au travail pouvant être commises de la part de collègues, supérieurs hiérarchiques, usagers ou prestataires externes sont<sup>33</sup> :

- L'agissement sexiste (ex : une personne fait une blague sur l'incompétence des femmes),
- L'outrage sexiste (ex : une collègue est sifflée parce qu'elle est en jupe),
- Le harcèlement sexuel (ex : un collègue envoie des messages à caractère sexuel malgré le refus ou la gêne de la personne destinataire),
- L'agression sexuelle (ex : un collègue a mis une main sur la cuisse d'une collègue lors d'une réunion),
- Le viol (pénétration sexuelle non désirée sur le lieu de travail).

Dans la loi, la notion de lutte contre les violences sexuelles et sexistes est relativement récente. Ainsi, la [circulaire du 9 mars 2018](#) relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes complète le [protocole d'accord du 8 mars 2013](#) contenant un volet de prévention des violences faites aux agents sur leur lieu de travail. La [loi du 3 août 2018](#) apporte quant à elle des précisions définissant notamment l'outrage sexiste qui consiste à imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui :

- Soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant ;
- Soit crée à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Enfin, le [décret du 13 mars 2020](#) impose la création d'un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes.

*En conclusion...*

*Les conséquences de ces violences ont des répercussions non seulement sur le bien-être, la sécurité, et la performance au travail de la victime, mais également sur l'environnement de travail de l'ensemble des agents de la collectivité. Il est ainsi essentiel que l'employeur propose des actions pour prévenir ces violences, apporter une aide aux victimes et témoins, ainsi que sanctionner les personnes qui commettent ces actes.*

---

<sup>33</sup> [Agir contre les violences sexistes et sexuelles au travail](#) – Centre Hubertine Auclert – Décembre 2019

## 2) Données pour le Conseil départemental du Pas-de-Calais

Au Département du Pas-de-Calais, les agents du Pôle Solidarités sont sensibilisés grâce au programme de formation proposé en interne via le CNFPT et/ou en collaboration avec la Préfecture. A titre d'exemple, certains agents ont pu être formés par le Planning familial sur le sexisme et les violences de genre ou par le groupe EGAÉ sur la prévention des violences sexistes et sexuelles.

Outil indispensable à la prise de conscience de ce phénomène, l'offre de formation reste néanmoins confidentielle. La Mission Égalité Femmes-Hommes construit, en partenariat avec le CPEF – Centre d'Education ou de Planification Familiale -, un parcours de sensibilisation aux violences sexuelles et sexistes en vue de le proposer à l'ensemble des agents du Département.



**Sensibiliser l'ensemble des agents à la notion de violences sexuelles et sexistes**

D'ores et déjà, une sensibilisation à cette thématique est réalisée via le site intranet Égalité Femmes-Hommes, permettant à chaque agent souhaitant en apprendre davantage d'être en autonomie sur ces questions. Ainsi, une boîte à outil a été créée sur cet espace et propose notamment des supports pédagogiques, des liens vers des webinaires ou des sites internet traitant du sexisme.

**Egalité Femmes - Hommes**

ACCUEIL BOÎTE À OUTILS CHAMPS D'ACTION DOCUMENTS OUTILS PÉDAGOGIQUES VU SUR LE NET

Lutte contre les violences intrafamiliales

Lutte contre les violences sexuelles et sexistes au travail

Les violences expliquées aux plus jeunes

Lutte contre le sexisme

Lutte contre les stéréotypes

Egalité filles garçons

L'objectif est de faire savoir aux agents que leur employeur s'engage résolument sur cette question et leur garantit la mise en œuvre de toute mesure nécessaire à la prévention, au traitement et à la sanction des actes de violences sur le lieu de travail.



### ***Mieux accompagner les victimes de violences au sein du Département***

En vue de permettre un meilleur accès à une information claire et synthétique et en lien avec le Plan cadre de lutte contre les violences faites aux femmes, le Département et la Préfecture élaborent avec les différentes partenaires du territoire un document unique.

Dans le cadre de la mise en œuvre du [décret du 13 mars 2020](#) relatif au dispositif de signalement des actes de violences, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la Fonction publique, le Département du Pas-de-Calais travaille actuellement à la mise en place de ce dispositif. Il apportera une première réponse en terme de recensement et permettra de protéger et d'orienter les agents victimes ou témoins.



### **Créer un dispositif de signalement**

La responsabilité de l'employeur est engagée en cas de violences sexuelles ou sexistes<sup>34</sup> mais également en cas de discrimination<sup>35</sup>. A ce jour, la loi énumère 25 critères de discrimination qui vont de l'origine à la domiciliation bancaire en passant par le sexe, l'état de santé ou l'appartenance vraie ou supposée à une religion.<sup>36</sup>

L'information et la sensibilisation des agents est primordiale et pourrait se faire à travers un recensement de l'ensemble des discriminations existantes et des moyens mis à disposition des agents pour se renseigner ou signaler un cas de discrimination ou de violence sexuelles et sexistes. Le Département s'engage à :



### ***Créer un vade mecum égalité femmes hommes pour l'ensemble des agents du Département***

---

<sup>34</sup> L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner – Art. 1153-5 du Code du Travail

<sup>35</sup> L'article 1132-1 du Code du Travail rend la discrimination à l'embauche illégale

<sup>36</sup> [Défenseur des droits](#)

Ce vade mecum sera diffusé en interne prioritairement en version dématérialisée afin d'être actualisé plus facilement. En vue de montrer son engagement en matière d'égalité femmes-hommes, la collectivité va :



***Mettre en place une communication sur les engagements du Département en matière d'égalité femmes-hommes***

Enfin, l'un des enjeux du plan pluriannuel en faveur de l'égalité professionnelle est de former les encadrants, le personnel RH, les membres du CHSCT et les permanents syndicaux. Plus ces personnels en contact privilégié avec les agents seront formés, mieux ils pourront répondre aux attentes et besoin d'information d'agents bien souvent désemparés dans ce genre de circonstances.



***Former les encadrants, professionnels RH et permanents syndicaux***



## CONCLUSION

Bien qu'institué par la loi du 6 août 2019 de Transformation de la Fonction publique, la réalisation d'un plan pluriannuel en faveur de l'égalité professionnelle avait déjà été anticipé par le Conseil départemental du Pas-de-Calais à travers son premier plan d'action volontariste sur la période 2018-2020.

Le travail réalisé dans le cadre de l'élaboration du Rapport en matière d'égalité entre les femmes et les hommes au sein du Département (RSC) a servi de base à l'élaboration du PPEP et est complémentaire de ce plan.

Si le RSC rappelle les actions menées par la collectivité en interne, auprès des partenaires et à destination des usagers, le PPEP est tourné exclusivement vers l'action interne avec la réalisation de 17 fiches actions construites en collaboration avec des agents volontaires et obligeant à un suivi évaluatif de l'impact de ces actions. Ces actions correctrices ou préventives porteront leurs fruits sous réserve d'un portage politique et technique et de la mise en place d'une évaluation en continu. Le PPEP est un plan pour les trois prochaines années et toutes les actions n'ont pas vocation à démarrer en 2021 mais à s'échelonner sur trois ans en fonction des études complémentaires, de l'avancée des indicateurs et d'éventuelles réorientations au fur et à mesure de la réalisation de ce plan.

De plus, le travail transversal entre différentes directions du Département et avec les référents volontaires devrait permettre une appropriation facilitée de ces actions par une part plus importante des agents de la collectivité.

Sujet éminemment transversal et dépendant d'une responsabilité collective pleinement assumée, certaines fiches actions du PPEP entrent en résonance avec le Projet Collectif de l'Administration. Cette concordance est balisée dans les fiches actions de la partie 2 par l'ajout d'un trèfle matérialisant la synergie avec le Projet Collectif de l'Administration. 



## II. Propositions : les 17 fiches actions

### A. Garantir l'égal accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique



Image: Flaticon.com

- **Fiche action 1** : Encourager la mixité des métiers au sein de la Collectivité 🍀
- **Fiche action 2**: Faire progresser la mixité au sein de l'encadrement des services du Département
- **Fiche action 3** : Simplifier le parcours professionnel des agents 🍀



**OBJECTIF :**  
**Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emploi, grades et emplois de la Fonction publique**

**Action n°1 : Encourager la mixité des métiers au sein de la Collectivité**

**Contexte :**

La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes renforce les obligations des employeurs en termes d'égalité femmes-hommes. La circulaire du 3 avril 2017 relative à la mise en œuvre d'une politique d'égalité, de lutte contre les discriminations et de promotion de la diversité dans la fonction publique a pour objet de faciliter cette mise en œuvre.

Les référents volontaires ont créé un guide du recrutement équitable en faveur de l'égalité professionnelle qui doit maintenant être mobilisé pour évaluer et harmoniser les pratiques de recrutement. C'est l'un des enjeux RH du Projet Collectif de l'Administration.

**Sous-objectifs :**

1. Sensibiliser les chargés de recrutement et membres des jurys
2. Favoriser davantage de mixité dans les candidatures et les recrutements
3. Faire évoluer nos tendances de recrutement vers davantage d'égalité et d'équité

**Descriptif de l'action :**

- Réalisation d'un état des lieux de nos pratiques de recrutements
- Évaluation et mise à jour des fiches de postes dans une formulation non genrée 
- Finalisation du guide de recrutement équitable avec les chargés de recrutement
- Diffusion du guide du recrutement équitable aux encadrants - recruteurs du Département
- Suivi de la répartition femmes-hommes convoqués en entretien puis retenus

**Résultats attendus :**

- Meilleur équilibre dans la représentation genrée des candidats
- A termes, plus d'équilibre dans les filières où un genre est moins représenté

**Indicateurs de suivi :**

- Evaluation sur la formulation non genrée des fiches de postes
- Mesure du nombre de candidatures reçues (la part des femmes et la part des hommes)
- Evolution du pourcentage d'agents minoritaires dans les filières majoritairement genrées

**Pilotes :**

Direction des Ressources Humaines et Mission Egalité Femmes-Hommes

**Principaux contributeurs :**

Référents EFH, Direction du Conseil et de la Conduite du Changement, Pôle Ressources Humaines

**Calendrier :**

2021

 En lien avec le Projet Collectif de l'Administration



**OBJECTIF :**  
**Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emploi, grades et emplois de la Fonction publique**

**Action n°2 : Faire progresser la mixité au sein de l'encadrement des services du Département**

**Contexte :**

Au sein du Département, les femmes occupent 42,5% des postes d'encadrement. Le taux de féminisation des emplois de direction continue de progresser, passant de 34% en 2016 à 40,7% en 2019. Il est supérieur à la moyenne de la Fonction publique territoriale qui est de 32,6%. La parité est presque atteinte à ces niveaux. En revanche, on constate une forte disparité sur trois types d'encadrement : Chef de service, où les femmes sont surreprésentées (73,3%), Chef d'équipe, où les hommes sont surreprésentés (100%) et Chef de cuisine, où les hommes sont surreprésentés également (93,4%).

**Sous-objectifs :**

1. Assurer la promotion équitable des femmes et des hommes aux postes d'encadrement

**Descriptif de l'action :**

- Nomination sur les emplois de direction et d'encadrement d'un nombre minimal de personnes de chaque sexe, qui augmente progressivement selon le calendrier suivant : 30% de nominations de personnes de chaque sexe en 2020 et 2021, 40% en 2022 et 2024, puis une recherche de parité à partir de 2025

**Résultats attendus :**

Equilibre de la représentation genrée dans les postes d'encadrement

**Indicateurs de suivi :**

- Tableau des effectifs genrés recrutés dans les fonctions de direction
- Accès aux postes à responsabilités : répartition femmes-hommes au regard de celle des agents ayant quitté ces fonctions (retraite, mutation, etc...)

**Pilotes :**

Direction des Ressources Humaines et Mission Egalité Femmes-Hommes

**Principaux contributeurs :**

Direction Générale des Services

**Calendrier :**

2020-2025



**OBJECTIF :**  
**Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emploi, grades et emplois de la Fonction publique**

**Action n°3 : Simplifier le parcours professionnel des agents**

**Contexte :**

La loi du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique garantit un droit à la mobilité pour les fonctionnaires. L'objectif est de simplifier les processus administratifs et donner aux agents l'opportunité d'avoir une gestion personnalisée de leur carrière.

**Sous-objectifs :**

1. Réaliser un état des lieux des parcours professionnels des agents
2. Renforcer la démarche de mobilité et développer la polyvalence sur la base de la GPEC 

**Descriptif de l'action :**

- Mise en place d'un groupe test : vérifier s'il existe des différences par cadre d'emploi, sexe, âge
- Analyse des résultats
- Propositions d'actions simplifiant le parcours professionnel

**Résultats attendus :**

- Plus de souplesse dans les processus de mobilité
- Plus grande polyvalence des agents

**Indicateurs de suivi :**

- Données relatives à la mobilité indiquées dans le Rapport de Situation Comparée

**Pilotes :**

Direction des Ressources Humaines et Mission Egalité Femmes-Hommes

**Principaux contributeurs :**

Référents EFH, Direction du Conseil et de la Conduite du Changement, Pôle Ressources Humaines

**Calendrier :**

2022



En lien avec le Projet Collectif de l'Administration



## B. Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération



Image: Flaticon.com

- **Fiche action 4** : Favoriser l'équilibre des salaires entre les femmes et les hommes, agents du Département
- **Fiche action 5** : Mieux communiquer sur les impacts du temps partiel sur la carrière
- **Fiche action 6** : Promouvoir un recours plus équilibré aux congés parentaux et aux disponibilités (hors disponibilité d'office pour raisons de santé)



**OBJECTIF :**  
**Evaluer, prévenir et**  
**traiter les écarts de**  
**rémunération**

**Action n°4 : Favoriser l'équilibre des salaires**  
**entre les femmes et les hommes, agents du**  
**Département**

**Contexte :**

Il a été constaté, lors de l'élaboration du Rapport de Situation Comparée (RSC) de l'année 2019, un certain nombre d'écarts de rémunération mensuel moyen entre femmes et hommes, la plupart du temps en défaveur des femmes quelle que soit la catégorie. Certains de ces déséquilibres étaient parfois moins prononcés qu'en 2018, en lien peut être avec les premiers effets de la délibération du 24 juin 2019 de mise en œuvre de la nouvelle étape de l'Agenda social ayant vocation à contribuer à résorber les inégalités salariales. Néanmoins, les données analysées dans le RSC sont globales et ne font pas de distinction entre encadrants/non encadrants ou titulaires et contractuels. Une analyse plus fine des données doit être menée pour identifier si à situation égale les écarts persistent.

En 2020, une analyse comparative des écarts les plus importants ( $\geq$  à 100€) n'a pas fait émerger d'écarts de rémunération non explicables. En 2021, une approche similaire sera mise en place sur les écarts supérieurs à 50€ et d'éventuelles corrections seront proposées pour une application correctrice en 2022.

**Sous-objectifs :**

1. Poursuivre l'évaluation de la situation de la collectivité en termes d'écarts de rémunération
2. Identifier d'éventuels écarts de rémunération non explicables par une question d'âge, de niveau de responsabilité ou de statut
3. Proposer des mesures correctrices pour résorber totalement ou partiellement ces écarts à moyen terme

**Descriptif de l'action :**

- Analyse genrée des données sur les rémunérations moyennes des agents par catégorie, filière, niveau d'encadrement
- Recherche des causes d'inégalités salariales : moyenne d'âge, statut, régime indemnitaire plus favorable, et de l'effet à terme de l'application de la délibération du 24 juin 2019
- Proposition et mise en œuvre de mesures correctrices pour les cas non explicables

**Résultats attendus :**

Correction des écarts structurels à l'instant T

**Indicateurs de suivi :**

Grilles des rémunérations moyennes par genre, catégorie, filière, et fonction suivies dans le temps

**Pilotes :**

Direction des Ressources Humaines (Bureau pilotage des effectifs GPEC) et Mission Égalité Femmes-Hommes

**Principaux contributeurs :**

Mission Evaluation des Politiques Publiques et Prospective, Pôle Ressources Humaines

**Calendrier :**

2021



**OBJECTIF :**  
**Evaluer, prévenir et  
traiter les écarts de  
rémunération**

**Action n°5 : Mieux communiquer sur les  
impacts du temps partiel sur la retraite**

**Contexte :**

En 2019, 702 agents du Département sont à temps partiel dont 185 (175 femmes et 10 hommes) en temps partiel de droit et 517 (497 femmes et 20 hommes) en temps partiel sur autorisation. Il s'agit de savoir si les agents concernés (à 96% des femmes) sont informés des conséquences du temps partiel sur leurs carrière et retraite.

**Sous-objectifs :**

1. Déterminer l'impact du temps partiel sur la carrière des agents du Département
2. Mieux connaître la population des agents à temps partiel
3. Analyser leurs connaissances et maîtrise des impacts du temps partiel
4. Mieux informer des impacts du temps partiel

**Descriptif de l'action :**

- Analyse du temps partiel à l'aide d'une base de données statistiques
- Démonstration des impacts du temps partiel sur la carrière des agents par une comparaison entre deux panels similaires d'agents (les uns à temps partiels, les autres non)
- Mise en place des groupes tests composés d'agents à temps partiel
- Production d'un questionnaire d'approfondissement et enquête auprès des agents à temps partiel pour déterminer les mesures correctrices à mettre en place
- Communication sur les impacts du temps partiel, notamment par la description comparative de la situation de l'agent au moment de la retraite (temps partiel / temps complet)

**Résultats attendus :**

Meilleure connaissance des impacts du temps partiel sur la carrière et la retraite

**Indicateurs de suivi :**

- Evolution du nombre de temps partiel
- Evolution de la population des agents en temps partiel (genre, sexe, âge...) pour analyser l'impact de la communication : augmentation ou diminution significative, évolution genrée...
- Evolution du taux de sur cotisation des agents à temps partiel sur autorisation par genre

**Pilotes :**

Direction des Ressources Humaines et Mission Égalité Femmes-Hommes

**Principaux contributeurs :**

Référents EFH, Pôle Ressources Humaines, Mission Communication Interne

**Calendrier :**

2021/2023



**OBJECTIF :**  
**Evaluer, prévenir et**  
**traiter les écarts de**  
**rémunération**

**Action n°6 : Promouvoir un recours plus**  
**équilibré aux congés parentaux et aux**  
**disponibilités (hors disponibilité d'office**  
**pour raison de santé)**

**Contexte :**

Le congé parental, total ou partiel, permet à un agent, à la suite d'une naissance ou d'une adoption, de réduire ou d'interrompre son activité professionnelle. Une meilleure répartition de la prise de congé parental permettrait de rééquilibrer les écarts de rémunération.

En 2019, seul 1 homme de la collectivité a pris un congé parental pour 6 congés parentaux pris par des femmes. Cependant il est à noter que l'effectif concerné est très faible.

**Sous-objectifs :**

1. Déterminer les freins aux congés parentaux par une série approfondie d'entretiens
2. Promouvoir une communication appropriée sur le sujet

**Descriptif de l'action :**

Entretien avec les hommes ayant activé leurs droits (temps partiel ou congés parentaux) afin d'en faire la promotion au sein de la collectivité

**Résultats attendus :**

Rééquilibrer l'activation de cette opportunité entre les femmes et les hommes

**Indicateurs de suivi :**

- Nombre total de congés parentaux pris au sein de la collectivité (femmes et hommes)
- Nombre d'hommes ayant pris un congé parental (diminution ou cessation d'activité)

**Pilotes :**

Direction des Ressources Humaines et Mission Égalité Femmes-Hommes

**Principaux contributeurs :**

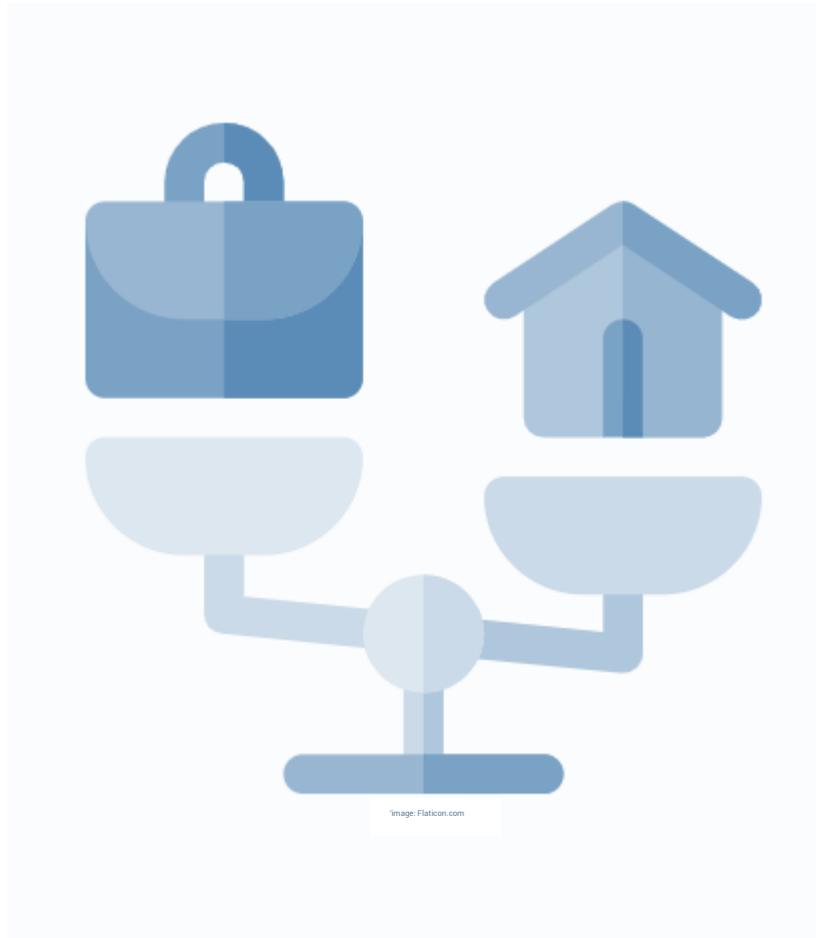
Référents EFH, Mission Communication Interne

**Calendrier :**

2021/2022



## C. Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle



- **Fiche action 7** : Poursuivre le développement du télétravail 🍀
- **Fiche action 8** : Engager une réflexion sur l'organisation du temps de travail hebdomadaire et annuel 🍀
- **Fiche action 9** : Systématiser la sensibilisation des encadrants sur la conciliation vie professionnelle - vie personnelle 🍀
- **Fiche action 10** : Faciliter l'accès à la formation dématérialisée des agents 🍀
- **Fiche action 11** : Développer l'accès au sport pour tous et toutes 🍀



**OBJECTIF :**  
**Articulation entre  
vie personnelle et  
vie professionnelle**

**Action n°7 : Poursuivre le développement du  
télétravail**

### **Contexte :**

Actuellement au sein du Département 150 agents sont concernés par le télétravail. Ce télétravail peut aller de 1 à 2 jours par semaine.

Avec la Crise Covid-19, le décret du 5 mai 2020 permet l'élargissement du recours au télétravail.

### **Sous-objectifs :**

1. Faire évoluer et adapter le cadre actuel du télétravail 
2. Permettre le télétravail ponctuel notamment pour les agents en fin de carrière, les femmes enceintes, les personnes en situation de retour à l'emploi ou à l'occasion d'intempéries, de grèves...
3. Déployer une politique de qualité de vie au travail et en télétravail 

### **Descriptif de l'action :**

- Adapter le cadre actuel au décret du 5 mai 2020 en tenant compte de l'étude intranet menée en septembre 2020 sur la pratique du télétravail au sein de la collectivité
- Communiquer sur ce nouveau cadre

### **Résultats attendus :**

- Augmentation du nombre d'agents en télétravail
- Meilleure conciliation vie professionnelle –vie personnelle

### **Indicateurs de suivi :**

- Nombre de demandeurs (accords/refus)
- Nombre de personnes autorisées à télétravailler
- Nombre de jours par an pour le télétravail ponctuel
- Nombre de renouvellements (demandés/accordés)

### **Pilotes :**

Direction des Ressources Humaines et Mission Égalité Femmes-Hommes

### **Principaux contributeurs :**

Référents EFH, Direction des Services Numériques, Direction du Conseil et de la Conduite du Changement, Pôle Ressources Humaines

### **Calendrier :**

2021



En lien avec le Projet Collectif de l'Administration



**OBJECTIF :**  
**Articulation entre  
vie personnelle et  
vie professionnelle**

**Action n°8 : Engager une réflexion sur  
l'organisation du temps de travail hebdomadaire  
et annuel**

**Contexte :**

Une charte du temps a été créée en 1999 au Département à l'occasion du passage aux 35h. Aujourd'hui, l'équilibre vie professionnelle vie personnelle passe par une réflexion sur le temps de travail actuel et son optimisation. C'est ce que prévoit la loi de transformation de la Fonction publique du 6 août 2019 pour une application en 2022.

**Sous-objectifs :**

1. Meilleure adéquation des temps de travail
2. Veiller au droit à la déconnexion
3. Développer une qualité de vie au travail 

**Descriptif de l'action :**

- Création de groupes de travail
- Recensement des conditions de pointage
- Réflexion sur une nouvelle organisation du temps de travail hebdomadaire et annuelle

**Résultats attendus :**

- Meilleure conciliation vie professionnelle-vie personnelle
- Elargissement des plages horaires actuelles
- Meilleur respect du droit à la déconnexion
- Diminution de l'absentéisme

**Indicateurs de suivi :**

- Comparatif nombre de personnes qui badgent / ne badgent pas avant la proposition et après
- Suivi des amplitudes horaires
- Suivi des connexions
- Choix des agents
- Changements de choix à terme
- Suivi des arrêts maladie

**Pilotes :**

Direction des Ressources Humaines et Mission Égalité Femmes-Hommes

**Principaux contributeurs :**

Référents EFH, Direction des Services Numériques, Direction du Conseil et de la Conduite du Changement, Pôle Ressources Humaines

**Calendrier :**

2021

 En lien avec le Projet Collectif de l'Administration



**OBJECTIF :**  
**Articulation entre  
vie personnelle et  
vie professionnelle**

**Action n°9 : Systématiser la sensibilisation des  
encadrants sur la conciliation vie professionnelle  
– vie personnelle**

### **Contexte :**

Il existe des sensibilisations Qualité de Vie au Travail (organisées par la Mission Prévention des risques psycho-sociaux) à destination des encadrants sur la base du volontariat mais aussi des formations sur la gestion des émotions à destination de l'ensemble des agents permettant de limiter le stress au travail.

### **Sous-objectifs :**

1. Mettre en place de nouveaux parcours managériaux 
2. Sensibiliser à l'intérêt de la conciliation vie professionnelle-vie personnelle
3. Sensibiliser l'ensemble des agents à l'importance de mettre une barrière entre la sphère privée et la sphère professionnelle

### **Descriptif de l'action :**

- Création de la formation
- Réflexion sur l'obligation de suivre cette formation
- Réalisation d'un quizz d'évaluation et de validation de la formation via l'Intranet
- Construction d'un plan de communication

### **Résultats attendus**

- Amélioration des conditions de travail et du bien-être
- Développement de l'offre de formation
- Baisse de l'absentéisme

### **Indicateurs de suivi :**

- Nombres d'inscrits/de participants
- Quizz d'évaluation
- Suivi des arrêts maladies

### **Pilotes :**

Direction des Ressources Humaines et Mission Égalité Femmes-Hommes

### **Principaux contributeurs :**

Doceo 62, Direction du Conseil et de la Conduite du Changement, Pôle Ressources Humaines

### **Calendrier :**

2022

 En lien avec le Projet Collectif de l'Administration



**OBJECTIF :**  
**Articulation entre  
vie personnelle et  
vie professionnelle**

**Action n°10 : Faciliter l'accès à la formation  
dématérialisée des agents**

**Contexte :**

Actuellement, au sein du Département, seules les formations proposées en présentiel sont référencées. Il n'existe aucun document reprenant l'ensemble des formations dématérialisées pouvant être suivies par l'agent de manière autonome. En dehors des formations en présentiel directement liées à l'exercice du métier, il est possible de suivre les cours d'anglais de la Direction de l'Information et de l'Ingénierie Documentaire en se rendant sur place. Or, l'évolution des pratiques professionnelles et la responsabilisation de chaque agent sur son parcours de formation nécessite une offre individuelle disponible en dématérialisée et à un rythme choisi par chacun.

**Sous-objectifs :**

1. Créer des parcours individuels dématérialisés et auto portés
2. Rendre le parcours de formation plus accessible
3. Refondre le processus d'accès à la formation 
4. Accorder du temps aux agents pour leurs démarches de formation

**Descriptif de l'action :**

- Construction de formations dématérialisées
- Création d'un catalogue de formation interactif reprenant l'ensemble des formations
- Création d'un questionnaire, via l'Intranet, recensant les attentes des agents
- Création de quizz de validation de la formation
- Construction d'un plan de communication

**Résultats attendus :**

- Développement de la culture et de l'accès au numérique pour tous les agents 
- Montée des compétences
- Baisse de l'absentéisme en formation
- Meilleure conciliation vie professionnelle-vie personnelle

**Indicateurs de suivi :**

- Suivi des participants aux formations
- Quizz de fin de formation

**Pilotes :**

Direction des Ressources Humaines et Mission Égalité Femmes-Hommes

**Principaux contributeurs :**

Référents EFH, Doceo62, Direction du Conseil et de la Conduite du Changement, Pôle Ressources Humaines, Mission Communication Interne

**Calendrier :**

2022



En lien avec le Projet Collectif de l'Administration



**OBJECTIF :**  
**Articulation entre  
vie personnelle et  
vie professionnelle**

**Action n°11 : Développer l'accès au sport pour  
tous et toutes**

**Contexte :**

Les agents de la collectivité peuvent bénéficier d'offres sportives, notamment via un partenariat avec le COS. Cependant, la majorité des offres se fait sur l'Arrageois et dans un nombre de places limité. La Direction des Sports travaille, dans le cadre du Projet Collectif de l'Administration, au développement de l'offre sportive. Un questionnaire recensant les attentes des agents va être testé sur des territoires ciblés afin de leur proposer une offre adaptée et gratuite.

**Sous-objectifs :**

1. Permettre un gain de temps en réalisant son activité physique sur le temps de la pause méridienne
2. Permettre aux familles monoparentales de bénéficier d'une offre sportive sans la contrainte de la garde d'enfant(s)
3. Améliorer la santé de l'agent
4. Déployer une qualité de vie au travail 

**Descriptif de l'action :**

- Recensement de l'offre actuelle
- Recherche de nouveaux partenaires
- Création d'un espace collaboratif sur l'intranet permettant aux agents de créer des contacts
- Communication sur les bienfaits du sport

**Résultats attendus :**

- Augmentation de la pratique sportive
- Baisse de l'absentéisme
- Meilleure conciliation vie professionnelle-vie personnelle

**Indicateurs de suivi :**

- Nombre d'inscriptions auprès des associations partenaires
- Fréquentation de l'espace intranet créé
- Renouvellement du questionnaire sur la pratique sportive des agents proposé sur l'intranet en septembre 2019

**Pilotes :**

Direction des Sports, Direction des Ressources Humaines et Mission Égalité Femmes-Hommes

**Principaux contributeurs :**

Référents EFH, Associations sportives partenaires, Comité des Œuvres Sociales, Mission Communication Interne, Direction du Conseil et de la Conduite du Changement

**Calendrier :**

2021

 En lien avec le Projet Collectif de l'Administration



## D. Prévenir et traiter les discriminations, violences, harcèlements et agissements sexistes



- **Fiche action 12** : Sensibiliser l'ensemble des agents à la notion de violences sexuelles et sexistes 🍀
- **Fiche action 13** : Créer un dispositif de signalement
- **Fiche action 14** : Mieux accompagner les victimes de violence au sein du Département
- **Fiche action 15** : Former les encadrants, professionnels RH et permanents syndicaux 🍀



**OBJECTIF :**  
**Prévenir et traiter les discriminations, violences, harcèlements et agissements sexistes**

**Action n°12 : Sensibiliser l'ensemble des agents à la notion de violences sexuelles et sexistes**

**Contexte :**

20 % des femmes actives disent avoir été confrontées à une situation de harcèlement sexuel au cours de leur vie professionnelle et près de 30 % des victimes n'en parlent à personne (Enquête Défenseur des droits – 2014).

La circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique prévoit un plan de formation.

Au Département, il n'existe pas encore de sensibilisation sur le sujet. Néanmoins, la Direction des Ressources Humaines propose un module de formation sur les Risques Psycho Sociaux.

**Sous-objectifs :**

1. Acculturer les agents aux notions de violences sexuelles et sexistes, harcèlement et discriminations
2. Permettre à l'ensemble des agents de les repérer
3. Savoir orienter vers les dispositifs existants

**Descriptif de l'action :**

- Construction de la formation avec le Centre de Planification ou d'Education Familiale (CPEF)
- Formation obligatoire à cadrer avec Doceo62 : délai de réalisation de la formation par les agents (avant l'EAED ?)
- Réalisation d'un quizz de validation de connaissance via l'Intranet

**Résultats attendus :**

- Meilleure connaissance des cycles de violence, de discrimination, de harcèlement
- Développer la culture et l'accès au numérique pour tous les agents, grâce au quizz de connaissance via l'intranet 
- Baisse des actes de violences, de harcèlement et de discrimination

**Indicateurs de suivis :**

- Nombre de personnes formées
- Retour des quizz
- Evolution des actes de violences, harcèlement et discrimination

**Pilotes :**

Direction des Ressources Humaines et Mission Égalité Femmes-Hommes

**Principaux contributeurs :**

Référents EFH, Doceo62, CPEF, Collège de déontologie, Direction du Conseil et de la Conduite du Changement, Pôle Ressources Humaines, Mission Communication Interne

**Calendrier :**

2021/2023



En lien avec le Projet Collectif de l'Administration



**OBJECTIF :**  
**Prévenir et traiter les discriminations, violences, harcèlements et agissements sexistes**

**Action n°13 : Créer un dispositif de signalement**

**Contexte :**

Selon l'enquête IFOP réalisée en janvier 2014 pour le Défenseur des droits, 1 femme sur 5 entre 18 et 64 ans a été personnellement confrontée à une situation de harcèlement sexuel au cours de sa vie professionnelle. Le décret du 13 mars 2020 oblige à la mise en place d'un dispositif de signalement.

**Sous-objectifs :**

1. Rompre l'isolement des victimes présumées et des témoins
2. Recueillir les alertes à travers une écoute bienveillante et sécurisée
3. Orienter les victimes vers les dispositifs d'accompagnement (interne ou externe)
4. Faire cesser les situations préoccupantes et prendre des mesures

**Descriptif de l'action :**

- Réalisation d'un état des lieux des dispositifs existants
- Création d'un dispositif de signalement et de ses modalités (par mail, intranet... ?)
- Construction d'un plan de communication
- Mise en place d'un bilan annuel de suivi

**Résultats attendus :**

- Libération de la parole
- Diminution des comportements violents et discriminants

**Indicateurs de suivi :**

- Nombre de signalements
- Nombre de procédure enclenchées
- Bilan annuel

**Pilotes :**

Direction des Ressources Humaines et Mission Égalité Femmes-Hommes

**Principaux contributeurs :**

Référents EFH, partenaires externes, Pôle Ressources Humaines, Mission Communication Interne

**Calendrier :**

2021/2023



**OBJECTIF :**  
**Prévenir et traiter les discriminations, violences, harcèlements et agissements sexistes**

**Action n°14 : Mieux accompagner les victimes de violences au sein du Département**

**Contexte :**

De nombreux dispositifs d'accompagnement en interne existent déjà : le 7373, les assistantes de service social, le service santé au travail, le Centre de Planification ou d'Education Familiale (CPEF). Des dispositifs en externe sont également mobilisables : CIDFF (Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles), la plateforme de signalement des violences sexuelles et sexistes sur le site servicepublic.fr, le 3919, Centre Médico Psychologique sur chaque territoire, le Défenseur des Droits...

**Sous-objectifs :**

1. Recenser l'ensemble des dispositifs existants
2. Créer davantage de liens entre les différents partenaires agissant dans ce domaine
3. Orienter et accompagner au mieux les victimes et/ou témoins
4. Communiquer sur les dispositifs existants

**Descriptif de l'action :**

- Réalisation d'un état des lieux de l'existant
- Création d'un réseau avec les différents partenaires
- Réalisation un document unique
- Construction d'un plan de communication
- Réalisation d'un questionnaire de satisfaction sur la prise en charge

**Résultats attendus :**

- Bonne prise en charge des victimes et/ou des témoins

**Indicateurs de suivi :**

- Nombre de personnes accompagnées par les services du Département
- Taux de satisfaction

**Pilotes :**

Direction des Ressources Humaines et Mission Égalité Femmes-Hommes

**Principaux contributeurs :**

Référents EFH, CPEF, Collège de déontologie, Pôle Ressources Humaines, Partenaires externes

**Calendrier :**

2021



**OBJECTIF :**  
**Prévenir et traiter les discriminations, violences, harcèlements et agissements sexistes**

**Action n°15 : Former les encadrants, les professionnels RH et les permanents syndicaux**

**Contexte :**

Il est important que les encadrants, les professionnels RH et les permanents syndicaux aient un niveau de connaissance sur le sujet plus poussé pour pouvoir accompagner les agents. Cette action entrerait également dans la volonté de mettre en place de nouveaux parcours managériaux.

**Sous-objectifs :**

1. Former les encadrants, personnel RH et permanents syndicaux afin qu'ils diffusent les bonnes pratiques
2. Permettre une meilleure gestion des situations à risque (écoute, orientation, soutien, accompagnement)
3. Mettre en place de nouveaux parcours managériaux 

**Descriptif de l'action :**

- Construction d'une formation plus poussée que la sensibilisation obligatoire prévue en fiche 12

**Résultats attendus :**

Montée en compétences des encadrants, personnels RH et permanents syndicaux

**Indicateurs de suivi :**

- Nombre de personnes formées
- Retour des quizz

**Pilotes :**

Direction des Ressources Humaines et Mission Égalité Femmes-Hommes

**Principaux contributeurs :**

Référents EFH, Centre de Planification ou d'Education Familiale (CPEF), Doceo62, Direction du Conseil et de la Conduite du Changement, Pôle Ressources Humaines

**Calendrier :**

2021

 En lien avec le Projet Collectif de l'Administration



## E. Actions transversales



- **Fiche action 16** : Créer un Vade mecum sur l'égalité femmes hommes à destination de l'ensemble des agents du Département 🍀
- **Fiche action 17** : Mettre en place une communication sur les engagements du Département en matière d'égalité femmes-hommes



## Actions transversales en faveur de l'égalité femmes-hommes

## Action n° 16: Créer un vade mecum égalité femmes hommes pour l'ensemble des agents du Département

### Contexte :

Un vade mecum reprenant l'ensemble des thématiques en lien avec la conciliation vie professionnelle – vie personnelle et les questions de lutte contre toutes formes de violences permettrait aux agents de trouver l'information dans un seul document. Il serait élaboré de la même façon que le [Guide de lutte contre les stéréotypes](#), plus spécialisé, réalisé par les référents égalité femmes-hommes du Département.

### Objectifs :

1. Recenser dans un seul document l'ensemble des dispositifs d'aide et d'accompagnement proposés aux agents du Département
2. Favoriser l'appropriation et la connaissance de l'ensemble des politiques égalité femmes hommes
3. Déployer une politique de qualité de vie au travail 

### Descriptif de l'action :

- Recensement, auprès du COS et du CNAS, des dispositifs de soutien existants sur ces thématiques (aide aux aidants, aide aux familles monoparentales, aides généralistes...)
- Elaboration du vade mecum
- Construction d'un plan de communication avec une diffusion en version papier et dématérialisée

### Résultats attendus :

- Meilleure connaissance des dispositifs existants au sein de la Collectivité
- Meilleure connaissance des sanctions encourues

### Indicateurs de suivi :

- Nombre de guides diffusés et vus sur intranet
- Nombre de prestations demandées via le COS / CNAS
- Nombre de consultations auprès de la cellule de signalement

### Pilotes :

Direction des Ressources Humaines et Mission Égalité Femmes-Hommes

### Principaux contributeurs :

Référents EFH, Comité des Œuvres Sociales (COS), Direction du Conseil et de la Conduite du Changement, Pôle Ressources Humaines, Mission Communication Interne, Direction de la Communication

### Calendrier :

2022



En lien avec le Projet Collectif de l'Administration



## **Actions transversales en faveur de l'égalité femmes-hommes**

## **Action n° 17 : Mettre en place d'une communication sur les engagements du Département en matière d'égalité femmes- hommes**

### **Contexte :**

Le Département s'engage de plus en plus en matière d'égalité femmes-hommes notamment grâce aux travaux de la mission égalité femmes-hommes dont les différentes actions peuvent être suivies sur l'espace intranet.

Le suivi des actions du Département est aussi disponible sur le site Internet de la collectivité.

### **Objectifs :**

1. Montrer l'engagement du Département en faveur de l'égalité femmes-hommes

### **Descriptif de l'action :**

#### Communication externe :

- Alimentation de la page dédiée au sujet sur [www.pasdecalsais.fr](http://www.pasdecalsais.fr) par des articles, vidéos qui traitent du sujet ou qui montrent la volonté départementale en ce sens
- Participation à des opérations nationales sur le sujet en identifiant quelques actions clefs à valoriser ou en mobilisant les agents, élus, partenaires sur le sujet pour montrer l'implication de la collectivité

#### Communication interne :

- Participation à des opérations nationales sur le sujet en mobilisant les agents ou en communiquant sur les initiatives structurantes
- Sensibilisation des agents via des opérations accessibles, sur des moments de détente (via un stand à l'Estaminet au moment de la pause méridienne, par exemple) ou dans le cadre d'une formation
- Publications d'articles via les supports internes (Intranet notamment)

### **Résultats attendus :**

Meilleure connaissance par les agents et les usagers des actions du Département en faveur de l'égalité femmes-hommes

### **Indicateurs de suivi :**

- Nombre d'articles écrits et diffusés
- Nombre de lecteurs pour chaque publication
- Nombre de participations à des opérations nationales

### **Pilotes :**

Direction des Ressources Humaines et Mission Égalité Femmes-Hommes

### **Principaux contributeurs :**

Référents EFH, Direction de la Communication, Mission Communication Interne, Pôle Ressources Humaines

### **Calendrier :**

2021



### III. Annexes

#### A. Bibliographie

- [Guide de lutte contre les stéréotypes](#) – Conseil départemental du Pas-de-Calais – Juin 2019
- Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes – Département du Pas-de-Calais, 2019
- [Un portrait du Pas-de-Calais](#), INSEE Analyses Hauts-de-France, n°35, 22 décembre 2016
- [Agir pour la mixité des métiers](#) – Conseil Economique, Social et Environnemental – 2014
- [Pour convaincre du bien-fondé des politiques locales d'égalité femmes-hommes](#) – Centre Hubertine Auclert – 2015
- [Filles et garçons sur le chemin de l'égalité, de l'école à l'enseignement supérieur](#) – Ministère de l'Education nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche – 2017
- [L'égalité professionnelle : où en est-on ?](#) INSEE Dossier n°5, Février 2015
- [Enseignement supérieur, recherche et innovation vers l'égalité femmes-hommes ?](#) Chiffres clés 2020 – Ministère de l'Enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation.
- [Indicateurs régionaux sur les inégalités entre les femmes et les hommes - Hauts-de-France](#) – INSEE- mars 2020
- [Diplômes – Formation en 2016 – Pas-de-Calais](#) – INSEE 25 juin 2019
- [Structure et évolution de la population féminine du Pas-de-Calais](#) – Direction Départementale de la Cohésion Sociale, juillet 2014
- [Les proches aidants des seniors et leur ressenti sur l'aide apportée](#) - Les dossiers de la DRESS n°45, novembre 2019
- [Tableaux de l'économie française](#), Collection INSEE Références édition 2020
- [Les salaires dans la fonction publique territoriale](#) INSEE première n°1711 – 27 septembre 2018
- [Inégalités femmes-hommes : des écarts marqués sur le marché du travail dans tous les départements](#) – INSEE Analyses Hauts-de-France, n°72 – 7 mars 2018
- [Sciences Humaines](#) n°195 – juillet 2008
- [Rapport annuel sur l'état de la Fonction publique](#) – 2019 - DGAFP
- [Résultats du rapport 2017 de l'Observatoire national de la petite enfance](#) – CAF, 23 janvier 2018
- [Le travail en horaires atypiques : quels salariés pour quelle organisation du temps de travail ?](#) DARES Analyses n°30 – Juin 2018 [Filles et garçons dans le système éducatif depuis vingt ans](#) – Fabienne ROSENWALD – INSEE – 2006
- [Evaluation des actions publiques en faveur de la mixité des métiers](#) – Rapport de l'IGAS, avril 2017
- [Chiffres-clés – édition 2019 – Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes](#) – Secrétariat d'Etat chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations

- [Indicateurs régionaux sur les inégalités entre les femmes et les hommes](#) – Hauts-de-France 2020
- [Enseignement supérieur, recherche et innovation : vers l'égalité femmes-hommes ?](#) Chiffres clés 2019 – Ministère de l'Enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation
- [Les inégalités entre femmes et hommes](#) - Site du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion – 2018
- [Regards sur l'égalité femmes-hommes en Nord-Pas-de-Calais](#) – INSEE – 8 mars 2016
- [Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner,](#) guide pratique et juridique – Ministère du Travail – Mars 2019
- [Droits des femmes : où en est l'égalité professionnelle ?](#) vie-publique.fr
- [Agir contre les violences sexistes et sexuelles au travail](#) – Centre Hubertine Auclert – Décembre 2019
- [Présentation de l'enquête VIRAGE et premiers résultats sur les violences sexuelles](#) – Institut National d'Etudes Démographiques – Janvier 2017
- [Bilan de la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées au cours de l'année 2017](#) – Rapport 2018 – Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique

## B. Webographie :

- [Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes](#)
- [Ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances](#)
- [Ministère de la Transformation de la Fonction publique](#)
- [OCDE](#) - Organisation de Coopération et de Développement Economique
- [ANACT](#) – Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail
- [Défenseur des droits](#)
- [Site Internet SOFIE](#) – Système d'Observation sur les femmes et d'Information sur l'Emploi

## C. Chronologie juridique de l'égalité professionnelle

- **1907** : La loi du 13 juillet 1907 « sur le libre salaire de la femme mariée et contribution des époux aux charges du ménage », permet aux femmes mariées sous le régime de la communauté des biens de disposer du produit de leur travail.
- **1946** : Le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines est désormais inscrit dans le préambule de la Constitution.
- **1965** : Loi de réforme des régimes matrimoniaux autorisant les femmes à exercer une profession sans autorisation maritale et à gérer leurs biens propres.
- **1972** : Le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes est inscrit dans la loi.
- **1983** : Loi [n° 83-635 dite Loi « Roudy »](#) réaffirme le principe de l'égalité dans tous le champ professionnel (recrutement, rémunération, promotion ou formation).
- **2001** : [Loi n° 2001-397 du 9 mai 2001](#) dite loi « Génisson » sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes vise à développer le dialogue social sur ce sujet dans la branche et l'entreprise.
- **2006** : [Loi n°2006-340 du 23 mars 2006](#) relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.
- **2008** : [Loi constitutionnelle 2008-724 du 23 juillet 2008](#) de modernisation des institutions de la Ve République : vers la parité dans les responsabilités professionnelles et sociales. L'article 1er de la Constitution est complété par un alinéa ainsi rédigé : « La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales. »
- **2011** : [La loi du 27 janvier 2011](#) relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle prévoit que la proportion des membres du conseil d'administration ou de surveillance de chaque sexe ne peut pas être inférieure à 20% au terme d'un délai de 3 ans à compter de la promulgation de la loi ; puis de 40% dès le deuxième renouvellement du conseil à compter de la promulgation et dans un délai de 6 ans à compter de la promulgation de la loi.
- **2012** : [Décret n° 2012-1408 du 18 décembre 2012](#), relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce décret renforce le dispositif de pénalité qui pèse sur les entreprises ne respectant pas leurs obligations en matière d'égalité professionnelle. Ce décret, qui s'applique à toutes les entreprises de 50 salariés et plus, a fait l'objet d'une large concertation dans le cadre du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle. Il renforce les exigences vis-à-vis des entreprises en augmentant le nombre de thèmes devant être traités dans la négociation ou dans les plans d'action. Il rend en particulier obligatoire celui de la rémunération. Par ailleurs, Les entreprises auront désormais l'obligation de déposer auprès des services de l'Etat leurs plans d'action. En outre, le décret introduit une primauté de la négociation sociale pour les entreprises de 300 salariés et plus qui ne pourront adopter de plan d'action unilatéral qu'en cas d'échec attesté des négociations.

- [Loi n°2012-347 du 12 mars 2012](#) 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. Cette loi contient des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, notamment l'instauration d'objectifs chiffrés à 40% de chaque sexe dans les nominations à venir aux emplois supérieurs, au sein des conseils d'administration et de surveillance ou les organes équivalents des Établissements publics, des conseils supérieurs, des commissions administratives paritaires, des jurys et des comités de sélection au plus tard d'ici 2018
- [Loi du 4 août 2014](#) pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, vise à combattre les inégalités entre hommes et femmes dans les sphères privées, professionnelle et publique.
- [Accord du 30 novembre 2018](#) relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique
- [Loi du 6 août 2019](#) de Transformation de la Fonction publique transpose les dispositions de l'accord du 30 novembre 2018 et prévoit notamment de renforcer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de prévenir les discriminations.