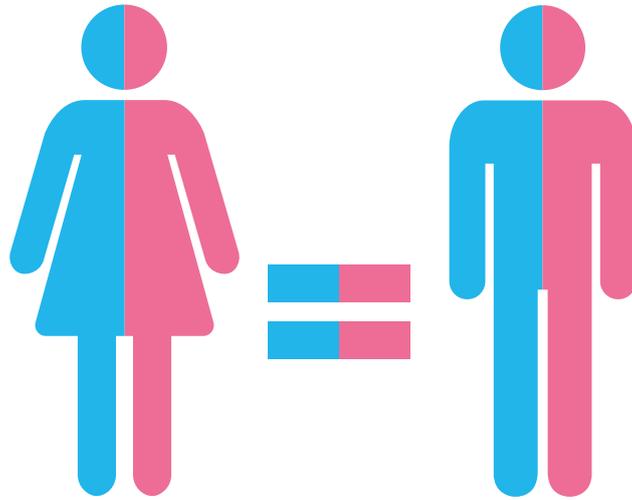


Partie 3



Plan d'action départemental 2024 / 2027 en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

Introduction

L'égalité entre les femmes et les hommes est inscrite en droit français depuis 1946 :

- Le Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 (3^e alinéa) indique : « La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme. »
- La Constitution du 4 octobre 1958 précise dans son article premier : « La France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale. Elle assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction d'origine, de race ou de religion. Elle respecte toutes les croyances. Son organisation est décentralisée. La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales. »

Des lois successives sont venues rappeler et conforter régulièrement l'application de ce principe d'égalité en définissant également de nouveaux droits en faveur des femmes pour rattraper les inégalités de traitement. Les études et statistiques dans différents domaines rappellent qu'encore aujourd'hui des inégalités perdurent malgré l'éventail et la diversité de ces lois (parité, rémunération, mixité, promotion, ...).

Pour y remédier, les entreprises sont sollicitées pour apporter des réponses concrètes et publier leur index Egalité chaque année. De leurs côtés, les employeurs publics ont l'obligation de mettre en œuvre un plan d'action pluriannuel sur l'égalité professionnelle.

Le plan d'action départemental 2021/2023 en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, adopté le 14 décembre 2020, s'articulait autour de 6 grandes résolutions :

1. Sensibilisation à l'égalité entre les femmes et les hommes
2. Amélioration des conditions et déroulement de carrière
3. Mieux accompagner le personnel au quotidien
4. Dispositifs contre les violences sexuelles et sexistes
5. Information et communication interne
6. Valorisation des engagements du Département

Les enjeux de ce plan étaient de faire de l'égalité entre les femmes et les hommes une priorité et de diffuser sa culture auprès de nos agentes, agents et partenaires avec les engagements suivants :

- être un employeur irréprochable qui offre aux femmes et aux hommes les mêmes chances ;

- impliquer tous les services de la collectivité dans cette lutte pour l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- lutter contre les préjugés qui impactent nos représentations et nos comportements ;
- s'assurer que nos politiques permettent de faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes en y accordant une attention particulière.

Le socle de ce plan reposait sur la compréhension et une prise de conscience des enjeux attachés. Pour se faire, un grand programme de sensibilisation et de formation de l'ensemble du personnel a été mis en œuvre sur 2021/2023. Un public cible a été identifié et au final, touchant près de 2 000 personnes, ce sont **25 % des effectifs** de la collectivité qui ont bénéficié d'une formation spécifique dédiée pour mieux comprendre les stéréotypes et les discriminations, les enjeux de l'égalité professionnelle et le dispositif de lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

Trois modules sur ces sujets, spécialement créés pour la collectivité, accessibles en E-learning et mis à la disposition de l'ensemble du personnel et des élu(e)s, viennent s'ajouter à ce plan de formation (2 300 vues).

Parmi quelques autres actions phares menées dans le plan d'action précédent, il peut être rappelé le séminaire des cadres organisé en mai 2021 avec l'égalité professionnelle en ouverture et comme fil rouge de la journée avec 486 participant(e)s et 120 participant(e)s sur 5 ateliers dédiés à la thématique Égalité :

- Conférence « Enjeux de l'égalité Femmes Hommes : mieux les comprendre pour mieux manager » par Dayana FIEVEE ;
- « Valorisons nos succès « I am remarkable » par Elvira SCHVEKHER ;
- « Escape game digital : Déjouez le sexisme en entreprise » par Collock ;
- « Comment adapter notre posture managériale pour favoriser l'égalité femmes hommes » par Marie-Claude SIVAGNANAM ;
- « Alliance du Féminin et du Masculin : manager avec ses polarités » par Christelle CORNART ;
- « Pour un management ALL INCLUSIVE » par Isabelle DELCROIX-NAULAIS de Lidup.

Le Département du Nord est engagé avec ses partenaires institutionnels et associatifs pour défendre l'égalité entre les femmes et les hommes et lutter contre les violences.

Concernant les politiques publiques, différentes actions (reprises dans la partie 2 du rapport annuel) sont régulièrement menées par les services départementaux dans différents domaines : aménagement du territoire, éducation, politique d'insertion, protection de l'enfance, promotion de la santé et lutte contre les violences intrafamiliales, autonomie, retour à l'emploi, culture...

Ce sont également des actions menées dans le cadre du plan éducatif départemental du collégien (PEDC 2019-2023) pour sensibiliser les jeunes à toutes ces questions. Par ailleurs, dans le cadre du Conseil départemental des jeunes, la Commission Filles-Garçons a construit une exposition photos itinérante dès septembre 2023 dans les collèges afin de susciter le débat et la réflexion autour de l'égalité.

Une réflexion a en outre été engagée dans le cadre de la commande publique et du SPASER auquel a été ajouté un objectif de promotion de l'Égalité Femmes Hommes. Le Département du Nord porte un engagement volontariste spécifique à travers ses contrats de commande publique depuis février 2023, en incitant les candidats à remettre dans leur offre un questionnaire non obligatoire et développé en interne, qui a pour buts de les faire s'interroger sur leurs pratiques en matière d'égalité de traitement des femmes et des hommes dans l'emploi et d'avoir une meilleure connaissance des pratiques des entreprises afin d'adapter au mieux les exigences futures du Département.

De plus, une clause non contraignante et incitative pour les soumissionnaires a été insérée aux cahiers des charges. Elle vise à encourager les opérateurs économiques à réaliser une action liée à la promotion de l'égalité dans l'emploi au titre de l'exécution du marché. Elle tend aussi à affirmer l'ambition du Département du Nord dans ce domaine. La clause figure à la suite de la clause Nord Durable en faveur de l'environnement. Ces deux actions sont déployées pour les marchés de services, prestations intellectuelles et travaux dont le montant estimé est supérieur à 215 000 € HT.

Concernant la valorisation des parcours et les modalités d'évolution des carrières et faisant suite à l'accord collectif de méthode signé le 8 juin 2021 avec les représentants du personnel, les lignes directrices de gestion (socle 2) ont été présentées le 25 mars 2022 au comité technique afin de poser des principes généraux et également les critères hiérarchisés grade par grade mais aussi garantir une répartition équilibrée femmes/hommes des promouvables dans la répartition des personnes promues. Afin de permettre une meilleure articulation entre les temps de vie personnelle et professionnelle, mais aussi moderniser l'organisation du travail au sein de l'administration départementale, améliorer la qualité de vie des agents et répondre aux enjeux de développement durable, le télétravail a été déployé en 2022.

Plus de 4600 personnes ont choisi ce mode d'organisation de travail, dont 83 % de femmes. En parallèle, il est possible de travailler en site distant sur un site départemental. Limitant ainsi la fatigue et le stress lié au déplacement, cette offre, très peu utilisée, reste nécessaire pour avoir la possibilité de travailler en dehors de chez soi, tout en restant à proximité de son domicile.

Pour diffuser une culture de l'égalité entre les femmes et les hommes auprès du personnel, un réseau Égalité a été déployé, celui-ci est constitué de 55 membres avec une représentation d'un ambassadeur et/ou ambassadrice dans chaque direction et animé par la Référente Égalité Femmes Hommes.

Enfin, une campagne d'affichage dans l'ensemble des bâtiments départementaux ainsi que dans les collèges à destination du personnel départemental, a été faite contre les violences sexuelles rappelant le dispositif de signalement et l'existence de la cellule d'écoute externe (appel gratuit et complètement confidentiel). L'écoute psychologique immédiate est assurée par des psychologues dûment qualifiés et expérimentés, disponible aux collaborateurs du Département et à leur famille proche. Les managers peuvent également y obtenir des conseils personnalisés. Cette cellule d'écoute intervient en complémentarité de l'offre pluri-disciplinaire de la Maison Départementale de la Santé au Travail.

Fort de l'ensemble des actions menées et des résultats observés, ce nouveau plan d'action départemental 2024/2027 en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes entend poursuivre les engagements sur la sensibilisation des collaborateurs et collaboratrices et de diffusion de la culture de l'égalité. Afin d'accélérer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et conscient de son rôle, le Département du Nord s'engage à :

- faire de l'égalité entre les femmes et les hommes une priorité de la collectivité ;
- sensibiliser tous ses collaborateurs à la notion d'égalité entre les femmes et les hommes ;
- favoriser l'égalité des chances dès le recrutement et dans l'évolution des carrières ;
- permettre à tous ses collaborateurs de pouvoir concilier vie professionnelle et vie privée ;
- promouvoir notre action et s'inspirer des bonnes pratiques.

Ce nouveau plan d'action, mobilisant politiques publiques et actions internes, vient s'inscrire dans une démarche globale de responsabilité sociale, sociétale et durable impliquant l'ensemble des directions. Ce plan porte également une attention particulière pour prendre en considération les besoins spécifiques en faveur des femmes (de la prévention à la protection) mais aussi en terme de prévention des violences et d'accompagnement des victimes.

Le plan d'action 2024/2027 en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes comprend 4 grandes résolutions définies en 10 axes et décomposés en 29 actions :

RÉSOLUTION 1 : Renforcer la culture de l'égalité au sein du Département

AXE 1 : Conforter la culture d'égalité Femmes Hommes auprès du personnel départemental

AXE 2 : Consolider la gouvernance de la politique d'égalité Femmes Hommes

AXE 3 : Développer la communication sur les actions menées dans le cadre de la politique égalité

RÉSOLUTION 2 : Répondre aux besoins spécifiques des femmes

AXE 4 : Développer des actions en faveur de la santé des femmes

AXE 5 : Agir contre la précarité menstruelle

RÉSOLUTION 3 : Prévenir et combattre les violences

AXE 6 : Agir contre les violences sexuelles et sexistes

AXE 7 : Agir contre les violences intrafamiliales

RÉSOLUTION 4 : Gérer les RH sous le prisme de l'égalité Femmes Hommes

AXE 8 : Garantir l'égalité professionnelle dans l'évolution de la carrière

AXE 9 : Favoriser la mixité des métiers, particulièrement sur les postes à responsabilité

AXE 10 : Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

I. RÉSOLUTION 1 : Renforcer la culture de l'égalité au sein du Département

Les axes développés dans cette résolution ont pour objectif de poursuivre les actions déjà engagées dans le développement d'une culture de l'égalité et de renforcer sa gouvernance.

1. AXE 1 : Conforter la culture d'égalité Femmes Hommes auprès du personnel départemental

La connaissance des stéréotypes et des questions fondamentales relatives à l'égalité professionnelles sont des préalables indispensables pour créer les conditions d'une égalité Femmes Hommes réelle au sein des services du Département mais aussi dans la conduite des politiques publiques de la collectivité. Le travail engagé dans le cadre du précédent plan d'action nécessite d'être conforté et développé.

Action 1 : S'assurer d'une diffusion générale de la culture de l'égalité, de la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations auprès du personnel départemental

- **Action 1.1** - Systématiser le suivi des modules Égalité Femmes Hommes en E-learning à l'ensemble des nouveaux arrivants (intégré dans le « kit d'accueil » du nouvel arrivant).
- **Action 1.2** - Intégrer le suivi des modules Égalité Femmes Hommes en E-learning dans le programme de formation parcours socle « nouveau manager ».
- **Action 1.3** - Organiser le Challenge Égalité en mars chaque année pour inciter l'ensemble du personnel à suivre les modules Égalité en E-learning.
- **Action 1.4** - Prévoir une étude qualitative sur les apports des modules.
 - ▶ Indicateurs :
 - Nb de modules suivis et de parcours suivis
 - Nb d'encadrants et d'agents formés
- **Action 1.5** - Renouveler les sessions de formation en territoires pour le personnel des collèges en 2026/2027
 - ▶ Indicateur : Nb de personnes formées
 - ▶ Moyens mis à disposition pour l'action 1 :
 - Référente Égalité
 - DRH – Service Formation
 - Budget formation

Action 2 : Mettre à disposition des agents des ressources documentaires et pédagogiques

- Diffuser la collection Égalité et organiser des temps forts à la sortie des documents.
 - ▶ Indicateurs :
 - Nb de vues sur intranet
 - Nb d'animations de présentation
 - ▶ Moyens mis à disposition pour l'action 2 :
 - Référente Égalité
 - Communication interne

2. AXE 2 : Consolider la gouvernance de la politique d'égalité Femmes Hommes

La coordination des actions relatives à l'égalité et leur diffusion est un outil indispensable pour donner de la visibilité aux progrès réalisés par la collectivité et développer les bonnes pratiques. Le suivi dans le cadre des instances sociales permet d'associer largement et d'améliorer en continu le travail sur ce champ.

Action 3 : Renforcer la visibilité de la mission Égalité Femmes Hommes au sein du Département

- Consolider la direction de projet Égalité Femmes Hommes dédiée.
 - ▶ Moyens mis à disposition pour l'action 3 :
 - Référente Égalité
 - Communication interne

Action 4 : Développer le réseau Égalité Femmes Hommes au sein des directions départementales et sur l'ensemble du territoire

- Disposer d'un réseau de correspondant(e)s Égalité dans l'ensemble des directions et sur tout le territoire départemental.
 - ▶ Indicateurs :
 - Nb de correspondants et répartition géographique
 - Nb et fréquence des réunions/groupes de travail
 - Nb d'actions déployées, types d'actions et public ciblé
 - ▶ Moyens mis à disposition pour l'action 4 :
 - Référente Égalité
 - Communication interne
 - Ensemble des DGA/directions

Action 5 : Mettre en œuvre une instance de suivi de la politique Égalité Femmes Hommes

- Action 5.1 Organiser un Comité social territorial consacré à la politique Egalité.
- Action 5.2 Envisager une évaluation par la DMEN de la politique Egalité.
 - ▶ Indicateurs :
 - Effectivité du Comité social territorial spécifique Égalité
 - Effectivité et résultats des enquêtes menées
 - ▶ Moyens mis à disposition pour l'action 5 :
 - Référente Égalité
 - DGARH
 - VPRH
 - Représentants du personnel
 - DMEN

3. AXE 3 : Développer la communication sur les actions menées dans le cadre de la politique égalité

La communication régulière sur les sujets d'égalité permet de développer la connaissance des enjeux de l'égalité auprès du personnel départemental et de mettre en valeur les nombreuses initiatives locales portées par les services en rappelant les ambitions de la collectivité sur ce champ.

Action 6 : Organiser une semaine de l'égalité chaque année

- ▶ Indicateurs : Nb d'actions déployées, types d'actions et public ciblé
- ▶ Moyens mis à disposition pour l'action 6 :
 - Référente Égalité
 - Communication interne
 - Réseau de correspondant(e)s Égalité
 - DGA/Directions

Action 7 : Mettre en valeur les actions concourant à l'égalité tout au long de l'année

- ▶ Indicateurs : Nb d'actions mises en valeur et type de média utilisés
- ▶ Moyens mis à disposition pour l'action 7 :
 - Référente Égalité
 - DGA/Directions
 - Communication interne

Action 8 : Mettre en place un cycle de conférences sur différents sujets de l'égalité Femmes Hommes

- ▶ Indicateurs : Nb et diversité des animations
- ▶ Moyens mis à disposition pour l'action 8 :
 - Référente Égalité
 - DRH/MDST
 - DGAEFS/DS
 - DGA
 - Communication interne

II. RÉOLUTION 2 : Répondre aux besoins spécifiques des femmes

Si la santé concerne indifféremment toutes les personnes quel que soit leur genre, un volet spécifique est ajouté dans le nouveau plan d'action en faveur de la santé des femmes.

En effet, plusieurs études récentes tendent à montrer que la santé des femmes, tant pour des pathologies spécifiques aux femmes, que pour les pathologies touchant l'ensemble de la population, est insuffisamment prises en compte. Fort de ses compétences dans le domaine et de la proportion importante de femmes dans ses effectifs, le Département se doit de prendre ce sujet en considération. Différents axes sont proposés pour sensibiliser les femmes à leur santé et aussi aller vers les personnes les plus éloignées.

Déjà mis en œuvre par les services départementaux, il s'agit de renforcer les campagnes de sensibilisation et les actions de soins de santé de dépistage en prévention des maladies et ainsi améliorer l'accès à la santé des femmes ; informer sur les spécificités que rencontrent les femmes en matière de santé et prévenir également les risques professionnels.

C'est aussi la volonté de contribuer à la suppression des freins, notamment économiques, en participant au plan national de lutte contre la précarité menstruelle par la distribution de protections périodiques.

1. AXE 4 : Développer des actions en faveur de la santé des femmes

La santé des femmes doit faire l'objet d'une attention particulière par la collectivité. Les études récentes démontrent l'insuffisance prise en compte de spécificités (pathologies cardiaques par exemple) dans le monde du travail. Des actions spécifiques sur ce champ contribueront également aux travaux pour développer une meilleure qualité de vie au travail par une politique de prévention ciblée.

Action 9 : Être acteur dans la prévention et le dépistage des maladies

- Participer aux actions de prévention et dépistage sur l'ensemble du département (Camion Nord santé prévention, Octobre rose, santé sexuelle ...)
 - ▶ Indicateurs : Nb d'animations, types d'actions et nb de personnes accueillies
 - ▶ Moyens mis à disposition pour l'action 9 :
 - Référente Égalité
 - Communication interne
 - DRH/MDST
 - DIRCOM
 - DGAEFS

Action 10 : Sensibiliser sur les questions liées à la santé des femmes

- Action 10.1 - Développer un programme de sensibilisation sur les spécificités de la santé féminine (risques cardiovasculaires, ménopause, ...)
- Action 10.2 - Distribuer annuellement des kits d'information sur les règles et des protections auprès des élèves de 6^e (rentrée 2022/2023 : 17029 filles/ collèges publics et privés).
 - ▶ Indicateurs :
 - Nb d'animations
 - Nb de participantes
 - Nb de kits distribués
 - ▶ Moyens mis à disposition pour l'action 10 :
 - Référente Égalité
 - DGAST/DC - DB
 - DGAPAR/DRH/MDST
 - Communication interne
 - DGAEFS
 - DIRCOM

Action 11 : Identifier les risques professionnels spécifiques aux femmes

- Action 11.1 - Produire une analyse spécifique dans le RASSCT et proposer des actions spécifiques dans le PAPRI Pact.
- Action 11.2 - Veiller à fournir des EPI adaptés aux femmes.
 - ▶ Indicateur : Intégration d'actions spécifiques dans le RASSCT
 - ▶ Moyens mis à disposition pour l'action 11 :
 - Référente Égalité
 - DGAPAR/DRH/MDST
 - Directions acheteuses
 - DGA

2. AXE 5 : Agir contre la précarité menstruelle

Véritable enjeu de santé publique et d'égalité, la précarité menstruelle touche de plus en plus de (jeunes) femmes qui connaissent des difficultés à se fournir en protections, devant parfois faire le choix entre protection et achat alimentaire. D'après le sondage réalisé par OpinionWay pour Règles Élémentaires (publié le 6 mars 2023), le chiffre est passé entre 2021 et 2023 de 1,7 million à une estimation de 4 millions de Françaises victimes de précarité menstruelle. Certaines n'ont pas accès régulièrement aux protections périodiques dont elles ont besoin, ce qui peut entraîner des difficultés de santé.

Action 12 : Expérimenter la mise en place de distributeurs gratuits de protections périodiques au sein de locaux départementaux

- Expérimenter la mise en place de distributeurs sur plusieurs sites.
 - ▶ Indicateurs :
 - Nb de distributeurs installés et nb de protections distribuées
 - ▶ Moyens mis à disposition pour l'action 12 :
 - Référente Égalité
 - DGAPAR/DRH/MDST
 - DGAEFS
 - DGAST/DC - DB
 - Communication interne
 - DIRCOM

Action 13 : Organiser des collectes de protections menstruelles à redistribuer aux femmes précaires en lien avec des associations partenaires

- ▶ Indicateurs :
 - Nb de protections collectées
 - Nb d'associations bénéficiaires
 - Répartition géographique
- ▶ Moyens mis à disposition pour l'action 13 :
 - Référente Égalité
 - Communication interne
 - DIRCOM
 - Réseau des correspondant(e)s Égalité
 - Ensemble du personnel

III. RÉSOLUTION 3 : Prévenir et combattre les violences

La collectivité est engagée contre toutes formes de violences, dont les violences sexuelles et sexistes, que ce soit pour les Nordistes ou ses collaborateurs et collaboratrices. Elle souhaite également développer un soutien auprès des victimes.

1. AXE 6 : Agir contre les violences sexuelles et sexistes

Le Département doit garantir à ses équipes un cadre de travail sans violences sexuelles et sexistes. Cette ambition passe par une meilleure information sur leur définition et une prise en compte adaptée de leur signalement et de leur traitement, notamment par l'activation de procédures disciplinaires quand cela est nécessaire.

Action 14 : Renforcer la prévention contre les violences sexuelles et sexistes (VSS)

- Action 14.1 Renforcer la communication sur le dispositif de signalement des violences sexuelles et sexistes et de la cellule d'écoute (procédure de signalement et sensibilisation sur les sanctions possibles).
- Action 14.2 Communiquer et inciter à suivre sur les formations dédiées inscrites dans le référentiel :
 - Discrimination et égalité de traitement dans le service public territorial : enjeux et moyens d'action ;
 - Les propos et comportements sexistes au travail : de la libération de la parole à la prévention.
- ▶ Indicateurs :
 - Nb de personnes formées
 - Suivi du nb de signalements et des sanctions
- ▶ Moyens mis à disposition pour l'action 14 :
 - Référente Égalité
 - DRH
 - Communication interne
 - Réseau des correspondant(e)s Égalité

Action 15 : Renforcer l'accompagnement contre les VSS

- Action 15.1 Diffuser au personnel le guide contre les VSS.
- Action 15.2 Renforcer le dispositif d'accompagnement des victimes avec formation d'un public cible.
 - ▶ Indicateurs :
 - Nb de formations et personnes formées
 - Suivi du nb de signalements
 - Suivi du nb de demandes d'accompagnement
 - ▶ Moyens mis à disposition pour l'action 15 :
 - Référente Égalité
 - DRH
 - Communication interne
 - Réseau des correspondant(e)s Égalité

Action 16 : Développer une offre pour sensibiliser le personnel au self-défense contre les violences physiques

- ▶ Indicateurs :
 - Nb de formations et personnes formées par territoires
- ▶ Moyens mis à disposition pour l'action 16 :
 - Référente Égalité
 - DRH/Service formation – DRH/PVT
 - Communication interne
 - DIRCOM
 - Réseau des correspondant(e)s Égalité

2. AXE 7 : Agir contre les violences intrafamiliales

Le Département s'est engagé dans la lutte contre les VIF auprès des Nordistes. Statistiquement une partie du personnel départemental y est nécessairement confrontée. En plus de l'action à destination des Nordistes, il est nécessaire de pouvoir proposer un accompagnement dans le cadre professionnel aux personnes souhaitant sortir de ces situations d'emprise en lien avec les dispositifs de droit commun.

Action 17 : Renforcer la politique départementale de lutte contre les violences intrafamiliales

- Action 17.1 Accompagnement et soutien aux victimes (conjoints et enfants)
 - Action 17.2 Prévention de toutes les formes de violences
 - Action 17.3 Participation à l'hébergement et à l'accompagnement des conjoints violents
- ▶ Indicateurs :
 - Nb de conventions de partenariat pour le poste de financement d'intervenants sociaux en gendarmerie ou commissariat (et/ou nb de postes financés)
 - ▶ Moyens mis à disposition pour l'action 17 :
 - DGAEFS

Action 18 : Développer l'accompagnement du personnel contre les VIF

- Action 18.1 Sensibiliser le personnel sur les conséquences des VIF, première écoute.
 - Action 18.2 Mettre en place un dispositif d'accompagnement pour le personnel départemental victime de VIF.
- ▶ Indicateurs :
 - Nb de formations et personnes formées
 - Suivi du nb de signalements
 - ▶ Moyens mis à disposition pour l'action 18 :
 - Référente Égalité
 - DRH/Service formation – DRH/PVT/MSDT
 - Communication interne
 - DIRCOM
 - DGAEFS/SODPELVI - Réseau VIF
 - Réseau des correspondant(e)s Égalité

IV. RÉOLUTION 4 : Gérer les Ressources humaines sous le prisme de l'égalité Femmes Hommes

En sa qualité d'employeur, la collectivité doit s'attacher à garantir l'évolution professionnelle et économique équitable entre les femmes et les hommes, à amener à plus de mixité dans les métiers et les équipes, à accompagner les femmes vers les postes à responsabilité et soutenir la conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle.

1. AXE 8 : Garantir l'égalité professionnelle dans l'évolution de la carrière

Au niveau national, les écarts de rémunération, les déroulés de carrière sont le plus souvent en défaveur des femmes, il est donc nécessaire que les dispositifs RH prêtent une attention particulière à ne pas amplifier/renforcer ces différences et à les corriger si nécessaire.

Action 19 : Soutenir les évolutions de carrière de façon équitable

- Action 19.1 Garantir l'application d'une répartition équilibrée femmes/hommes dans les promus lors des campagnes annuelles d'avancement de grade et de promotion interne.
 - ▶ Indicateurs :
 - Suivi de l'évolution des taux de promotion
- Action 19.2 Intégrer lors de la campagne d'évaluation professionnelle une attention particulière aux souhaits d'évolution professionnelle pour limiter l'auto-censure.
 - ▶ Indicateur : Mention rappelée dans la note annuelle en amont de la campagne des EAP
 - ▶ Moyens mis à disposition pour l'action 19 :
 - DRH
 - Communication interne

Action 20 : Mettre en place des formations sur les territoires afin de développer la participation des agentes et agents de catégorie C aux formations

- ▶ Indicateurs :
 - Nb de formations réalisées sur les territoires
 - Nb de personnes formées
- ▶ Moyens mis à disposition pour l'action 20 :
 - DRH/Service Formation
 - Budget formation

Action 21 : Mettre en place une formation interne pour sensibiliser les chargé(e)s de recrutement à la lutte contre les discriminations dans les procédures de recrutement

- ▶ Indicateur : Nb de personnes formées
- ▶ Moyens mis à disposition pour l'action 21 :
 - Référente Égalité
 - DRH/Service Formation
 - Budget Formation

Action 22 : Identifier et traiter les écarts de rémunération

- Action 22.1 Mettre en place l'index de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.
- Action 22.2 Définir des mesures correctrices si nécessaire avec des objectifs chiffrés de résorption et un calendrier de mise en œuvre.
 - ▶ Indicateurs :
 - Taux des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
 - Suivi des 10 plus hautes rémunérations
 - Calendrier de mise en œuvre des actions correctrices
 - ▶ Moyens mis à disposition pour l'action 22 :
 - DRH

2. AXE 9 : Favoriser la mixité des métiers, particulièrement sur les postes à responsabilité

La mixité dans les collectifs de travail, dans la chaîne hiérarchique est un vecteur puissant de diffusion de la culture de l'égalité et de la prévention des violences sexuelles et sexistes. Le Département doit ainsi mettre en avant les réussites dans les parcours, en particulier dans l'accès à des postes à responsabilité ou dans des métiers particulièrement genrés.

Action 23 : Développer et accompagner des viviers mixtes pour l'accès aux emplois à responsabilité

- ▶ Indicateur : Proportion F/H des viviers Nord Talents et Nord Potentiels
- ▶ Moyens mis à disposition pour l'action 23 :
 - DRH

Action 24 : Assurer une mixité dans les emplois à responsabilité

- ▶ Indicateur : Proportion F/H des différents niveaux de responsabilités
- ▶ Moyens mis à disposition pour l'action 24 :
 - DRH

Action 25 : Mettre en place un réseau de parrainage/marrainage pour accompagner les nouveaux encadrants

- ▶ Indicateurs : Nb de filleuls/filleules et nb de parrains/marraines
- ▶ Moyens mis à disposition pour l'action 25 :
 - DRH
 - Communication interne
 - Mission Managers MDM

Action 26 : Développer un coaching spécifique pour les femmes souhaitant accéder aux postes à responsabilité ou dans des domaines présentant peu de mixité

- ▶ Indicateurs : Nb de demandes et nb de personnes accompagnées
- ▶ Moyens mis à disposition pour l'action 26 :
 - Réseau des coachs
 - Communication interne

Action 27 : Renforcer la mixité des métiers

- Action 27.1 Établir un diagnostic des métiers avec les plus fortes disparités de genre.
- Action 27.2 Prioriser les campagnes de communication de portraits favorisant la mixité des métiers
 - ▶ Indicateurs :
 - Évolution des équilibres sur les principales fonctions étudiées
 - ▶ Moyens mis à disposition pour l'action 27 :
 - Référente Égalité
 - DRH
 - Communication interne
 - DIRCOM

3. AXE 10 : Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

La conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle est un défi pour chaque agent. La mise en place de dispositifs dédiés permet d'éviter des impacts sur la carrière essentiellement des femmes. Pour éviter la reproduction de modèles stéréotypés, il faut aussi inciter les hommes à les utiliser.

Action 28 : Renforcer la communication sur les dispositifs existants

- Action 28.1 Communiquer sur le télétravail, travail en site distant (sécurisation pour les femmes enceintes par la réduction des déplacements et de l'état de fatigue).
- Action 28.2 Communiquer sur l'organisation des temps (rappel des modalités possibles sur 4,5 jours et 4 jours).
- Action 28.3 Prévoir une communication sur le congé de proche aidant.
 - ▶ Indicateurs :
 - Suivi genré du nb de bénéficiaires
 - Type de communication utilisée
 - ▶ Moyens mis à disposition pour l'action 28 :
 - DRH
 - Communication interne

Action 29 : Faciliter la prise de congés familiaux et de la reprise

- Action 29.1 Communiquer sur les dispositifs de congés familiaux (envoi systématique de l'information sur le congé paternité de paternité et d'accueil de l'enfant à chaque déclaration de naissance).
- Action 29.2 Instaurer des entretiens de départ et de retour avec l'encadrant en cas de prise de congés familiaux et retour de congé maternité.
 - ▶ Indicateurs :
 - Suivi du nb de bénéficiaires et nb d'entretiens réalisés
 - Type de communication utilisée
 - ▶ Moyens mis à disposition pour l'action 27 :
 - (DRH
 - Communication interne