

Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Pas-de-Calais

PLAN D'ACTIONS TRIENNAL POUR LA PROMOTION DE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

AXE 1



LE DIALOGUE SOCIAL, ELEMENT STRUCTURANT POUR PARVENIR A L'EGALITE PROFESSIONNELLE

MESURE (En référence au protocole du 8 mars 2013)	OBJECTIFS	ACTIONS DU CDG	PERIODE DE MISE EN ŒUVRE
1/ Rendre obligatoire, à chaque niveau pertinent, l'élaboration d'un rapport de situation comparée de l'égalité professionnelle et élaborer des plans d'actions visant à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	• Etablir un diagnostic sur l'égalité dans les collectivités et établissements du Pas-de-Calais • Observer, évaluer • Mesurer les évolutions dans le temps • Présenter les données aux CT	• Aider les collectivités pour la saisie des réponses à l'enquête Bilan Social • Diffuser l'enquête « Egalité » de l'ANDCDG (qui vient en complément du Bilan Social), collecter les données, analyser et diffuser les résultats	• annuelle pour l'enquête Egalité • bisannuelle pour le Bilan Social
2/ Engager une réflexion partagée entre les employeurs publics et les organisations syndicales afin d'atteindre une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes au sein des collèges de représentants des personnels dans les instances de dialogue social	• Poursuivre les efforts pour une représentation équilibrée des hommes et des femmes dans les instances du dialogue social	• Etablir des statistiques relatives à l'égalité dans les instances qui sont du ressort du CdG • Travailler, en concertation avec les organisations syndicales, à l'augmentation du nombre de femmes élues lors des prochaines élections • Mettre en place une communication auprès des agents, et avec les organisations syndicales, pour développer la participation aux élections • Travail statistique de comparaison de la composition des instances paritaires avant et après 2014	• Les élections se sont déroulées le 4 décembre 2014
3/ Engager une réflexion avec les employeurs territoriaux afin d'atteindre une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans les instances de dialogue social	• Envoyer un signal aux partenaires institutionnels • S'inscrire dans la dynamique des obligations législatives relatives aux élections municipales et départementales	• Mener un travail de sensibilisation des élus du département à la problématique de l'égalité	A partir de 2015

AXE 2

RENDRE EFFECTIVE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LES REMUNERATIONS ET LES PARCOURS PROFESSIONNELS DE LA FONCTION PUBLIQUE



Préambule de l'axe : rappel des dispositions de la loi du 12 mars 2012 (article 56) : les nominations dans les emplois supérieurs et de direction devront être de 20% des 2 sexes à partir de 2013 et de 40% en 2018.

MESURE	OBJECTIFS	ACTIONS DU CDG	PERIODE DE MISE EN ŒUVRE
4/ Mener une politique volontariste de suppression des inégalités salariales entre les femmes et les hommes	• Permettre aux collectivités de repérer facilement sur leur territoire les acteurs (asso…) qui œuvrent dans ce domaine et peuvent les accompagner • Etablir un diagnostic sur les salaires et les pensions de retraite • Mesurer les évolutions dans le temps	• Réaliser un état des lieux départemental des acteurs • Prendre contact avec ces acteurs, organiser des rencontres avec les collectivités, organiser des Clubs RH autour de l'égalité • Réaliser des études régulières au niveau départemental (Observatoire ?) en se basant sur les données des Rapports de Situation Comparée et de la CNR • Exploiter et communiquer • Proposer des mesures correctrices aux collectivités (réduction du nombre de TNC, réduire les écarts de RI entre les filières, garantir les RI pendant les congés maternité et paternité…) • Mettre les textes à leur disposition	• A partir du 2ème trimestre 2015 • Production de données : 2016
8/ Supprimer les freins à l'avancement 9/ Présenter chaque année des données sexuées concernant les avancements de grade et la promotion	• Etablir un diagnostic sur les promotions internes et avancements de grade	• Communiquer sur ce diagnostic • Etudier, avec les partenaires, les modalités possibles pour une meilleure égalité dans la promotion • Porter une attention particulière à la situation des agents à temps partiel et non complet	• Réalisation du diagnostic : 2ème semestre 2015

5/Lutter contre les stéréotypes et les discriminations 7/Faciliter l'égal accès des femmes et des hommes aux formations afin de favoriser leur parcours professionnel (mesures regroupées par souci d'efficacité)	Faire prendre conscience de l'importance de la lutte contre les discriminations	• Actions de formations, sensibilisation aux enjeux de l'égalité en direction des gestionnaires RH (Club RH, Service communication) • Actions de communication envers les agents, en lien avec les partenaires sociaux (rubrique sur site internet, forum, vidéo, affiches…)	• 2ème semestre 2015
	En lien avec le CNFPT, permettre aux collectivités de favoriser/d'envoyer l'ensemble des agents en formation, sensibilisation	• Accompagnement au plan de formation : o Formations professionnelles proches du lieu de travail o Formations à distance o Proposer à tous les agents ayant une interruption de carrière d'au moins 1 an, une formation d'adaptation et un planning de formation permettant la reprise dans les meilleures conditions o Animation de réunions territorialisées en direction des agents, notamment de catégorie C, sur le déroulement de leur carrière	• 2ème semestre 2015
	Se saisir de la communication pour lutter contre les stéréotypes	• Prendre en compte la lutte contre les stéréotypes et les discriminations dans tous les pans de sa communication (féminisation des termes, sur les métiers…)	• En cours de réalisation
	Traduire l'égalité dans les procédures de recrutement (recrutement exemplaire)	• Dans la gestion de la bourse de l'emploi (publicité des avis de recrutement et fiches de postes) : o Ne faire aucune référence à un genre spécifique, o Ajouter automatiquement la spécification H/F o Veiller à ce que les avis de recrutement restent neutres • Mise en place d'une aide au recrutement intégrant : o Aide à l'élaboration d'une fiche de poste qui respecte les principes de non-discrimination o La représentation équilibrée des deux sexes parmi les candidats en entretien o L'élaboration de fiches d'évaluation des candidats (qui assurent que seuls des critères objectifs et non discriminants sont pris en compte) o L'élaboration du compte rendu de recrutement qui explicite clairement le choix	• En cours de réalisation • Mise à disposition d'outils techniques 2016
6/ Vers un recrutement exemplaire : mettre en place une démarche de vérification du caractère non discriminatoire des processus de recrutement	S'assurer que les résultats de concours, d'examens professionnels et de commissions de sélection professionnelle respectent les principes de lutte contre les discriminations	• Réalisation de plaquette sur les obligations des membres de jury/ réunion de formation sur la lutte contre les stéréotypes • Permettre aux jurys de rendre compte de leur évaluation • Veiller, dès 2015, à la représentation de 40% de chaque sexe dans les jurys • Publier des données sexuées sur les résultats des concours, examens professionnels et commissions de sélection professionnelle • Retenir le principe d'une présidence alternée femme homme pour les différents jurys	• En cours de réalisation

AXE 3



POUR UNE MEILLEURE ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

MESURE	OBJECTIFS	ACTIONS DU CDG	PERIODE DE MISE EN ŒUVRE
10/ Rendre de droit le congé de paternité et d'accueil de l'enfant dans la Fonction Publique 11/ Négociations sur le congé parental et la répartition entre les 2 parents	• Faire connaître les dispositions législatives et règlementaires et les conséquences de leur application	• Communication sur les textes législatifs et leurs décrets d'application auprès des élus, référents RH et des agents	• En cours / sur les 3 ans
12/ Mieux informer les agents sur les règles applicables et les effets en termes de carrière des choix faits en matière de congés familiaux et de temps partiel	• Avec les partenaires sociaux, sensibiliser les agents sur les choix ouverts et leurs conséquences pour la carrière	• Elaboration d'une plaquette d'information à télécharger sur le site internet et à diffuser dans les collectivités • Création de livrets d'accueil pour les agents des petites collectivités, qui intègrent ces informations	• Début 2016
13/ Définir des dispositions d'organisation du temps de travail visant à une meilleure articulation entre vie personnelle et vie professionnelle	• Aider les collectivités à revoir, si nécessaire l'organisation du travail pour permettre de coordonner les besoins du service et les souhaits personnels • Améliorer les conditions de travail des agents	• En lien avec les partenaires sociaux, élaboration d'une Charte du temps « type » pour les collectivités de moins de 50 agents, sur le mode et dans le respect du protocole départemental ARTT • Aider les collectivités à l'élaboration d'un diagnostic (télétravail conditions de remplacement…) qui permettra d'alimenter le dialogue social	• A partir du 1er trimestre 2015
14/ Dans le cadre des concertations à venir, promouvoir les dispositifs et actions visant à une meilleure articulation entre vie personnelle et vie professionnelle	• Rechercher les moyens de développer une action sociale des collectivités concernant, notamment : ○ Les enfants (garde…) ○ Les personnes en perte d'autonomie/fin de vie ○ Le logement ○ Le transport	• Réfléchir à la mise en place d'un contrat groupe permettant l'accès des collectivités à l'action sociale	• 2015-2016

AXE 4

PREVENIR TOUTES LES VIOLENCES FAITES AUX AGENTS SUR LEUR LIEU DE TRAVAIL ET LUTTER CONTRE LE HARCELEMENT SEXUEL ET LE HARCELEMENT MORAL



MESURE	OBJECTIFS	ACTIONS DU CDG	PERIODE DE MISE EN OEUVRE
15/ Prévenir et prendre en charge les violences faites aux agents sur leur lieu de travail	• Permettre aux collectivités d'informer tous les agents, les agents des services RH et les cadres sur ces questions	• Organiser, à destination des agents « encadrants » des formations/informations pour mieux connaître, définir, prévenir et traiter le harcèlement sexuel et moral • Développer une campagne d'information à destination des agents des collectivités et établissements	• Sur toute la période
	• Assister et accompagner les collectivités dans ces situations difficiles	• Développer le travail du service prévention du CdG sur les risques psycho sociaux, notamment le harcèlement, ou plus généralement la souffrance au travail • Former ses agents à l'accompagnement des collectivités • Associer les Comités d'Hygiène, de Sécurité et de Santé au Travail et les Comités Techniques • Intégrer la dimension RPS dans les documents uniques et actualiser	• Sur toute la période