

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

femmes = hommes



**Plan d'actions
2021-2023**

Département de l'Aude

Axe 1.	6
Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération	
Action 1. Mettre en place un observatoire des rémunérations afin de disposer chaque année d'une photographie genrée des rémunérations et de prendre, le cas échéant, des mesures correctives	6
Axe 2.	8
Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades, emplois et formations	
Action 1. Veiller à l'égalité de traitement dès le recrutement	8
Action 2. Rechercher l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion	9
Action 3. Veiller à la mixité dans les postes d'encadrement	10
Action 4. Faciliter l'égal accès des femmes et des hommes aux formations	12
Axe 3.	14
Favoriser l'articulation vie professionnelle - vie personnelle	
Action 1. Mettre en place des dispositifs qui permettent d'accompagner au mieux les agent.e.s pour une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle	14
Action 2. Amorcer une réflexion sur la mise en place de services permettant aux agent.e.s de concilier plus facilement leur vie professionnelle et personnelle	16
Action 3. Proposer un mode d'organisation du travail permettant aux agent.e.s de concilier plus facilement leur vie professionnelle et personnelle	18
Axe 4.	20
Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes	
Action 1. Véhiculer une culture de l'égalité visant à lutter contre les discriminations notamment au travers de la formation	20
Action 2. Mettre en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, des harcèlements et discriminations	22

Référence juridiques :

- = Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires
- = Loi n°2019-828 du 06 août 2019 de transformation de la fonction publique
- = Décret n°2020-528 du 04 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'actions relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique
- = Accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique
- = Décret n°2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique

Plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle

L'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel consacré par la Constitution de 1946 puis de 1958. Cette exigence républicaine partagée et universelle n'a de cesse d'être confortée dans le droit français pour inciter les employeurs à intervenir dans ce domaine et notamment ces dernières années car les inégalités sont toujours présentes.

Le Département de l'Aude, en tant que 1^{er} employeur du territoire, dispose ainsi d'une responsabilité importante en la matière.

Ainsi, pour sensibiliser ses agent.e.s et bénéficier d'une légitimité certaine, il est nécessaire que, dans son fonctionnement et son organisation, le Département veille au respect de l'égalité femmes-hommes.

Bien que porté par les obligations réglementaires en matière de lutte contre la sous représentativité des femmes au sein des assemblées délibérantes, le Conseil départemental est allé plus loin en désignant, le 02 juillet 2020, à sa tête une femme, Hélène Sandragné.

Cette position n'est pas la seule puisque les femmes sont tout autant représentées que les hommes dans les fonctions à haute responsabilité, contrairement à ce qui est observé au niveau de la fonction publique territoriale où les femmes sont souvent victimes du phénomène de plafond de verre.

Les services départementaux, dirigés depuis le 1^{er} septembre, par Catherine Mahieu sont ainsi sensibilisés à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La communication interne participe aussi à la diffusion de cette culture égalitaire au travers de différentes actions : parution sur la Journée internationale des droits des femmes, présentation d'exemples d'agent.e.s exerçant des métiers dits genrés, rappels historiques et dates clés de l'égalité femmes-hommes, interviews d'élues, informations relatives à l'égalité dans les carrières et la déconstructions des stéréotypes...

L'élaboration d'un rapport égalité femmes hommes, obligation apportée par le décret du 24 juin 2015, s'est inscrite dans la continuité de cet engagement. Ce rapport annuel, travaillé et porté par les services métiers et les élus.e.s, marque l'attachement du Département à ce principe constitutionnel fort. Outre ce bilan, la collectivité souhaite aller plus loin en présentant des actions concrètes mises en place chaque année pour lutter contre les discriminations ou les violences dans tous ses champs d'actions.

En matière de ressources humaines, les actions doivent dorénavant faire l'objet d'un plan d'égalité professionnelle pour une période maximale de 3 ans conformément à la loi de transformation de la fonction publique du 06 août 2019. Il définit la stratégie et les mesures destinées à réduire les écarts constatés. Ce plan est constitué de quatre axes :

- = évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
- = garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique
- = favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle
- = prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

Cette feuille de route pluriannuelle en faveur de l'égalité professionnelle est l'occasion de valoriser les actions déjà conduites en 2020 et 2021 en faveur des agent.e.s départementaux.ales. C'est surtout une opportunité de rendre cohérente et visible sa politique RH en matière d'égalité femmes/hommes en proposant des axes d'évolution et d'amélioration ainsi qu'une méthode dédiée pour la période 2022-2024.

Pour mener à bien ce plan d'actions une instance de pilotage sera mis en place. Un travail d'association de toutes les parties prenantes (agent.e.s, élu.e.s, représentant.e.s de personnel) sera également engagé.

Axe 1. Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération

<p>AXE 1 Action 1</p>	<p>Mettre en place un observatoire des rémunérations afin de disposer chaque année d'une photographie genrée des rémunérations et de prendre, le cas échéant, des mesures correctives</p>																
<p>Objectif</p>	<p>Garantir et conserver une égalité salariale entre les femmes et les hommes.</p>																
<p>Contexte</p>	<p>Aujourd'hui en France, les inégalités salariales entre les femmes et les hommes dans le monde du travail restent encore très importantes. Elles existent aussi au sein de la fonction publique territoriale.</p> <p>La rémunération (hors assistants familiaux)</p> <table border="1" data-bbox="347 734 1485 904"> <thead> <tr> <th>Salaire net mensuel</th> <th>2020</th> <th>2019</th> <th>2018</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Femmes</td> <td>1973 €</td> <td>1 954 €</td> <td>1 929 €</td> </tr> <tr> <td>Hommes</td> <td>2013 €</td> <td>1 992 €</td> <td>1 969 €</td> </tr> <tr> <td>Écart</td> <td>- 40 €</td> <td>- 38 €</td> <td>- 40 €</td> </tr> </tbody> </table> <p>Au sein de la collectivité, l'écart de salaire moyen entre les femmes et les hommes est de 2%. Il est inférieur aux écarts existant au sein de la fonction publique territoriale. Parmi les agent.e.s qui perçoivent les 10 plus hautes rémunérations annuelles de la collectivité, le nombre de femmes est de 7 (principalement des médecins).</p> <p>Néanmoins, une vigilance doit être conservée afin de disposer de données objectives.</p> <p>Il convient de noter que le régime indemnitaire (IFSE) versé mensuellement aux agent.e.s départementaux.ales repose sur un système égalitaire fonction du grade d'appartenance et de la fonction (encadrement). Ainsi, aucune distinction genrée ne peut être opérée</p>	Salaire net mensuel	2020	2019	2018	Femmes	1973 €	1 954 €	1 929 €	Hommes	2013 €	1 992 €	1 969 €	Écart	- 40 €	- 38 €	- 40 €
Salaire net mensuel	2020	2019	2018														
Femmes	1973 €	1 954 €	1 929 €														
Hommes	2013 €	1 992 €	1 969 €														
Écart	- 40 €	- 38 €	- 40 €														
<p>Description de l'action</p>	<p>Les causes des écarts de rémunération sont multiples et doivent être précisément identifiées et analysées au plus proche des personnels, titulaires et contractuels :</p> <ul style="list-style-type: none"> = écarts liés à la quotité de temps de travail = écarts liés à la différence de représentation des sexes dans les cadres d'emploi = écarts liés à la composante indemnitaire, dont les écarts liés aux heures supplémentaires = écarts de rémunération entre les personnels titulaires et contractuels <p>Il s'agit d'établir annuellement un état des lieux des rémunérations et de mettre en œuvre des actions correctives, le cas échéant.</p> <p>Plus concrètement une cartographie genrée des rémunérations sera réalisée annuellement par catégorie, cadres d'emplois...</p> <p>Une attention particulière devra être apportée à la situation des cadres d'emploi ou filières à prédominance féminine ou masculine.</p>																
<p>Actions déjà réalisées</p>	<p>Tous les 2 ans, à l'occasion de la présentation du bilan social, la direction des ressources humaines présente, en Comité technique paritaire (CTP), les différents indicateurs liés à la rémunération du personnel départemental.</p> <p>En parallèle, le rapport égalité femmes/hommes produit chaque année prévoit un indicateur mesurant les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes. Les données sont comparées aux écarts observés au niveau de la fonction publique.</p>																

Démarche proposée

Au travers du Rapport social unique (RSU), présenté tous les ans aux membres du CTP, une attention particulière sera portée sur les écarts de rémunérations entre les femmes et hommes.

Ce sera l'occasion de présenter des indicateurs pertinents sur les écarts sexués de rémunération en proposant un découpage plus fin que le rapport égalité femmes-hommes (par métier, filière, catégorie hiérarchique...).

Cet état des lieux permettra d'identifier les éventuelle différences pour une filière, une catégorie hiérarchique, un statut, un emploi, un métier qui seront comparées avec les données nationales.

Sur cette base, il conviendra de formuler des hypothèses sur l'origine des inégalités observées afin d'envisager des pistes d'amélioration (CTP, prochain plan d'actions) visant à diminuer les éventuelles disparités de rémunération dans un secteur particulier (ex. : postes à responsabilités, agents contractuels...).

Élu référent	Élu en charge des ressources humaines	Direction pilote	Direction des ressources humaines
Partenaires	Contrôle de gestion, communication interne	Indicateurs de résultats	Statistiques annuelles genrées

Calendrier de réalisation : 2021 - 2023

Axe 2. Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades, emplois et formations

AXE 2			
Action 1			
Objectif	Inscrire formellement le principe de non-discrimination, notamment en matière de recrutement, afin d'éviter que les femmes ne s'autocensurent sur des postes auxquels elles auraient légitimement accès en vertu du principe d'égalité. <i>Recommandations du Haut conseil à l'égalité - HCE</i>		
Contexte	Il s'agit de mettre en œuvre des dispositions veillant à l'égalité de traitement dès l'entrée dans la collectivité.		
Description de l'action	Aujourd'hui en France, les inégalités entre les femmes et les hommes dans le monde du travail restent encore très importantes. Elles existent aussi dans la fonction publique territoriale et freinent le recrutement et l'évolution de carrière des femmes. Au niveau du Département, il sera nécessaire de : <ul style="list-style-type: none"> = poursuivre l'objectif de mixité des effectifs dans les directions, dans les emplois et les métiers de la collectivité = poursuivre l'égal accès aux responsabilités = atteindre l'objectif de neutralité en terme de genre, des publicités pour le recrutement en interne comme en externe = veiller à ce que le jury mène un entretien de recrutement non discriminant au travers des questions posées 		
Actions déjà réalisées et approuvées	Dans le cadre du processus de recrutement (embauche, mobilité), le Département a mis en place un appel à candidature non discriminant : les fiches de postes sont rédigées de manière neutre et prennent en compte les risques d'une discrimination indirecte (tenue, port de charges, astreintes...) La DRH, lors de ses entretiens de recrutement, s'appuie sur des grilles d'évaluation basées sur des critères objectifs précis donnant lieu à un compte rendu complet explicitant le choix du.e candidat.e retenu.e ou non retenu.e.		
Démarche proposée pour la période	À l'occasion du RSU, présenté annuellement en CTP, il faudra s'assurer, au travers d'indicateurs sur le recrutement et la mobilité, que l'égalité d'accès est respectée. À cette occasion, il conviendra de confronter la proportion femmes/hommes de candidatures réceptionnées à la proportion femmes-hommes de candidat.e.s recruté.e.s (par type de poste et secteur d'activité).		
Élu référent	Élu.e.s en charge des ressources humaines	Direction pilote	Direction des ressources humaines
Partenaires	Directions métiers	Indicateurs de résultats	Proportion candidatures reçues femmes / hommes Proportion entretiens femmes/hommes en parallèle

Calendrier de réalisation : 2021-2023

AXE 2		Rechercher l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion	
Action 2			
Objectif	Agir en faveur de l'égalité professionnelle en matière de promotion.		
Contexte	La loi n°2019-828 du 06 août 2019 de transformation de la fonction publique renforce les obligations des collectivités territoriales en matière d'égalité professionnelle femmes/hommes. Les lignes directrices de gestion en matière de ressources humaines doivent tenir compte de ces nouvelles obligations et définir les modalités d'actions afin d'assurer l'égalité professionnelle dans les procédures de promotion.		
Description de l'action	<p>1. Mise en place d'un critère de genre en matière de promotion</p> <p>Le critère de genre constitue désormais un critère d'harmonisation lorsque deux agent.e.s promouvables ont une appréciation équivalente (expérience et valeur professionnelle). Ce critère permet ainsi d'ajuster la liste des agent.e.s promu.e.s tout en encourageant la mixité dans les équipes lors des campagnes d'avancements de grade et de promotion depuis le 1^{er} janvier 2021.</p> <p>Il s'agit de rendre effectif l'égal accès aux responsabilités professionnelles et sociales tout en respectant les autres règles et principes de valeur constitutionnelle.</p> <p>Toutefois, l'égalité femmes-hommes ne doit pas primer sur l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires promouvables. Elle ne peut donc intervenir que de façon subsidiaire pour départager, le cas échéant, les agent.e.s qui présenteraient des compétences et des mérites égaux.</p> <p>Le Département de l'Aude a toujours été attentif aux possibilités d'évolutions professionnelles des femmes. Aussi, en tant qu'employeur responsable, il s'engage à mettre en place une politique de ressources humaines garantissant l'égalité de traitement et la non-discrimination pour tous les agent.e.s tout au long de leur parcours professionnel.</p> <p>Il convient, en effet, de porter une attention particulière aux parcours des femmes, car celles-ci peuvent être victimes de discriminations directes ou induites.</p> <p>2. Élaboration d'un tableau d'avancement genré</p> <p>Le tableau d'avancement devra désormais préciser la part respective des femmes et des hommes au sein des agent.e.s promouvables et celle parmi les agent.e.s inscrit.e.s sur ce tableau qui sont susceptibles d'être promu.e.s en exécution de celui-ci.</p> <p>La collectivité souhaite, d'autre part, pouvoir disposer d'un suivi sexué des promotions afin de garantir les mêmes conditions d'évolution professionnelle aux femmes et aux hommes.</p>		
Actions déjà réalisées et approuvées	À l'occasion du CTP du 24 novembre 2020, les orientations en matière de promotion s'appuyant sur des valeurs d'égalité de traitement, de non-discrimination, de valorisation des carrières et de transparence ont été posées. Ainsi, le critère genré s'est ajouté au critère historique d'ancienneté. Une parution détaillant ces évolutions a été diffusée aux agents par l'intermédiaire de la communication interne.		
Démarche proposée	Un bilan qualitatif et quantitatif genré des promotions, des avancements de grade et de valorisation des parcours professionnels sera proposé tous les ans, en tenant compte des données issues du rapport social unique. Ce dernier sera présenté en CTP afin de déterminer le maintien des dispositions en l'état ou le réajustement des lignes directrices de gestion et ainsi que des critères définis.		
Élu référent	Élu en charge des ressources humaines	Direction pilote	Direction des ressources humaines
Partenaires	Direction générale, directions métiers, élus, organisations syndicales	Indicateurs de résultats	Statistiques annuelles genrées en matière d'avancement de grade et de promotion interne Élaboration d'un tableau d'avancement genré

AXE 2
Action 3

Veiller à la mixité dans les postes d'encadrement

Objectif

Garantir l'obligation de parité (entre 40 et 60% de femmes) dans les emplois supérieurs des collectivités de plus de 80 000 habitants.

Loi du 04 août 2014

Contexte

La représentation des femmes dans les emplois supérieurs est à égalité parfaite avec celle des hommes. Pour ce qui concerne, les postes de directeurs, elle est même supérieure.

	2020		2019	
	Femmes	%	Femmes	%
DGS - DGA	2 sur 4	50	2 sur 4	50
Directeur (fonction) (hors MDPH)	10 sur 15	66	10 sur 15	66
Chef de service (hors MDPH)	60 sur 103	58,3	41 sur 79	52
Filières	% de femmes chef.fe.s de services			Part des femmes dans la filière au Département au 31/12/2020
	Total	Femmes	%	
Administrative	58	39	67	82,4
Animation culturelle et sportive	4	3	75	64,4
Technique	18	0	0	28,5
Sanitaire et social	13	10	77	86,2

Description de l'action

De façon générale même lorsqu'il n'y a pas de quotas obligatoires en vertu d'une disposition légale ou réglementaire, il convient de veiller à tous les niveaux de nomination à l'équilibre de la représentation de chaque sexe.

Actions déjà réalisées et approuvées

Depuis 2014, le Département veille, à l'occasion des recrutements sur des emplois supérieurs, au respect de la parité.
L'élaboration du rapport annuel égalité femmes hommes permet de valoriser cet engagement.
L'action 1 présentée dans l'axe 2 s'applique également pour les recrutements sur les postes à haute responsabilité.

Démarche proposée

Les indicateurs genrés sur ces types de postes seront systématiquement présentés en CTP au travers du rapport social unique.

Élu référent

Élu en charge des ressources humaines

Direction pilote

Direction des ressources humaines

Partenaires

Direction générale, contrôle de gestion

Indicateurs de résultats

Extraction annuelle du tableau des effectifs de la liste des agent.e.s occupant des postes à responsabilités

Calendrier de réalisation : 2021 - 2023



Rapport égalité femmes = hommes



2020

Département de l'Aude

AXE 2
Action 4

Faciliter l'égal accès des femmes et des hommes aux formations

Objectif

Agir en faveur de l'égalité professionnelle dans l'évolution de carrières des femmes et des hommes au travers de la formation.

Contexte

Les métiers restent encore trop genrés au sein de la fonction publique surtout pour les agents de catégories C. Une catégorie qui cumule ce handicap avec une faible mobilisation des formations, alors que ces dernières contribuent à lutter contre le cloisonnement et la stigmatisation des métiers en fonction du sexe.

Au Département, en 2020, sur les 1 877,50 jours de formations dispensés au personnel départemental 1 307 jours l'ont été au profit des femmes (soit 69%).

Cette part s'élève à 66 % si on exclut les assistant.e.s familiaux.ales. En moyenne, les femmes se forment presque autant que les hommes (2,9 jours par agente pour 3,1 jours par agent, hors assistant.e.s familiaux.ales).

	2020			2019		
	Total	Femmes	%	Total	Femmes	%
Nombre de jours de formation dispensés	2401	1771,50	70	6489	4452	69
Nombre d'agent.e.s ayant suivi au moins une formation	757	567	74	1858	1366	74

	2020		2019	
	Femmes	%	Femmes	%
Nombre d'agent.e.s ayant bénéficié d'une				
Préparation concours	42	75	88	57
Formation prise de poste à responsabilité	2	40	7	44
Formation de professionnalisation	111	59	251	62
Formation d'intégration	6	55	32	57
Formation hygiène et sécurité	6	24	284	52
Formation obligatoire	190	56	659	56

Description de l'action

Pour encourager et poursuivre l'engagement de la collectivité dans l'égal accès des femmes et hommes aux formations, il convient de :

- = renforcer les actions de promotion des formations en interne afin d'en faciliter l'accès
- = sensibiliser les encadrant.e.s de proximité afin qu'ils relaient auprès de leurs équipes les formations et qu'ils favorisent les départs en formation
- = développer les formations professionnelles proches du lieu de travail et via des formations en e-learning à distance
- = améliorer l'accompagnement des agent.e.s par une action de formation d'adaptation à l'emploi spécifique, après une interruption de carrière
- = développer des actions de formation pour les agents d'exploitation des centres routiers, majoritairement des hommes

Actions déjà réalisées et approuvées	Le plan de formation 2019-2021 prévoit une adaptation de son offre afin d'inciter un plus grand panel de personnes.
Démarche proposée	Le prochain plan de formation devra prévoir des indicateurs genrés dans la présentation du nombre d'agent.e.s formé.e.s par catégorie. Il conviendra d'être vigilant à ne pas stigmatiser les types de formations (domaine routier, secteur social...) et les offres qui en découlent. Au travers du RSU, il conviendra de suivre les indicateurs liés à la formation et notamment l'évolution du ratio femmes/hommes de participation aux formations dans les métiers genrés.

Élu référent	Élu en charge des ressources humaines	Direction pilote	Direction des ressources humaines
Partenaires	Partenaires externes, service formation, communication interne	Indicateurs de résultats	Intégration au plan de formation, nombre d'encadrant.e.s et d'agent.e.s formé.e.s, nombre de sessions organisées

Calendrier de réalisation : 2021 - 2023

Axe 3. Favoriser l'articulation vie professionnelle - vie personnelle

AXE 3 Action 1	Mettre en place des dispositifs qui permettent d'accompagner au mieux les agent.e.s pour une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle																																																																						
Objectif	Porter une attention particulière à l'organisation et au temps de travail afin de permettre une articulation optimale entre vie personnelle et vie professionnelle.																																																																						
Contexte	<p>L'équilibre entre les temps de vie privée et de vie professionnelle est au centre de l'égalité entre les femmes et les hommes : les femmes consacrent deux fois plus de temps aux tâches domestiques et parentales que les hommes (étude Insee de 2015), ce qui les conduit à aménager leur carrière au détriment de leur évolution professionnelle.</p> <p>Les temps partiels choisis</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Agent.e.s en temps partiel (majorit. à 80% ou 90%)</th> <th colspan="3">2020</th> <th colspan="3">2019</th> <th colspan="3">2018</th> </tr> <tr> <th>Total</th> <th>Femmes</th> <th>%</th> <th>Total</th> <th>Femmes</th> <th>%</th> <th>Total</th> <th>Femmes</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td>347</td> <td>305</td> <td>88</td> <td>369</td> <td>328</td> <td>89%</td> <td>396</td> <td>349</td> <td>88</td> </tr> </tbody> </table> <p>Au niveau national, dans la fonction publique, comme dans le secteur privé, le temps partiel concerne surtout les femmes : 82 % des agent.e.s à temps partiel sont des femmes. Au niveau de la collectivité, ce chiffre atteint 88 %. Sur la totalité, 23 % des femmes sont à temps partiel (25 % dans la fonction publique territoriale) et 5 % des hommes (7 % dans la fonction publique territoriale).</p> <p>Ces données restent stables d'une année sur l'autre.</p> <p>Les congés parentaux</p> <p>Au niveau national, dans la fonction publique territoriale, 97 % des congés parentaux sont pris par des femmes. Ce phénomène n'a rien de spécifique à la fonction publique territoriale et relève d'une évolution nécessaire de la société vers une meilleure répartition des responsabilités liées à la vie personnelle et parentale.</p> <p>Ce type de congé concerne peu d'agent.e.s. On peut toutefois souligner qu'en 2020, 3 agents ont bénéficié de ce dispositif dont un homme.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Agent.e.s en congé parental</th> <th colspan="3">2020</th> <th colspan="3">2019</th> <th colspan="3">2018</th> </tr> <tr> <th>Total</th> <th>Femmes</th> <th>%</th> <th>Total</th> <th>Femmes</th> <th>%</th> <th>Total</th> <th>Femmes</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td>3</td> <td>2</td> <td>66,7</td> <td>3</td> <td>3</td> <td>100</td> <td>5</td> <td>5</td> <td>100</td> </tr> </tbody> </table> <p>Le don de jours de repos à un parent d'un enfant gravement malade ou à un proche aidant</p> <p>Depuis 2018, un.e agent.e départemental.e, qu'il.elle soit stagiaire, titulaire ou contractuel. le, peut renoncer à des jours de repos au bénéfice d'un.e autre agent.e qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue. Par ailleurs, le Département a décidé d'appliquer le décret 2018-874 du 09/10/2018 permettant le don de jours de congés à un.e collègue aidant une personne proche handicapée ou en perte d'autonomie. Depuis 2018, 482 jours ont été donnés dont 223,5 jours utilisés.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">Jours donnés en 2020 par</th> <th colspan="2">Jours pris en 2020 par</th> </tr> <tr> <th>Femme</th> <th>Homme</th> <th>Femme</th> <th>Homme</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>23</td> <td>7</td> <td>34</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>	Agent.e.s en temps partiel (majorit. à 80% ou 90%)	2020			2019			2018			Total	Femmes	%	Total	Femmes	%	Total	Femmes	%		347	305	88	369	328	89%	396	349	88	Agent.e.s en congé parental	2020			2019			2018			Total	Femmes	%	Total	Femmes	%	Total	Femmes	%		3	2	66,7	3	3	100	5	5	100	Jours donnés en 2020 par		Jours pris en 2020 par		Femme	Homme	Femme	Homme	23	7	34	0
Agent.e.s en temps partiel (majorit. à 80% ou 90%)	2020			2019			2018																																																																
	Total	Femmes	%	Total	Femmes	%	Total	Femmes	%																																																														
	347	305	88	369	328	89%	396	349	88																																																														
Agent.e.s en congé parental	2020			2019			2018																																																																
	Total	Femmes	%	Total	Femmes	%	Total	Femmes	%																																																														
	3	2	66,7	3	3	100	5	5	100																																																														
Jours donnés en 2020 par		Jours pris en 2020 par																																																																					
Femme	Homme	Femme	Homme																																																																				
23	7	34	0																																																																				

L'action sociale en faveur du personnel départemental

Le Département met en place des dispositifs pour aider les agent.e.s en matière de complémentaire santé et de prévoyance ainsi que de transport.

Nombre d'agent.e.s bénéficiant	2020	2019	2018
de l'aide à la complémentaire	202 56 % de femmes	107 50 % de femmes	63
de l'aide transport	49 78 % de femmes	56 68 % de femmes	55
de l'aide prévoyance	723 71% de femmes	684 71 % de femmes	680

Il propose au personnel le dispositif des chèques vacances, soumis à plafond de ressources et contribue à hauteur de 25 % de l'épargne réalisée.

Il apporte également un soutien financier au Comité des œuvres sociales du personnel qui permet de bénéficier d'un accès privilégié à la culture (spectacle, musée, cinéma...), aux loisirs (en particulier les voyages) et aux activités sportives (~ 1,9 M€).

Enfin, il soutient l'Amicale du personnel qui propose des activités accessibles à tous (8 500 € de subvention annuelle de fonctionnement).

Description de l'action	<p>Sur cette base, afin de poursuivre les efforts engagés, il convient :</p> <ul style="list-style-type: none"> = d'inciter, au travers de la communication interne, les agent.e.s à se saisir des dispositifs existants afin de concilier au mieux la vie personnelle - vie professionnelle. = d'amorcer une réflexion sur la mise en place de nouveaux dispositifs favorisant cette conciliation notamment sur l'organisation du temps de travail (RTT, horaires...)
--------------------------------	--

Actions déjà réalisées et approuvées	<ul style="list-style-type: none"> = La collectivité informe et accompagne son personnel dans leur choix en lien avec les différentes modalités de temps de travail. = La communication interne relaie les dispositifs présentés ci-dessus. = Le rapport égalité femmes/hommes retrace chaque année les nouvelles démarches proposées aux agents.
---	--

Démarche proposée	<p>Proposer une enquête aux agent.e.s visant à recueillir leurs avis sur l'organisation actuelle du temps de travail ainsi que leurs attentes en la matière et leurs éventuelles propositions d'amélioration. Dans le cadre de la révision du temps de travail, le Département devra se saisir de ces propositions pour permettre une meilleure conciliation vie privée - vie professionnelle et améliorer ainsi la qualité de vie au travail.</p> <p>Les agent.e.s, les responsables, représentant.e.s du personnel et élu.e.s seront associé.e.s à toutes les étapes clés de la démarche.</p>
--------------------------	---

Élu référent	Élu en charge des ressources humaines	Direction pilote	Direction des ressources humaines
Partenaires	Comité des œuvres sociales (Cos), Amicale, communication interne, mutuelles, organismes externes divers, organisations syndicales	Indicateurs de résultats	Production de statistiques genrées sur le nombre d'agent.e.s ayant bénéficié des différents dispositifs Indicateurs présentant les résultats de l'enquête sur l'amélioration de l'organisation du temps de travail

Calendrier de réalisation : 2021 - 2023

AXE 3 Action 2	Amorcer une réflexion sur la mise en place de services permettant aux agent.e.s de concilier plus facilement leur vie professionnelle et personnelle
---------------------------------	---

Objectif	= Faciliter l'articulation vie professionnelle - vie personnelle des agent.e.s = Améliorer le bien-être au travail
Contexte	L'articulation des temps de vie professionnelle et de vie personnelle est un enjeu important pour un employeur responsable soucieux de garantir le bien-être au travail du personnel départemental. Or, en raison des inégalités persistantes dans la société, cet équilibre est plus difficile à atteindre pour les femmes que pour les hommes.
Description de l'action	L'action consiste à penser et à mettre en œuvre des dispositifs et services favorisant l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle. L'objectif étant de limiter les déplacements des agent.e.s durant le temps personnel (pause méridienne, le soir à la fin du service...).
Démarche proposée	<p>Il s'agit ainsi de proposer un certain nombre de services à titre expérimental afin de faciliter la vie au quotidien du personnel départemental, tels que :</p> <ul style="list-style-type: none"> = la mise en place d'un service click and collect point relais = la livraison colis avec La Poste = le courrier départ timbré = les achats groupés = la livraison de produits locaux commandés via des plateformes dédiées au commerce local <p>Le Département devra miser sur la promotion des sites de vente en ligne de produits locaux afin de soutenir les éleveurs et producteurs.rices audois.es. Les circuits courts devront être ainsi privilégiés dans la démarche qui aura ainsi une double vocation: une meilleur conciliation de la vie privée et vie personnelle tout en valorisant et soutenant les producteurs.rices locaux.ales.</p> <p>D'autres alternatives pourront également être expérimentées :</p> <ul style="list-style-type: none"> = organisation d'ateliers de bien-être durant la pause méridienne (intervenants différents une fois/mois par exemple) = analyse de solutions de mode de garde = proposition de nouvelles activités en partenariat avec l'Amicale et/ou le Cos = mise à disposition de salles soumises à réservation entre 12h et 14h (de repos, activité sportive, détente...), de tables de pique-nique, de parcours santé... <p>Une enquête sera diffusée en interne afin de recueillir les attentes des agent.e.s pour améliorer leur équilibre vie privée/vie professionnelle.</p>

Élu référent	Élu en charge des ressources humaines	Direction pilote	Direction des ressources humaines
Partenaires	Partenaires internes (Cos,Amicale...) et externes (La Poste, sociétés de services, plateformes en ligne de produits locaux...), communication interne	Indicateurs de résultats	Nombre d'agent.e.s ayant recours aux services proposés par la conciergerie. Niveau de satisfaction exprimé en matière d'équilibre vie professionnelle - vie personnelle via une enquête

Calendrier de réalisation: 2021 - 2023



AXE 3 Action 3	Proposer un mode d'organisation du travail permettant aux agent.e.s de concilier plus facilement leur vie professionnelle et personnelle
Objectif	Favoriser des aménagements spécifiques d'organisation du travail à travers la mise en place du télétravail.
Contexte	<p>En modernisant ses modes de fonctionnement de façon pérenne, la mise en place du télétravail poursuit l'objectif de proposer aux agents de meilleures conditions d'exercice de leurs fonctions en conciliant vie professionnelle et vie personnelle. En effet, ce dispositif engendre moins de fatigue grâce à la réduction du temps de transport, il facilite la concentration et augmente la motivation et la confiance que l'on accorde aux agent.e.s.</p> <p>Par ailleurs, le télétravail apporte de la souplesse dans la gestion des différentes contraintes personnelles et professionnelles, en leur permettant d'avoir plus de temps pour eux ou pour les autres et d'avoir davantage de disponibilité pour leur famille et leurs enfants. Il peut être une solution d'amélioration de la qualité de vie au travail pour les agent.e.s du service public.</p> <p>Le déploiement du télétravail a connu une progression fulgurante au cours de l'année 2020 au sein de la fonction publique territoriale en raison du contexte sanitaire.</p> <p>Le Département s'est immédiatement inscrit dans ce mouvement en mettant en place, dans un premier temps, un dispositif de télétravail permettant à ceux qui le souhaitent de recourir à ce mode d'organisation du travail de façon ponctuelle. Dans un deuxième temps, consciente des avantages que présente ce dispositif pour certain.e.s, la collectivité est allée plus loin dans le déploiement du télétravail en autorisant à compter du 1^{er} janvier 2020, sous conditions, les agent.e.s à télétravailler de façon régulière.</p>
Description de l'action	<p>La collectivité doit veiller à ce qu'aucune disparité femmes/hommes ne soit opérée dans le recours au télétravail pour les métiers éligibles (sur la base du ratio hommes/femmes observé par métier).</p> <p>Le Département sera, par ailleurs, très attentif à la situation des femmes enceintes en favorisant le recours au télétravail, notamment dans les derniers mois de la grossesse où le poids des trajets se fait davantage sentir et où il convient d'être particulièrement vigilant quant à l'état de santé de ces agentes.</p>
Actions déjà réalisées et approuvées	<p>À la fin de l'état d'urgence sanitaire, le télétravail pérenne pourra être déployé au sein de la collectivité dans les conditions prévues par le règlement présenté au CTP du 24 novembre 2020 et adopté par l'Assemblée départementale le 18 décembre 2020.</p>
Démarche proposée	<p>Dans un objectif d'égalité professionnelle, il est proposé de diffuser une nouvelle enquête pour recueillir le niveau de satisfaction du personnel départemental ayant adopté ou non ce mode d'organisation. Il s'agira ainsi de restituer auprès des directions métiers et des représentant.e.s du personnel les éventuels ajustements à apporter au dispositif.</p> <p>À ce titre, il est proposé de mettre en place un comité de suivi dédié au télétravail. Les membres volontaires devront veiller, à partir d'indicateurs genrés, à prévenir toutes discriminations dans le choix des personnes éligibles au télétravail.</p> <p>Des données précises seront également présentées dans le cadre du RSU afin de mettre en évidence le ratio femmes/hommes ayant recours à ce mode d'organisation dans les conditions prévues dans le règlement (hors période de crise sanitaire).</p> <p>Enfin des communications RH devront présenter les actions menées par le comité de suivi et les éventuelles évolutions en la matière.</p>

Élu référent	Élu.e.s en charge des ressources humaines	Direction pilote	Direction des ressources humaines
Partenaires	Direction de l'information, directions métiers, communication interne, organisations syndicales	Indicateurs de résultats	Nombre d'agent.e.s ayant recours au télétravail par sexe Satisfaction des agent.e.s Comité de suivi avec les représentant.e.s du personnel Bilan annuel présenté en CTP

Calendrier de réalisation: 2021 - 2023

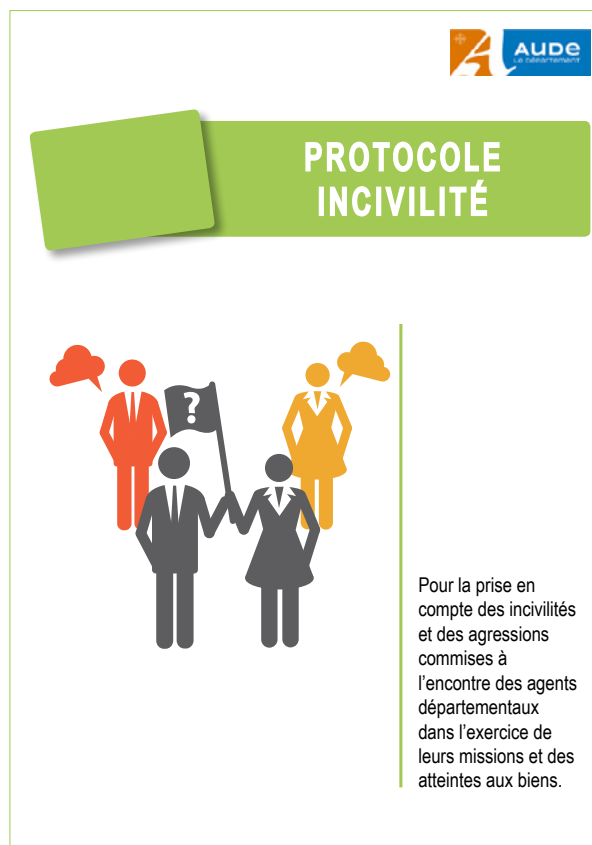


Axe 4. Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

AXE 4 Action 1	Véhiculer une culture de l'égalité visant à lutter contre les discriminations notamment au travers de la formation
Objectif	<p>Lutter contre toute sorte de discrimination au sein de son environnement de travail en sensibilisant le personnel au travers de la formation</p>
Contexte	<p>L'origine des inégalités entre les femmes et les hommes se trace dès la petite enfance, au travers de stéréotypes entretenus par l'environnement social. Ces stéréotypes entraînent souvent des préjugés et des comportements discriminants. Pas toujours conscients de ces mécanismes, certaines agent.e.s s'exposent à des sanctions en interne mais également à des sanctions au civil et au pénal.</p> <p>La formation apparaît ainsi comme un levier intéressant permettant de favoriser l'égalité femmes/hommes et de lutter contre les discriminations.</p> <p>Ainsi, la collectivité souhaite mettre en œuvre, au cours de l'année 2022, des actions visant à prévenir et à lutter contre les violences sexuelles et sexistes au travail.</p>
Description de l'action	<p>Le Département souhaite développer les actions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> = mise en place des formations afin de sensibiliser à l'identification des comportements discriminatoires = développement de groupes de paroles, de formations pour desseller les comportements discriminatoires et sensibiliser aux risques et aux sanctions liés à de tels comportements = organisation de formations à destination des publics prioritaires (DRH, représentant.e.s du personnel, assistant.e.s sociaux.ales, membres du CHSCT...) = formation /sensibilisation de l'encadrement aux cas concrets de discrimination, aux outils à mobiliser pour y faire face, aux actions de prévention à mettre en œuvre
Actions déjà réalisées et approuvées	<ul style="list-style-type: none"> = Le plan de formation 2019-2021, présenté en CTP et validé par l'Assemblée délibérante, a acté un programme de sensibilisation à la question d'égalité professionnelle femmes/hommes dans le management d'équipe = L'identification des comportements discriminatoires, la proposition d'outils pour faire face à ces actes discriminants et la prévention de toute discrimination sont autant de thèmes proposés aux cadres (notamment de proximité) permettant de lutter contre les stéréotypes = Le Département a initié un plan volontariste de prévention des risques psychosociaux au travers de dispositifs élaborés de concert avec le CHSCT. À ce titre, plusieurs protocoles ont été diffusés: incivilité, lutte contre les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes... = La communication interne veille à ne pas stéréotyper ses publications et véhicule un discours égalitaire plus particulièrement à l'occasion d'événements (Journée internationale des femmes, diffusion du rapport égalité femmes-hommes, présentation de métiers dits genrés...)
Démarche proposée	<ul style="list-style-type: none"> = Poursuivre et développer les actions de formation en matière d'égalité professionnelle (CNFPT, formations en ligne) = Communiquer sur l'offre de formation proposée = Poursuivre la sensibilisation autour de ce thème via la communication interne

Élu référent	Élu.e.s en charge des ressources humaines	Direction pilote	Direction des ressources humaines
Partenaires	Directions métiers, service santé et sécurité au travail, organismes de formation, associations, communication interne	Indicateurs de résultats	Intégration au plan de formation, nombre d'encadrant.e.s et d'agent.e.s formé.e.s, nombre de sessions organisées

Calendrier de réalisation : 2021 - 2023



<p>AXE 4 Action 2</p>	<p>Mettre en place un dispositif de signalement de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, des harcèlements et des discriminations</p>
<p>Objectif</p>	<ul style="list-style-type: none"> = Recueillir les signalements des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes = Prendre en charge les victimes de tels actes = Traiter ces actes et notamment protéger les victimes et les témoins <p><i>Décret n°2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique, publié au JO le 15 mars 2020, inscrit l'égalité entre les femmes et les hommes dans de la grande cause du quinquennat. Ce décret consiste à clarifier les obligations des employeurs publics.</i></p>
<p>Contexte</p>	<p>Les violences de toute sorte au travail, notamment le harcèlement sexuel, sont difficiles à identifier, à recenser et à sanctionner en raison des difficultés qu'éprouvent les victimes à témoigner.</p> <p>Il s'agit de créer un dispositif de signalement apportant des garanties aux agent.e.s notamment au niveau de la procédure (discrétion, réactivité, impartialité dans le traitement des situations).</p>
<p>Description de l'action</p>	<p>L'autorité territoriale doit définir et formaliser ses modalités de recueil des signalements permettant :</p> <ul style="list-style-type: none"> = d'assurer la réception du signalement, de le réceptionner et d'en informer immédiatement son auteur en lui précisant la manière dont il.elle sera informé.e des suites qui y sont données = de recueillir les faits de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes et, lorsqu'elles existent les preuves, quels que soit leurs formes ou leurs supports = d'identifier la victime pour, le cas échéant, échanger directement avec elle = d'assurer le strict respect de la confidentialité de l'auteur.rice du signalement et des personnes visées (victimes, témoins, auteur présumé des faits) ainsi que des faits dénoncés. Cette stricte confidentialité s'impose aussi aux procédures de prise en charge de la victime et du traitement des faits <p>L'autorité territoriale doit également préciser ses modalités de prise en charge de la victime en termes d'accompagnement et de soutien. Pour cela, elle doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> = préciser la manière dont elle prend en charge la victime afin de la soutenir et l'accompagner. = solliciter l'intervention des acteurs de prévention et notamment la médecine de prévention. = informer la victime de l'existence de ces acteurs et l'informer des modalités par lesquelles elle y a accès. <p>Enfin, l'autorité doit prévoir les modalités de traitement des faits ou actes de violences, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes, afin de :</p> <ul style="list-style-type: none"> = procéder à une enquête interne pour vérifier les faits, leur ampleur ou leur gravité = protéger la victime et le témoin, via la mise en œuvre éventuelle de la protection fonctionnelle = sanctionner l'auteur présumé des faits par l'engagement d'une procédure disciplinaire et/ou par un dépôt de plainte pénale <p>L'article 2 du décret du 13 mars 2020 permet à l'autorité territoriale de mettre en œuvre ce dispositif de signalement selon différentes options.</p>

Actions déjà réalisées et approuvées

La collectivité a travaillé ce dispositif en lien avec le Comité hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT) et le service santé et sécurité au travail.

Le rapport sur la mise en place d'un dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral d'agissement sexiste a été présenté au CHSCT du 13 avril 2021.

À ce titre, la mission de référent signalement a été confiée à une entité externe, le Centre de gestion de l'Aude, pour assurer un traitement neutre et impartial par des professionnel.le.s formé.e.s et spécialisé.e.s.

La communication interne a diffusé un guide dédié pour accompagner au mieux les agent.e.s (enjeux, acteurs, procédure)

Démarche proposée

Tous les ans, dans le cadre des compétences exercées par le CHSCT, il conviendra d'évaluer la pertinence et l'efficacité du dispositif. Un suivi des données relatives à la saisine du dispositif de signalement est institué au travers du RSU et présenté par la DRH. Les cadres seront sensibilisés à ces thématiques via le plan de formation.

Élu référent	Élu.e.s en charge des ressources humaines	Direction pilote	Direction des ressources humaines
Partenaires	Centre de gestion de l'Aude, service santé et sécurité au travail, communication interne	Indicateurs de résultats	Nombre de signalements réalisés Nombre de situations traitées

Calendrier de réalisation : 2021 - 2023

**DISPOSITIF
SIGNALEMENT**

DES ACTES DE VIOLENCE
DE DISCRIMINATION
DE HARCÈLEMENT
ET D'AGISSEMENTS SEXISTES

Vous êtes témoin ou victime de violence, d'harcèlement ou de discrimination ?
Ces comportements sont interdits par la loi.
En parler vous permettra de ne pas rester seul.e, d'être aidé.e et de vous protéger.
Des professionnels sont là pour vous accompagner.

AUDE
LE DÉPARTEMENT

ÉGALITÉ

PROFESSIONNELLE

femmes = hommes



Plan d'actions
2022-2024

Département de l'Aude

Allée Raymond Courrière
11000 Carcassonne

