



Envoi au contrôle de légalité le : 10 juillet 2024

Publication électronique le : 10 juillet 2024

DEPARTEMENT DU PAS-DE-CALAIS

DELIBERATION DU CONSEIL DEPARTEMENTAL

REUNION DU 24 JUIN 2024

PRESIDENCE DE MONSIEUR JEAN-CLAUDE LEROY

Secrétaire : M. Guy HEDDEBAUX

Étaient présents : M. Jean-Claude LEROY, Mme Mireille HINGREZ-CÉRÉDA, M. Daniel MACIEJASZ, Mme Valérie CUVILLIER, Mme Maryse CAUWET, M. Ludovic LOQUET, Mme Bénédicte MESSEANNE-GROBELNY, M. Jean-Claude DISSAUX, Mme Laurence LOUCHAERT, M. Laurent DUPORGE, Mme Karine GAUTHIER, M. Alain MEQUIGNON, Mme Evelyne NACHEL, Mme Florence WOZNY, M. Jean-Jacques COTTEL, Mme Caroline MATRAT, M. Sébastien CHOCHOIS, M. André KUCHCINSKI, Mme Fatima AIT-CHIKHEBBIH, M. Pierre GEORGET, Mme Carole DUBOIS, Mme Zohra OUAGUEF, M. Etienne PERIN, Mme Maryse DELASSUS, M. Claude BACHELET, M. Bruno COUSEIN, Mme Stéphanie RIGAUX, Mme Emmanuelle LAPOUILLE, M. Alexandre MALFAIT, Mme Sylvie MEYFROIDT, M. Frédéric MELCHIOR, Mme Brigitte PASSEBOSC, M. François LEMAIRE, M. Marc SARPAUX, Mme Marie-Line PLOUVIEZ, M. Steeve BRIOIS, Mme Nicole CHEVALIER, M. Jean-Louis COTTIGNY, Mme Audrey DESMARAI, M. Alain DE CARRION, M. Jean-Luc DUBAËLE, Mme Delphine DUWICQUET, Mme Ingrid GAILLARD, Mme Séverine GOSSELIN, Mme Aline GUILLUY, M. Guy HEDDEBAUX, M. Sébastien HENQUENET, M. René HOCQ, M. Ludovic IDZIAK, Mme Michèle JACQUET, Mme Maryse JUMEZ, M. Daniel KRUSZKA, Mme Emmanuelle LEVEUGLE, Mme Geneviève MARGUERITTE, M. Michel MATHISSART, Mme Sandra MILLE, Mme Maryse POULAIN, M. Jean-Pascal SCALONE, Mme Véronique THIEBAUT, Mme Françoise VASSEUR, M. François VIAL.

Excusé(s) : Mme Blandine DRAIN, Mme Sophie WAROT-LEMAIRE, M. Olivier BARBARIN, Mme Maïté MULOT-FRISCOURT, M. Philippe FAIT, M. Ludovic PAJOT, Mme Brigitte BOURGUIGNON, Mme Anouk BRETON, M. Philippe DUQUESNOY, M. Raymond GAQUERE, Mme Marine LE PEN, M. Philippe MIGNONET, M. Bertrand PETIT, M. Benoît ROUSSEL, M. Jean-Marc TELLIER, Mme Cécile YOSBERGUE.

Absent(s) : M. Michel DAGBERT.

PLAN PLURIANNUEL EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE 2024-2026

(N°2024-287)

Le Conseil départemental du Pas-de-Calais,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales et, notamment, ses articles L.3121-14 et L.3211-1 ;

Vu la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale signée le 27/02/2017 par le Département du Pas-de-Calais ;

Vu la Loi n°2019-828 en date du 06/08/2019 de transformation de la fonction publique et, notamment, son article 5 ;

Vu la Loi n°2014-873 en date du 04/08/2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les

hommes et, notamment, son article 1er ;

Vu la délibération n°2024-87 du Conseil départemental en date du 25/03/2024 « Promouvoir l'égalité femmes-hommes dans le Pas-de-Calais » ;

Vu la délibération n°2022-503 du Conseil départemental en date du 12/12/2022 « Agir avec vous pour l'épanouissement de tous dans le Pas-de-Calais – pacte des solidarités humaines » ;

Vu la délibération n°2022-484 du Conseil départemental en date du 21/11/2022 « Agir avec vous pour se réaliser dans le Pas-de-Calais - Pacte des réussites citoyennes » ;

Vu la délibération n°2020-302 du Conseil départemental en date du 28/09/2020 « Modification de la composition du comité de pilotage politique en matière d'égalité entre les femmes et les hommes - Rapport modificatif - Désignation des représentants » ;

Vu la délibération n°2018-83 du Conseil départemental en date du 26/03/2018 « Institution du comité de pilotage politique en matière d'égalité entre les femmes et les hommes au sein du Département du Pas-de-Calais » ;

Vu la délibération n°2021-459 de la Commission Permanente en date du 22/11/2021 « Modification du Comité de pilotage politique en matière d'égalité entre les femmes et les hommes au sein du Département du Pas-de-Calais » ;

Vu le rapport du Président du Conseil départemental, ci-annexé ;

Vu l'avis du Comité Social Territorial rendu lors de sa réunion du 07/06/2024 ;

Vu l'avis de la 6^{ème} commission « Finances et Service Public Départemental » rendu lors de sa réunion du 03/06/2024 ;

Après en avoir délibéré,

PREND ACTE :

Article unique :

De la présentation du plan pluriannuel en faveur de l'égalité professionnelle pour la période 2024-2026, dans les termes du projet joint à la présente délibération.

Dans les conditions de vote ci-dessous :

Pour : 77 voix (Groupe Socialiste, Républicain et Citoyen ; Groupe Communiste et Républicain ; Groupe Union pour le Pas-de-Calais ; Groupe Rassemblement National ; Non-Inscrits) Contre : 0 voix Abstention : 0 voix Absent sans délégation de vote : 1 (Groupe Socialiste, Républicain et Citoyen)

(Adopté)

.....
LE PRESIDENT DU CONSEIL DEPARTEMENTAL,

Jean-Claude LEROY

ARRAS, le 24 juin 2024

Pour le Président du Conseil départemental,
La Directrice générale des services,

Signé

Maryline VINCLAIRE

2024-2026

PLAN PLURIANNUEL EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE



62

Pas-de-Calais
Le Département

SOMMAIRE

- 02 Introduction
- 03 Editorial
- 06 Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération
- 18 Garantir des conditions d'emploi équitables
- 24 Concilier vie professionnelle et vie personnelle
- 30 Lutter contre toutes formes de violences
- 38 Diffuser les bonnes pratiques autour de l'égalité femmes-hommes

INTRODUCTION

Le Département du Pas-de-Calais est engagé dans une politique volontariste en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes depuis 2017 à travers la signature de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale.

Depuis, le Département n'a cessé de porter son engagement, que ce soit à destination de ses partenaires, ses usagers ou ses agents.

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a introduit de nouvelles obligations en matière de renforcement de l'égalité professionnelle et de prévention des actes de violence, harcèlement, discrimination et agissements sexistes, pour les employeurs publics avec notamment l'obligation de rédiger un plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle, d'une durée maximale de trois ans.

Les agents du Département, impliqués depuis 2018 avec le premier plan d'action de la collectivité en la matière, seront, à travers ce deuxième plan pluriannuel en faveur de l'égalité professionnelle, les premiers acteurs de l'égalité femmes-hommes et ce, à travers plusieurs thématiques : la rémunération, les conditions d'emplois, la conciliation vie professionnelle-vie personnelle, la lutte contre les violences et enfin la diffusion de bonnes pratiques autour de l'égalité femmes-hommes.

Pour l'écriture de ce plan, une concertation a été organisée avec un échantillon d'agents et le CORIF, organisme basé à Lille, spécialiste de l'égalité femmes-hommes, chargé par la collectivité de réaliser une évaluation de la démarche départementale. En effet, après 6 ans de mise en œuvre, le besoin de dresser un bilan et de proposer de nouvelles orientations étaient souhaités pour avancer vers un nouveau plan d'action.

Une série d'entretiens a donc été réalisée, avec l'appui de la Mission évaluation des politiques publiques et prospectives, interne au Département, auprès de représentants de plusieurs directions : la direction enfance et famille, la direction des politiques d'inclusion durable et la direction des ressources humaines. Par ailleurs, un groupe de représentants des référents égalité femmes-hommes de la collectivité a également été entendu.

Il en est ressorti comme principal enseignement une nécessité d'accentuer la valorisation et la diffusion du plan à l'ensemble des agents, tant sur sa nécessité et son sens que sur les actions envisagées. En effet, lors des entretiens, a été identifié une meilleure connaissance du plan d'action au siège à Arras que sur les territoires, alors même qu'une partie des actions en faveur de l'égalité femmes-hommes sont des initiatives locales. De la même façon, ces actions réalisées sur le terrain ne sont pas systématiquement communiquées et évaluées au siège afin d'être valorisées et d'envisager un déploiement à grande échelle.

C'est donc à partir de ce constat principal qu'ont été rédigées les fiches actions du plan. Certaines sont des actions du premier plan qui doivent être pérennisées, d'autres, des actions nouvelles; l'ensemble devant être communiqué à grande échelle pour une meilleure appropriation des agents, qu'ils soient du siège ou des territoires.

Pour une véritable prise de conscience et mise en œuvre des politiques d'égalité femmes-hommes, la collectivité a besoin de chacun et chacune de ses agents. C'est à travers l'acculturation et les sensibilisations de l'ensemble des agents que ce principe d'égalité deviendra un réflexe naturel.

EDITORIAL

Le Plan Pluriannuel en faveur de l'égalité professionnelle 2024-2026 inscrit le Département du Pas-de-Calais dans une nouvelle dynamique pour continuer à progresser vers l'égalité. Il est l'engagement premier de la délibération cadre votée par les conseillers départementaux en assemblée départementale le 25 mars 2024 pour « promouvoir l'égalité Femmes-Hommes dans le Pas-de-Calais »

Par la présentation de ce PPEP, nous portons l'ambition de faire « du Département du Pas-de-Calais une collectivité exemplaire ». Ce second plan pluriannuel pour l'égalité professionnelle a été élaboré pour répondre aux objectifs fixés par le projet de mandat et ainsi « aller vers » les agents afin que chacun soit reconnu quelles que soient ses singularités. Elles sont nos plus grandes richesses.

Penser, à tort, que le statut de fonctionnaire « protège » des inégalités, est une idée reçue répandue : il reste des discriminations indirectes et le poids des stéréotypes sexistes ou vis-à-vis du handicap perdure malgré le travail que nous réalisons depuis 2017.

Comme évoqué l'année dernière, nos politiques départementales en matière d'égalité ont été évaluées. Le bilan est positif et doit nous encourager à poursuivre et rehausser nos exigences. En concertation avec les services, nous avons élaboré de nouvelles fiches actions.

Celles-ci engagent notre collectivité en faveur de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, pour améliorer la conciliation de la vie professionnelle et personnelle, pour assurer de meilleures conditions d'emploi, de travail, de rémunération et de déroulement de carrière.

Dans cet optique, nous travaillons à impliquer au maximum les agents du Département, en particulier en redynamisant le réseau des agents référents égalité.

Le Département du Pas-de-Calais est chaque jour mobilisé pour construire le chemin vers l'égalité.

Laurence LOUCHAERT, Vice-présidente en charge de l'égalité femmes-hommes



LES THEMATIQUES

Le pilotage de ce plan pluriannuel en faveur de l'égalité professionnelle (PPEP) sera assuré par la direction des ressources humaines qui associera largement les différentes directions de la collectivité dont les compétences pourraient être utiles à la mise en oeuvre des actions prévues. Il est articulé autour de 5 thématiques : la rémunération, les conditions d'emploi, la conciliation vie professionnelle-vie personnelle, la lutte contre les violences sexistes et sexuelles ainsi que la diffusion de bonnes pratiques en matière d'égalité femmes-hommes. Le PPEP constitue le plan interne à la collectivité.



Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération



Garantir des conditions d'emploi équitables



Concilier vie professionnelle et vie personnelle



Lutter contre toutes formes de violence



Diffuser les bonnes pratiques autour de l'égalité femmes-hommes

LES FICHES ACTION

Evaluer, prévenir
et traiter les
écarts de
rémunération

- Analyser les écarts de rémunération
- Mettre en place le futur index de l'égalité professionnelle
- Informer les agents de l'incidence du temps partiel sur la carrière, la rémunération et la retraite
- Etudier la durée moyenne de promotion
- Promouvoir un recours plus équilibré aux congés parentaux

Garantir des
conditions
d'emploi
équitables

- Analyser la répartition femmes-hommes dans les métiers du Département et identifier, si besoin, des leviers de rééquilibrage
- Créer une procédure de recrutement non genrée

Concilier vie
professionnelle
et vie
personnelle

- Conforter le travail sur la déconnexion
- Favoriser la pratique sportive des agents et notamment des femmes

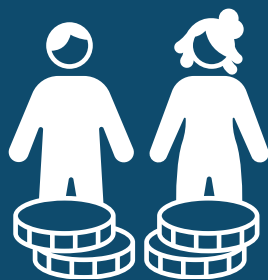
Lutter contre
toutes les
formes de
violences

- Poursuivre les actions de sensibilisation auprès des agents
- Intégrer la prévention des violences sexistes et sexuelles dans le document unique
- Intégrer la prévention des violences sexistes et sexuelles dans le règlement intérieur
- Informer sur les sanctions émises à l'encontre des auteurs de violences sexistes et sexuelles
- Développer la communication autour de dispositif HDV

Diffuser les
bonnes
pratiques
autour de
l'EFH

- Veiller à une communication départementale sans stéréotypes
- Veiller à une répartition équitable des référents EFH sur l'ensemble des territoires
- Mettre en place une lettre de mission pour les référents volontaires
- Développer la visibilité et le rôle des référents EFH
- Accentuer le pilotage et les ressources des référents

Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération





Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération

La question de l'égalité rémunération entre les femmes et les hommes est légiférée depuis de nombreuses années, la première loi en la matière remontant au 22 décembre 1972 et instituant le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même travail.

De nombreuses lois sont venues renforcer ce dispositif par la suite et la loi de transformation de la Fonction publique du 6 août 2019 instaure pour les collectivités de plus de 20 000 habitants la mise en place d'un plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle, avec une partie consacrée à l'égalité de rémunération.

En France, plusieurs chiffres sont cités pour traiter de l'inégalité salariale.

Sont ainsi évoqués : 4%, 15,4% ou encore 24%.

A quoi correspondent ces chiffres ? Pourquoi une telle différence ?

4% représente, selon l'INSEE, l'écart de salaire, à poste comparable, pour la même profession exercée chez le même employeur à temps plein.

15,4% correspond, selon Eurostat, à l'écart de salaire entre les hommes et les femmes pour un équivalent temps plein secteur public et privé confondus et pour les entreprises de plus de 10 salariés. Cette méthodologie permet de rendre compte des différences au niveau européen.

Enfin, le chiffre de 24% prend en compte tous les secteurs et tous les temps de travail (source INSEE).

Pour plus d'explication, rendez-vous sur l'espace Youtube de l'INSEE "Les salaires, épisode 4 : les écarts de salaire femmes-hommes".

Au sein de la Fonction publique, les écarts de salaires, en équivalent temps plein, sont de l'ordre de 12,6%, soit une différence de 319€ par mois.

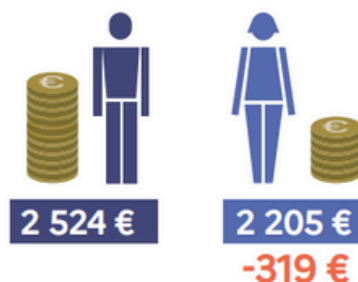
Dans la Fonction publique territoriale, cet écart est de 180€ par mois.

1.19 > Dans la fonction publique, les femmes demeurent moins rémunérées que les hommes, et l'écart est le plus important dans la fonction publique d'État

Écart de salaire net en EQTP entre les femmes et les hommes dans la fonction publique en 2019

12,6 %

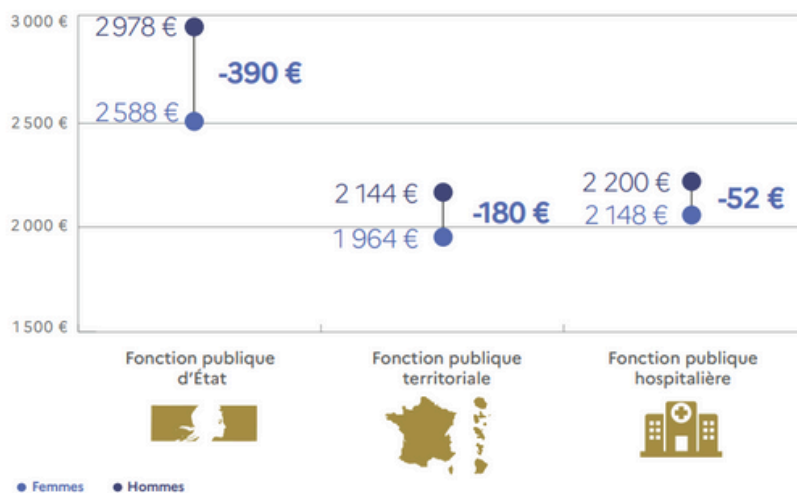
Salaires nets mensuels moyens en EQTP en 2019 dans la fonction publique (tous agents)



Champ : France (hors Mayotte et COM), y compris bénéficiaires de contrats aidés. Hors militaires, hors assistants maternels, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.
Source : ministère de la Transformation et de la Fonction publiques, « Rapport annuel sur l'état de la fonction publique – Édition 2021 », octobre 2021. Chiffres Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessj

Infographie issue des Chiffres clés 2022 "vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes"

Salaires nets mensuels moyens des fonctionnaires en 2018 selon le sexe et la fonction publique



Champ : France métropolitaine et DOM (hors Mayotte) hors COM et étranger, y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensuel.
Hors militaires, hors assistants maternels, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.
Source : ministère de la Transformation et de la Fonction publiques, « Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, Édition 2021 », décembre 2021. Chiffres Siasp, Insee ; Traitement DREES, DGCL – DESL, DGAFP – SDess.

Infographie issue des Chiffres clés 2022 "vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes"

Au sein du Conseil départemental du Pas-de-Calais, pour les fonctionnaires, sur l'ensemble des filières, le salaire brut moyen annuel des femmes ressort légèrement supérieur à celui des hommes (+4,1%). Cet écart en faveur des femmes s'explique par la non neutralisation du supplément familial de traitement, très majoritairement perçu par les femmes au sein du Département et la sur représentation des femmes au sein de la catégorie A (82%).

SALAIRE BRUT ANNUEL MOYEN DES FONCTIONNAIRES EN EQUIVALENT TEMPS PLEIN

FONCTIONNAIRES	Salaires brut moyen annuel des hommes en ETPR	Salaires brut moyen annuel des femmes en ETPR	Différence
TOTAL	33 504	34 937	+4,1% en faveur des femmes

Données issues du Rapport en matière d'égalité entre les femmes et les hommes - édition 2022

	Femmes	Hommes	Pourcentage de femmes
Catégorie A	1 290	280	82,2%
Catégorie B	393	267	59,6%
Catégorie C	1 360	1360	50%
Total	3 043	1 907	61,5%

Certaines filières sont encore très genrées et peuvent expliquer les écarts de rémunération :

- la filière administrative compte 4 fois plus de femmes que d'hommes, presque 80% de l'effectif de la filière administrative est constitué de femmes ;
- la filière technique quant à elle est composée presque deux fois plus d'hommes. Les femmes ne représentent que 34,5% des effectifs ;
- enfin, les filières sociales et médico-sociales comptabilisent plus de 95% de femmes dans leurs effectifs, soit 34 points de plus que la répartition moyennes femmes-hommes des effectifs de la collectivité.

EFFECTIF PAR FILIERES				
	Femmes	Hommes	Pourcentage de femmes 2021	Pourcentage de femmes 2020
Filière administrative	1 226	311	79,8%	80,5%
Filière technique	794	1 504	34,5%	36,3%
Filière culturelle	63	38	62,4%	63,5%
Filière sportive	1	0	100%	
Filière sociale	631	29	95,6%	95,9%
Filière médico-sociale	309	14	95,7%	95%
Filière médico-technique	9	4	69,2%	50%
Filière animation	10	7	58,8%	55,6%
Total	3 043	1 907	61,5%	62,8%

Données issues du Rapport en matière d'égalité entre les femmes et les hommes - édition 2022

Le temps partiel, temps de travail choisi par l'agent, sur une période définie et qui s'exprime en pourcentage du temps complet, influence également les écarts de rémunération.

Pour rappel, le temps partiel de droit ne peut être refusé par l'administration. Il est accordé à l'occasion d'une naissance ou de l'adoption d'un enfant (jusqu'à ses 3 ans) ou pour donner des soins à son conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ; victime d'un accident ou d'une maladie grave.

Le temps partiel sur autorisation n'est, quant à lui, accordé que si les nécessités de service et les possibilités d'aménagement de l'organisation du travail le permettent.

TEMPS PARTIEL				
Catégorie	Genre	Temps partiel de droit	Temps partiel sur autorisation	Total
Catégorie A	Femmes	95	241	336
	Hommes	0	4	4
Catégorie B	Femmes	27	91	118
	Hommes	5	2	7
Catégorie C	Femmes	48	119	167
	Hommes	3	11	14

En 2021, sur l'ensemble des agents en emploi permanent :

- 26% des femmes et 1,4% des hommes de catégorie A sont en temps partiel ;
- 30% des femmes et 2,6% des hommes de catégorie B sont en temps partiel ;
- 12,3% des femmes et 1% des hommes de catégorie C sont en temps partiels.
- Au total, 13 % des agents en emploi permanent sont en temps partiel.

A noter également que 96,1% des agents en temps partiels sont des femmes (95,8% en 2020). De même, sur l'ensemble des agents femmes du Département, 20,4% étaient en temps partiel, en 2021 contre 19,9% en 2020.

Pour traiter de la question de la rémunération, le Conseil départemental s'est engagé dès 2020, à travers son premier plan d'action pluriannuel en faveur de l'égalité professionnelle à :

- Favoriser l'équilibre des salaires entre les femmes et les hommes, agents du Département
- Mieux communiquer sur les impacts du temps partiel sur la carrière
- Promouvoir un recours plus équilibré aux congés parentaux et aux disponibilités.

Nécessitant du temps, ces actions sont pérennisées dans ce nouveau plan et amendées. Au total, 5 fiches actions sont proposées pour prévenir les écarts de rémunération :

- Analyser les écarts de rémunération
- Mettre en place le futur index de l'égalité professionnelle
- Informer les agents de l'incidence du temps partiel sur la carrière, la rémunération et la retraite
- Etudier la durée moyenne de promotion
- Promouvoir un recours plus équilibré aux congés parentaux



Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération

- Fiche action 1 : Analyser les écarts de rémunération
- Fiche action 2 : Mettre en place le futur index de l'égalité professionnelle
- Fiche action 3 : Informer les agents de l'incidence du temps partiel sur la carrière, la rémunération et la retraite
- Fiche action 4 : Etudier la durée moyenne de promotion
- Fiche action 5 : Promouvoir un recours plus équilibré aux congés parentaux

1) Analyser les écarts de rémunération

CONSTAT

A l'occasion de la mise en œuvre du PPEP 2020-2023, une première enquête avait été réalisée en 2020 sur les écarts de salaires supérieurs à 100€. Les différences de rémunération, notamment pour certaines catégories, ont demandé une analyse plus fine et ont mis en avant quelques distorsions dans la rémunération, essentiellement dans la catégorie A, liées au régime indemnitaire des encadrants.

ACTIONS

- Affiner l'analyse des écarts de salaire en produisant une étude quantitative (rémunération globale par filière, genre et niveau d'encadrement)
- Comparer les salaires des titulaires et des contractuels à niveau équivalent de grade, catégorie et niveau d'encadrement
- Proposer et suivre la mise en œuvre de mesures correctrices

RESULTATS ATTENDUS

Identification des écarts de rémunération supérieurs à 100 euros non explicables par l'âge, le niveau d'encadrement ou le statut

Correction des écarts de rémunération

INDICATEURS DE RESULTATS

Evolution des écarts de rémunération sur la période du plan

2) Mettre en place le futur index de l'égalité professionnelle

CONSTAT

L'Etat a annoncé en mars 2023 la création d'un index égalité professionnelle pour les trois versants de la fonction publique. Celui-ci devrait être effectif en septembre 2024.

ACTION

Mettre en œuvre l'index à travers un outil d'analyse

RESULTATS ATTENDUS

Juste équilibre dans l'évolution des carrières professionnelles
Fin des inégalités salariales

INDICATEURS DE RESULTATS

Evolution de la note attribuée.

L'index évalue les inégalités entre femmes et hommes sous la forme d'une note sur 100 à travers 5 grands critères :

- Écart de rémunération entre les femmes et les hommes;
- Écart de répartition des augmentations individuelles;
- Écart de répartition des promotions;
- Nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité;
- Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations

3) Informer les agents de l'incidence du temps partiel sur la carrière, la rémunération et la retraite

CONSTAT

Le temps partiel est un temps de travail choisi par l'agent, sur une période définie qui s'exprime en pourcentage du temps complet.

Pour rappel, le temps partiel de droit ne peut être refusé par l'administration. Il est accordé à l'occasion d'une naissance ou de l'adoption d'un enfant (jusqu'à ses 3 ans) ou pour donner des soins à son conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne.

Le temps partiel sur autorisation n'est, quant à lui, accordé que si les nécessités de service et les possibilités d'aménagement de l'organisation du travail le permettent.

Au Département du Pas-de-Calais, en 2022, 646 agents étaient à temps partiel dont 96,1% de femmes.

Le temps partiel a un impact sur l'âge de départ à la retraite car un agent à temps partiel ne valide pas 4 trimestres par an, sauf s'il surcotise.

ACTIONS

- Former les gestionnaires carrière et paye sur la thématique
- Adresser un document relatif aux impacts du temps partiel sur la retraite à tous les demandeurs et bénéficiaires du temps partiel
- Diffuser ce document sur l'Intranet

RESULTATS ATTENDUS

Meilleure information sur les impacts du temps partiel

Limitation du temps partiel contraint

INDICATEURS DE RESULTATS

- Evolution du nombre de agents à temps partiel
- Evolution de la population des agents en temps partiel (catégorie, sexe, âge) pour analyser l'impact de la communication
- Evolution du taux de sur cotisation des agents à temps partiel

4) Etudier la durée moyenne de promotion

CONSTAT

Pour garantir à tous les agents et agentes du Département les mêmes chances d'obtenir une promotion et une évolution de carrière, il est nécessaire de suivre ces évolutions selon le genre, la catégorie et la filière ce jour, il n'existe pas d'outil de suivi concernant la durée moyenne de promotion en interne. Or, à ce jour, il n'existe pas d'outil de suivi concernant la durée moyenne de promotion.

ACTIONS

- Réaliser une analyse de la situation sur les trois dernières années
- Créer un outil de suivi

RESULTATS ATTENDUS

- Veille sur les écarts femmes-hommes en matière de promotion
- Diminution des écarts de promotion et rapprochement des durées moyennes par sexe entre les promotions

INDICATEURS DE RESULTATS

- Création en 2024 d'un outil d'évaluation de la durée moyenne d'accès à une promotion en intégrant des indicateurs spécifiques : âge, handicap, sexe.
- Des croisements de données seront effectués selon l'avancement de grade et promotion interne de façon sexuée.

5) Promouvoir un recours plus équilibré aux congés parentaux

CONSTAT

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. Dans les faits, ce sont majoritairement les femmes qui ont recours au congé parental, créant plus d'inégalités professionnelles. Proposée dans le 1er PPEP, cette fiche est pérennisée.

ACTIONS

- Déterminer les freins à la prise de congé parental
- Promouvoir une communication appropriée sur le sujet

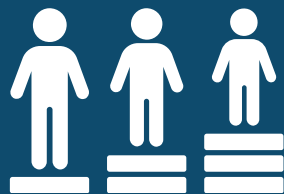
RESULTATS ATTENDUS

Prise de congé parental plus équilibrée entre les femmes et les hommes
Réduire les stéréotypes liés à la parentalité

INDICATEURS DE RESULTATS

Répartition femmes-hommes dans la prise de congé parental avant et après la campagne de sensibilisation.

Garantir des conditions d'emploi équitables





Garantir des conditions d'emploi équitables

Selon le Conseil économique, social et environnemental, sur 88 familles de métiers, seules 13 sont considérées comme mixtes, c'est à dire ayant entre 40 et 60% de représentants d'un même sexe.

Dans la Fonction publique territoriale, certaines filières sont encore très genrées : les filières sociales et médico-sociales sont principalement féminines quand la filière technique est majoritairement masculine.



97 % des aides à domicile sont des femmes



90% des aides-soignants sont des femmes



Seulement 2,6% d'hommes sages-femmes

Au Conseil départemental du Pas-de-Calais, le constat est identique, les filières sociales et médico-sociales sont constituées à plus de 95% de femmes et la filière technique à 65,5% d'hommes.

	Femmes	Hommes	Pourcentage de femmes 2021	Pourcentage de femmes 2020
Filière administrative	1 226	311	79,8%	80,5%
Filière technique	794	1 504	34,5%	36,3%
Filière culturelle	63	38	62,4%	63,5%
Filière sportive	1	0	100%	
Filière sociale	631	29	95,6%	95,9%
Filière médico-sociale	309	14	95,7%	95%
Filière médico-technique	9	4	69,2%	50%
Filière animation	10	7	58,8%	55,6%
Total	3 043	1 907	61,5%	62,8%

Pour traiter de la question des conditions d'emplois, le Conseil départemental s'est engagé dès 2020, à travers son premier plan d'action pluriannuel en faveur de l'égalité professionnelle à :

- Encourager la mixité des métiers au sein de la collectivité
- Faire progresser la mixité au sein de l'encadrement des services du Département
- Simplifier le parcours professionnel des agents

La fiche "Encourager la mixité des métiers au sein de la collectivité" a été mise en œuvre avec la sensibilisation des chargés de recrutement par le CORIF (CONseil Recherche Ingénierie Formation pour l'égalité entre femmes et hommes). L'occasion de réfléchir à :

- la différence entre égalité et équité dans les pratiques de recrutement ;
- la posture de neutralité lors des entretiens ;
- les discriminations ;
- la rédaction des offres d'emplois.

Elle sera reprise et développée dans ce nouveau plan d'action.

Concernant la progression de la mixité au sein de l'encadrement et la simplification du parcours professionnel des agents, ces fiches n'ont pu être parfaitement développées. Néanmoins, sur la question de la simplification du parcours professionnel des agents, une cartographie des postes à pourvoir a été mise en ligne sur l'Intranet permettant ainsi de renforcer la démarche de mobilité interne. Quant à la mixité au sein de l'encadrement, cette thématique est reprise dans ce plan d'action.



Garantir des conditions d'emploi équitables

- Fiche action 6 : Analyser la répartition femmes-hommes dans les métiers du Département et identifier, si besoin, des leviers de rééquilibrage
- Fiche action 7 : Créer une procédure de recrutement non genrée

6) Analyser la répartition femmes-hommes dans les métiers du Département et identifier, si besoin, des leviers de rééquilibrage

CONSTAT

Certains métiers sont très genrés. Les métiers du social sont plutôt occupés par des femmes; les métiers techniques, plutôt par des hommes. Au Département du Pas-de-Calais, le constat est similaire : les femmes représentent 34,5% des effectifs de la filière technique (ce taux baisse depuis 2020) quand les hommes représentent moins de 5% de la filière sociale.

ACTIONS

Faire découvrir ces métiers fortement genrés à l'autre sexe grâce à :

- des accueils de stagiaire sur ces métiers
- des vis ma vie pro "genrés"
- une campagne de communication

RESULTATS ATTENDUS

Rééquilibrage progressif, chaque fois que possible, au sein des métiers dits féminins ou masculins

INDICATEURS DE RESULTATS

- Nombre de stagiaires accueillis
- Nombre de Vis ma vie pro réalisés
- Campagne d'affichage dédiée

7) Créer une procédure de recrutement non genrée

CONSTAT

Afin de promouvoir l'égalité et la diversité des talents, le Département du Pas-de-Calais souhaite créer une procédure de recrutement non genrée allant de la rédaction des offres d'emploi aux grilles d'entretien

ACTIONS

Former le personnel RH en charge du recrutement :

- à la communication sans stéréotype de genre
- aux biais de genre dans la rédaction de l'offre d'emploi et lors des entretiens d'embauche

Finaliser, avec le personnel RH, le guide du recrutement équitable, élaboré avec un groupe de référents EFH volontaires.

RESULTATS ATTENDUS

Respect des bonnes pratiques en matière de règles de recrutement
Finalisation et appropriation du guide du recrutement équitable
Rééquilibrage au sein des candidatures
Développement de la marque employeur

INDICATEURS DE RESULTATS

- Nombre de personnels RH formés
- Nombre de jurys formés
- Mise en place d'un process de recrutement (grille d'entretien, tableau de suivi genré des candidatures)
- Finalisation et appropriation du guide de recrutement équitable

Concilier vie professionnelle et vie personnelle





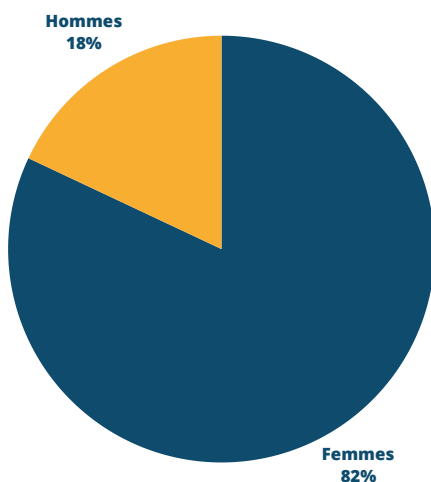
Concilier vie professionnelle et vie personnelle

La question de la conciliation vie professionnelle-vie personnelle est aujourd'hui une question primordiale dans le monde du travail et constitue bien souvent un objectif dans une démarche de marque employeur.

La crise Covid, avec notamment la mise en place du télétravail massif, a amplifié le besoin d'un équilibre vie professionnelle et personnelle et a eu pour effet de recentrer les individus sur le cercle familial restreint, sur les besoins personnels et individuels.

La conciliation vie professionnelle-vie personnelle constitue un enjeu fort de l'égalité professionnelle, à travers plusieurs actions phares comme le développement du télétravail.

En 2021, on recensait dans la Fonction publique territoriale 16% de télétravailleurs (données : [Point stat](#), Direction générale de l'administration et de la fonction publique, novembre 2022).



Pour le Conseil départemental, 1 705 agents étaient en télétravail au 31 décembre 2021 dont 82 % de femmes, soit plus de 20 points de plus que la représentation des femmes au Département (61,5%). Selon le rapport du Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes "Pour une mise en œuvre du télétravail soucieuse de l'égalité entre les femmes et les hommes", cette sur-représentation des femmes en télétravail n'est pas l'apanage des collectivités et préconise la mise en place d'un outil statistique national avec des données genrées quantitatives et qualitatives sur le télétravail.

Dans le premier plan pluriannuel en faveur de l'égalité professionnelle, 5 fiches actions étaient consacrées à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle :

- "Faciliter l'accès à la formation dématérialisée des agents" s'est concrétisée avec l'ouverture en avril 2023 de l'espace Intranet Formation. Celui-ci permet aux agents d'avoir accès à un catalogue de formations dématérialisées, disponibles quand ils le souhaitent et réalisables à leur rythme.
- Parmi les formations proposées, certaines répondent à l'enjeu d'une autre fiche action du premier plan "Sensibilisation à la conciliation vie professionnelle-vie personnelle", avec par exemple, le module sur l'organisation du travail ou la sensibilisation aux RPS (risques psycho-sociaux).
- Quant à la fiche action "Organisation du temps de travail hebdomadaire et annuel", elle a été mise en œuvre avec l'application des 1 607 heures.
- "Développer l'accès au sport pour tous et toutes" a permis notamment le déploiement d'activités coordonnées par la direction des sports et l'UFOLEP sur le territoire de l'Artois. Cette fiche action est reconduite dans ce nouveau plan.
- Enfin, "poursuivre le développement du télétravail" a connu son aboutissement avec la mise en place d'un nouveau règlement à compter du 1er janvier 2023. Fin 2023, le département comptabilisait 2 270 télétravailleurs.

Le Département a fait le choix en 2018 d'une nouvelle organisation du travail pour répondre aux besoins de ses agents : réduction des temps de trajet et des risques liés aux transports, amélioration des articulations des temps professionnels et personnels, réduction de la fatigue, contribution à une meilleure qualité de vie au travail... Au regard des récentes évolutions réglementaires, et de l'expérience vécue directement ou indirectement par chacun en matière de travail à distance, la collectivité a souhaité faire évoluer ses pratiques et les conditions d'éligibilité à ce mode d'organisation du travail. Ainsi, sous réserve que les missions de l'agent soient compatibles avec le télétravail, chacun peut bénéficier jusqu'à 2 jours par semaine de télétravail (jours fixes ou flottants). Des dérogations existent pour les agents en fin de carrière, les femmes enceintes, les proches aidants et les agents dont l'état de santé ou le handicap le justifie.



Concilier vie professionnelle et vie personnelle

- Fiche action 8 : Conforter le travail sur la déconnexion
- Fiche action 9 : Favoriser la pratique sportive des agents et notamment des femmes

8) Conforter le travail sur la déconnexion

CONSTAT

Une étude a déjà été mise en place sur la déconnexion et le bien être des agents lors du précédent plan d'action. Une continuité sera prévue dans ce plan au sujet notamment de l'envoi de mail. Une première enquête avait permis d'établir à 8 064 le nombre de mails mensuels envoyés en moyenne entre 19h et 7h du matin. Un groupe de travail sur la déconnexion est déjà en place et un travail de réflexion sur un guide a été amorcé.

ACTIONS

- Intégrer dans les mails un texte sur les horaires d'envoi de mails (entre 7h30 et 18h30) à tester pendant 6 mois
- Adapter les textes et horaires selon les filières après analyse de la période test
- Réalisation d'un guide

RESULTATS ATTENDUS

Réduction de l'impact du travail sur la vie privée

INDICATEURS DE RESULTATS

Evolution des envois de mails sur la tranche horaire 7h30-18h30

9) Favoriser la pratique sportive des agents et notamment des femmes

CONSTAT

La pratique sportive, comme facteur de qualité de vie au travail et de santé, est une préoccupation du Département. Des activités physiques et sportives sont donc proposées depuis plusieurs années aux agents, notamment grâce au Comité d'œuvres sociales et à la direction des sports, principalement pendant la pause méridienne.

ACTIONS

- Développer sur l'ensemble du territoire l'offre de pratique sportive
- Permettre aux familles monoparentales d'accéder plus facilement à une offre sportive
- Proposer aux agents une offre sportive gratuite ou à un tarif très intéressant

RESULTATS ATTENDUS

Temps de déconnexion pour les agents
Amélioration de la santé des agents

INDICATEURS DE RESULTATS

Evolution par sexe et localisation géographique du nombre d'agents pratiquant une activité sportive durant la pause méridienne

Lutter contre toutes formes de violences





Lutter contre toutes formes de violences

En 2016, l'enquête « Violences et rapports de genre » (VIRAGE) menée par l'INED, a permis de mesurer le nombre de personnes ayant subi des violence sexuelles (viols, tentatives de viol, agressions sexuelles) au cours de leur vie. Ces violences ont concerné 14,5 % des femmes et 3,9 % des hommes âgés de 20 à 69 ans.

Selon l'égalité dans la poche - édition 2023, 38,5% des femmes déclarent avoir été victimes de comportements sexistes ou sexuels au travail au moins une fois dans leur vie professionnelle, dont 15,2% dans le cadre de leur emploi actuel.

Face à ces constats, la circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS) dans la Fonction publique fixe des objectifs, notamment en matière de :

- prévention auprès de l'ensemble des agents;
- formation initiale et continue des encadrants;
- procédure de signalement des faits;
- protection et accompagnement des victimes;
- sanction des auteurs.

Au sein de la collectivité, le premier plan pluriannuel en faveur de l'égalité professionnelle a mis en place quatre actions pour répondre à ces ambitions. Ainsi, deux fiches actions étaient consacrées à la sensibilisation, des encadrants et des permanents syndicaux d'une part et de l'ensemble des agents du Département, d'autre part, avec la volonté d'acculturer aux notions de VSS, de permettre de les repérer et de connaître les dispositifs d'accompagnements. Dispensées depuis le 25 novembre 2022, les formations à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, proposées à l'ensemble des agents, seront reconduites dans le cadre de ce nouveau plan d'action.

Concernant la procédure de signalement, le dispositif HDV (harcèlement, discrimination, violences) a été créé en 2021 et permet aux agents, qu'ils soient victimes ou témoins, de signaler tout acte en lien avec du harcèlement, des discriminations ou des violences, notamment les VSS. Le dispositif HDV est également une instance d'écoute et de renseignement qui n'engage pas à un signalement.

Enfin, la dernière fiche action proposée avait pour objectif de mieux accompagner les agents victimes de violences, à travers la mise en œuvre des actions citées ci-dessus et les renseignements diffusées via l'espace Intranet égalité femmes-hommes.

Ces actions déjà engagées vont être poursuivies dans ce nouveau plan d'action. L'accent sera mis sur la communication de ces dispositifs encore mal connus. De plus, de nouvelles fiches sont proposées afin d'intégrer la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans les documents officiels que sont le règlement intérieur et le document unique.



Lutter contre toutes formes de violences

- Fiche action 10 : Poursuivre les actions de sensibilisation auprès des agents
- Fiche action 11 : Intégrer la prévention des violences sexistes et sexuelles dans le Document unique
- Fiche action 12 : Intégrer la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans le règlement intérieur
- Fiche action 13 : Informer sur les sanctions émises à l'encontre des auteurs de violences sexistes et sexuelles
- Fiche action 14 : Développer la communication autour du dispositif HDV

10) Poursuivre les actions de sensibilisation auprès des agents

CONSTAT

Sensibiliser les agents à l'égalité femmes-hommes passe par plusieurs canaux :

A travers les articles de vulgarisation proposés sur l'espace Intranet dédié

A travers des sessions de formation à la lutte contre les stéréotypes (en ligne, sur l'Intranet, et en présentiel) et à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles - VSS- (en présentiel).

ACTIONS

- Développer l'offre de formation en ligne avec un module dédié à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles
- Sensibiliser l'ensemble des relais hygiène et sécurité à la lutte contre les stéréotypes et les VSS
- Proposer des temps de sensibilisation par direction

RESULTATS ATTENDUS

Sensibilisation des agents

Meilleure connaissance des dispositifs d'accompagnement existants

Prise de conscience et réduction des pratiques sexistes

INDICATEURS DE RESULTATS

- Nombre d'agents sensibilisés
- Nombre de lecteurs (articles Intranet) selon le sexe, le pôle de rattachement et le territoire

11) Intégrer la prévention des violences sexistes et sexuelles dans le Document unique

CONSTAT

La notion de violences sexistes et sexuelles n'est pas intégrée dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

ACTIONS

- Mesurer les violences sexistes et sexuelles en tant que risques psychosociaux (RPS)
- Intégrer ces nouveaux RPS dans le document unique

RESULTATS ATTENDUS

Meilleure prévention des risques psycho sociaux liés aux violences sexistes et sexuelles

INDICATEURS DE RESULTATS

Réalisation d'un document unique intégrant les violences sexistes et sexuelles

12) Intégrer la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans le règlement intérieur

CONSTAT

La notion de violences sexistes et sexuelles n'est pas intégrée dans le règlement intérieur

ACTIONS

- Inclure un paragraphe sur les violences sexistes et sexuelles dans le règlement intérieur
- Informer des sanctions possibles en cas de violences sexistes et sexuelles au travail
- Montrer la volonté du Département de lutter contre les violences sexistes et sexuelles

RESULTATS ATTENDUS

Respect d'un cadre du travail exempt de violence

INDICATEURS DE RESULTATS

Intégration d'un paragraphe dans le règlement intérieur sur l'ensemble des violences sexistes et sexuelles et sur les sanctions encourues

13) Informer sur les sanctions à l'encontre des auteurs de violences sexistes et sexuelles

CONSTAT

En plus de la méconnaissance du dispositif HDV, les agents n'ont pas connaissance des sanctions et de leur mise en oeuvre.

ACTIONS

- Poursuivre et harmoniser le travail engagé par le Département pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles au travail
- Renforcer et communiquer sur les actions d'accompagnement auprès des auteurs

RESULTATS ATTENDUS

Engagement plus marqué du Département dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles

INDICATEURS DE RESULTATS

Nombre de cas de VSS traitées et de sanctions émises à l'encontre des auteurs

14) Développer la communication autour du dispositif HDV

CONSTAT

Institué en 2021, le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes - dispositif HDV pour harcèlement, discrimination et violence - est mal connu des agents.

ACTIONS

Communiquer plus régulièrement sur ce dispositif grâce aux formations à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, à l'Intranet, à des campagnes d'affichages ciblées (dans les toilettes, comme lieu de refuge)

RESULTATS ATTENDUS

Meilleure connaissance du dispositif pour les agents victimes et témoins de violences sexistes et sexuelles (VSS)
Prise de conscience des VSS

INDICATEURS DE RESULTATS

Augmentation des signalements auprès du dispositif HDV à la suite des campagnes de sensibilisation

Diffuser les bonnes pratiques autour de l'égalité femmes- hommes





Diffuser les bonnes pratiques autour de l'égalité femmes-hommes

Thématique transversale de plus en plus prégnante dans les missions portées par la collectivité, l'égalité femmes-hommes ne pourrait se déployer sans un réseau d'agents impliqués dans la démarche.

C'est ainsi qu'en 2018 a été créé le réseau des référents volontaires, collectif d'agents souhaitant s'investir sur les questions en lien avec l'égalité femmes-hommes.

Basé sur le volontariat des agents de la collectivité (siège et territoires), quel que soit leur cadre d'emploi et leurs fonctions, ce collectif mobilisé autour de la promotion de l'égalité femmes-hommes a pour mission principale de contribuer à la mise en œuvre du plan pluriannuel en faveur de l'égalité professionnelle.

Considérés comme des ambassadeurs de la démarche, ces référents contribuent à la mise en place des conditions opérationnelles de réalisation du plan d'action en termes de pilotage par la mobilisation des ressources internes de la collectivité.

Durant les premières années, l'animation du collectif était assurée avec, a minima, un temps fort par an réunissant l'ensemble des référents lors d'un séminaire. Avec le Covid et l'augmentation de la charge de travail de la chargée de mission égalité femmes-hommes, ces temps d'échange n'ont pu être maintenus. Aujourd'hui, les référents interrogés dans le cadre de l'évaluation portée par le CORIF regrettent ces temps de cohésion. De plus, ils ont le sentiment de ne pas être assez informés de l'évolution de la démarche et ont émis le besoin d'une reconnaissance du travail et d'avantage de légitimité technique.

Outre ce réseau de référents volontaires, plusieurs agents sont engagés dans le cadre de leur mission sur les questions d'égalité femmes-hommes. Les agents des directions enfance et famille, des politiques d'inclusion durable ou encore de la communication doivent aujourd'hui avoir un réflexe égalitaire dans la mise en œuvre de leurs missions. Ainsi, plusieurs fiches actions de ce plan proposent un accompagnement de ces agents et le déploiement de pratiques sans stéréotype de genre.



Diffuser les bonnes pratiques autour de l'égalité femmes-hommes

- Fiche action 15 : Veiller à une communication départementale sans stéréotypes
- Fiche action 16 : Veiller à une répartition équitable des référents EFH sur l'ensemble des territoires
- Fiche action 17 : Mettre en place une lettre de mission pour les référents volontaires
- Fiche action 18 : Développer la visibilité et le rôle des référents EFH
- Fiche action 19 : Accentuer le pilotage et les ressources des référents

15) Veiller à une communication départementale sans stéréotypes

CONSTAT

La communication est la première vitrine d'une organisation, participant à diffuser ses valeurs. L'égalité de l'ensemble des citoyens étant un principe fondateur et constitutionnel de la République française, il apparaît essentiel que ce principe transparaisse dans la communication du Département.

ACTIONS

- Incarner les valeurs et engagements du Département en faveur de l'égalité femmes-hommes
- Lutter contre les stéréotypes
- Assurer une représentativité et une visibilité de l'ensemble des composantes de la société

RESULTATS ATTENDUS

Diffusion à l'ensemble des chargés de communication du guide pour une communication publique sans stéréotype de sexe
Vérification de l'ensemble des outils et supports de communication existants, pérennes et à venir afin d'éviter la diffusion de stéréotypes
Intégration des principes d'une communication sans stéréotypes dans le cahier des charges lorsque la production d'outils et supports de communication est réalisée par un tiers externe au Département

INDICATEURS DE RESULTATS

- Signature de la Convention d'engagement pour une communication publique sans stéréotype de sexe
- 100% des chargés de communication ont reçu le Guide pour une communication publique sans stéréotype de sexe
- Attribution de la mission de veille à une communication sans stéréotype à une ou plusieurs personnes de la direction de la communication
- Intégration des principes d'une communication sans stéréotype au cahier des charges pour les productions réalisées par un prestataire

16) Veiller à une répartition équitable des référents EFH sur l'ensemble des territoires

CONSTAT

La moitié des référents (25 personnes) provient du siège, situé à Arras et certains territoires comme l'Audomarois ou le Ternois ne sont pas représentés.

ACTIONS

- Assurer une représentation équitable dans le réseau des référents
- Diffuser une culture de l'égalité sur tous les territoires
- Relayer les plans d'actions de la démarche EFH et permettre une prise en compte opérationnelle

RESULTATS ATTENDUS

Meilleure diffusion de la politique égalité femmes-hommes de la collectivité sur l'ensemble des territoires
Meilleure remontée des données des territoires

INDICATEURS DE RESULTATS

Envoi du nombre et de la répartition du nombre de référents par territoire

17) Mettre en place une lettre de mission pour les référents volontaires

CONSTAT

Les référents ont exprimés un besoin de légitimité technique et de reconnaissance hiérarchique du travail mené

ACTIONS

Légitimer le rôle des référents auprès de la hiérarchie par la création d'une lettre de mission

RESULTATS ATTENDUS

Augmentation de l'adhésion volontaire et la participation active au réseau des référents
Reconnaissance du portage politique et institutionnel de la politique égalité femmes-hommes

INDICATEURS DE RESULTATS

Création, validation et publication de la lettre de mission

18) Développer la visibilité et le rôle des référents EFH

CONSTAT

Les référents EFH ne sont pas identifiés, leurs missions non plus

ACTIONS

- Faire une communication officielle sur les référents EFH
- Faire vivre le réseau des référents au sein de l'institution
- Confier des tâches spécifiques aux référents (par exemple la mise à jour du Guide de lutte contre les stéréotypes)
- Développer les sensibilisations à la lutte contre les stéréotypes et les violences sexistes et sexuelles (VSS) grâce au réseau des référents

RESULTATS ATTENDUS

Reconnaissance et identification des référents au sein de tous les territoires et services du Département

INDICATEURS DE RESULTATS

- Publication de la liste des référents
- Indication de leur mission de référent dans leur signature électronique
- Nombre de sensibilisations stéréotypes et VSS réalisées

19) Accentuer le pilotage et les ressources des référents

CONSTAT

Manque de collectif, faible fréquence des réunions et des temps d'échanges

ACTIONS

- Assurer une formation continue des référents
- Donner un planning fixe et régulier de réunions pour une meilleure conciliation avec leurs fonctions et charges professionnelles
- Echanger régulièrement avec les référents pour prévoir des mesures correctives des actions

RESULTATS ATTENDUS

Réseau de référents formés et actifs
Force de propositions pour les actions à venir et la politique égalité du Département

INDICATEURS DE RESULTATS

- Nombre de réunions et de rencontres
- Nombre de formations suivies par les référents

DEPARTEMENT DU PAS-DE-CALAIS

Pôle Ressources et Accompagnement
Secrétariat général du Pôle Ressources et Accompagnement
Mission d'Appui et des Projets Transversaux

RAPPORT N°13

Territoire(s): Tous les territoires

Canton(s): Tous les cantons

EPCI(s): Tous les EPCI

CONSEIL DEPARTEMENTAL

REUNION DU 24 JUIN 2024

PLAN PLURIANNUEL EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE 2024-2026

Le Département du Pas-de-Calais est engagé dans une politique volontariste en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes depuis 2017 à travers la signature de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale. Depuis, le Département n'a cessé de porter son engagement, que ce soit à destination de ses partenaires, ses usagers ou ses agents.

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a introduit de nouvelles obligations en matière de renforcement de l'égalité professionnelle et de prévention des actes de violence, harcèlement, discrimination et agissements sexistes, pour les employeurs publics avec notamment l'obligation de rédiger un plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle (PPEP), d'une durée maximale de trois ans. Un premier plan a été validé en décembre 2020 et est arrivé à échéance. Il convient donc de présenter un deuxième plan couvrant la période 2024-2026.

Ce plan est composé de fiches actions s'inscrivant dans une forme de continuité du premier PPEP mais également de nouvelles actions. Il porte surtout comme ambition de poursuivre l'acculturation et les sensibilisations de tous et toutes au principe d'égalité entre les femmes et les hommes afin de renforcer encore l'exemplarité du Département en la matière. Ce deuxième plan pluriannuel pour l'égalité professionnelle de la collectivité répond donc pleinement au 1er engagement de la délibération « promouvoir l'égalité femmes-hommes dans le Pas-de-Calais » votée le 25 mars 2024.

Le Comité Social Territorial (CST), lors de sa réunion du 7 juin 2024, a émis un avis favorable sur ce plan pluriannuel en faveur de l'égalité professionnelle 2024-2026.

Il convient de statuer sur cette affaire et, le cas échéant, de prendre acte de la présentation du plan pluriannuel en faveur de l'égalité professionnelle pour la période 2024-2026, dans les termes du projet joint au présent rapport.

La 6ème Commission - Finances et Service Public Départemental a émis un avis favorable sur ce rapport lors de sa réunion du 03/06/2024.

Je vous prie de bien vouloir en délibérer.

Le Président du Conseil départemental

SIGNE

Jean-Claude LEROY