

PLAN D' ACTIONS ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

FEMMES · HOMMES

2021 · 2023



RÉGION
NORMANDIE

SOMMAIRE

58 MESURES CONCRÈTES / Préambule P.4

AXE 1 / DIFFUSER LA CULTURE ÉGALITÉ EN INTERNE P.5

Domaine 1.1 Sensibilisation et communication sur l'égalité professionnelle femmes-hommes et la lutte contre les discriminations P.5

Domaine 1.2 Formation à l'égalité P.6

AXE 2 / PRENDRE EN COMPTE L'ÉGALITÉ ET LA MIXITÉ PROFESSIONNELLES DANS LES MODES DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES P.7

Domaine 2.1 Recrutement P.7

Domaine 2.2 Mobilité interne et mixité des métiers P.7

Domaine 2.3 Accès aux postes à responsabilités P.8

Domaine 2.4 Promotion et avancement P.9

Domaine 2.5 Accès à la formation P.10

Domaine 2.6 Rémunération P.10

AXE 3 / FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE VIE PERSONNELLE ET VIE PROFESSIONNELLE P.11

Domaine 3.1 Organisation et gestion du temps de travail P.11

Domaine 3.2 Télétravail P.11

Domaine 3.3 Droits sociaux P.12

Domaine 3.4 Qualité de vie au travail P.13

Domaine 3.5 Prestations sociales P.13

AXE 4 / LUTTER CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES, LE HARCÈLEMENT ET LES DISCRIMINATIONS P.14

Domaine 4.1 Sensibilisation, formation et actions contre les discriminations et les violences P.14

58 MESURES CONCRÈTES

»» PRÉAMBULE

En tant qu'employeur, la Région Normandie est attachée au respect de l'égalité professionnelle pour toutes les femmes et les hommes qui travaillent au sein de la collectivité, aussi bien sur les sites administratifs que dans les lycées. Elle souhaite en faire un marqueur fort qui réaffirme ses valeurs, favorise l'épanouissement des agents et leur évolution professionnelle. L'égalité est également un enjeu d'attractivité des métiers du secteur public et des potentiels de recrutement pour la formation et l'emploi en Normandie.

Rendu obligatoire par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, le plan d'actions égalité professionnelle 2021-2023 a été présenté en comité technique le 27 mai 2021. Fruit d'un travail partenarial avec les représentants du personnel, il est piloté conjointement par la DGA Ressources, Performance, Vie et Evolution de la collectivité (RPVEC), les Directions Ressources et la Direction Générale. Il s'appuie à la fois sur le rapport annuel femmes-hommes (rapport de situation comparée) et sur le bilan social présentant les données sexuées relatives à l'égalité professionnelle.

Il est également corrélé aux travaux en cours sur les lignes directrices de gestion qui s'inscrivent également dans la loi du 6 août 2019, la démarche de prévention en Région en santé, le plan de lutte contre les discriminations inscrit à l'agenda social au 2nd semestre 2021 et le plan de mobilité de la collectivité, lui aussi présenté en comité technique du 27 mai 2021.

Le plan d'actions égalité professionnelle 2021-2023 permet de rendre visibles les actions menées en faveur de l'égalité, d'améliorer la cohérence de ces actions et de disposer d'indicateurs pertinents et approfondis permettant de proposer des pistes d'amélioration. Il définit :

- les mesures auxquelles s'engage la Région Normandie ;
- le ou les objectifs quantitatifs et qualitatifs à atteindre pour chaque mesure ;
- les indicateurs de suivi et d'évaluation des mesures ;
- les moyens et outils mis à disposition ;
- le calendrier de mise en œuvre.

Le plan d'actions égalité professionnelle 2021-2023 comporte 4 axes :

- diffuser la culture égalité en interne
- prendre en compte l'égalité et la mixité professionnelle dans les modes de gestion des ressources humaines
- favoriser l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle
- lutter contre les violences sexuelles et sexistes, le harcèlement et les discriminations

Chaque axe est décliné en domaines, chaque domaine regroupe une série de mesures concrètes.



AXE 1

DIFFUSER LA CULTURE ÉGALITÉ EN INTERNE

La question de l'égalité entre les femmes et les hommes se pose dès le plus jeune âge à travers l'éducation, puis se poursuit dans les parcours personnel et professionnel et la vie d'adulte. C'est un enjeu majeur, pour les femmes mais aussi pour les hommes. Pour réussir la mixité professionnelle, il convient d'agir sur les représentations collectives et de sensibiliser à grande échelle. Objectifs : développer la culture de l'égalité et lutter contre les discriminations et stéréotypes. Élus, agents, encadrants, représentants syndicaux, agents RH, tout le monde est concerné !

DOMAINE 1.1 SENSIBILISATION ET COMMUNICATION SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES ET LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

L'ENJEU : susciter la prise de conscience, l'adhésion et le soutien collectif, déconstruire les stéréotypes de genre.

MESURE 1

Informet et communiquer sur l'engagement égalité de la collectivité (2021)

MESURE 2

Créer des pages dédiées sur l'engagement de la Région en matière de lutte contre les discriminations et d'égalité dont l'égalité professionnelle sur le site internet (2021)

MESURE 3

Réorganiser et animer la communauté vikings Egalité mixité femmes-hommes et **élargir à la thématique des discriminations** (2021/2022)

MESURE 4

Informet et communiquer sur le plan d'actions égalité professionnelle (2021)

MESURE 5

Aller vers une politique éditoriale non stéréotypée (illustrations, écrits, événements, vidéos, colloques, intranet...etc.) (à compter de 2021)

MESURE 6

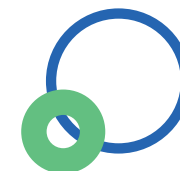
Formaliser un réseau interne de personnes ressources sur l'égalité femmes-hommes et constituer un réseau de référents discriminations dont «l'égalité professionnelle» (2022)

MESURE 7

Initier une journée des familles : découverte des métiers Région, réalisations et environnement de travail (2023)

MESURE 8

Expérimenter une situation de grossesse « virtuelle » (costume de simulation) (2022)



DOMAINE 1.2 FORMATION À L'ÉGALITÉ

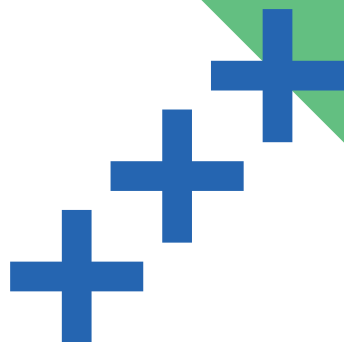
L'ENJEU : acquérir une culture commune, dispenser des formations à l'égalité pour faire connaître la politique d'égalité professionnelle et inciter l'ensemble des agents à participer à sa mise en œuvre.

MESURE 9

Déployer des cours en ligne (MOOC) sur le sujet de l'égalité femmes-hommes (2021)

MESURE 10

Mettre en place un Plan triennal parcours de formation de lutte contre les discriminations dont l'égalité femmes-hommes adapté au public : agents, encadrants, instructeurs fonds européens, organisations syndicales, référents...



AXE 2

PRENDRE EN COMPTE L'ÉGALITÉ ET LA MIXITÉ PROFESSIONNELLES DANS LES MODES DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

En termes de recrutement, de carrière, de mobilité interne, de formation professionnelle et d'accès aux postes à responsabilités, il convient d'adopter de bonnes pratiques afin de veiller à ce que tous les agents aient les mêmes possibilités de progression. Il est notamment important de diversifier les profils et d'encourager les femmes, qui ont tendance à être moins visibles que leurs homologues masculins, voire à s'autocensurer. Il faut aussi veiller à ce qu'un congé maternité ou un temps partiel ne soit pas impactant quant à l'avancement et la promotion interne.

DOMAINE 2.1 RECRUTEMENT

L'ENJEU : trouver des méthodes innovantes pour rechercher de la diversité dans les profils et valoriser les expériences différentes.

MESURE 11

Rendre la Région plus visible et plus attractive à l'externe pour attirer de nouveaux talents en travaillant avec l'Agence régionale de l'orientation et des métiers

MESURE 12

Etablir et partager une charte des bonnes pratiques en jury de recrutement (obligations du recruteur, valeurs de la collectivité...) (2021)

MESURE 13

Favoriser la mixité dans la composition des jurys (2021)

MESURE 14

Développer des tests professionnels (recrutement par simulation) pour les métiers sous représentés pour se concentrer sur les compétences techniques (2022)

DOMAINE 2.2 MOBILITÉ INTERNE ET MIXITÉ DES MÉTIERS

L'ENJEU : étendre la mixité à tous les postes et niveaux de responsabilités afin d'inciter les agents à envisager leur évolution professionnelle dans la collectivité.

Point de repère

Actuellement, sur les 87 familles professionnelles recensées en France, seules 13 sont mixtes et 50% des femmes sont réparties dans seulement 12 des 87 familles.



MESURE 15

Approfondir le diagnostic sur le taux de mobilité en interne : calculer par site, par grade, par catégorie et par filière et y introduire la proportionnalité (2021)

MESURE 16

Poursuivre le déploiement de l'outil de mise en relation mis en œuvre en 2021 pour encourager les candidatures (Découvrez nos métiers) (2021)

MESURE 17

Poursuivre le plan de formation des managers avec focus sur l'égalité professionnelle femmes-hommes (inciter par des propositions d'actions ces agents notamment féminins à monter en compétences et les accompagner pour accéder aux postes à responsabilités) – plan de formation inversé (à partir de 2021)

MESURE 18

Mettre en place un dispositif de montée en compétence pour favoriser la mixité des métiers (2022)

MESURE 19

Prévoir la présentation d'un métier en vidéo (mixité des métiers) (lien avec offres d'emploi) (2022)

MESURE 20

Mettre en place un réseau « d'expertes » normandes dans les métiers à dominante masculine et inversement au sein de la Région (à compter de 2022)

DOMAINE 2.3 ACCÈS AUX POSTES À RESPONSABILITÉS

L'ENJEU : travailler à la fois sur l'information sur les métiers et postes d'encadrement, les carrières, le suivi personnalisé des parcours professionnels des femmes, la formation au management, les parcours de mobilité interne...

MESURE 21

Réaliser un diagnostic complet et analysé : calculer, par site, les effectifs des emplois d'encadrement en y introduisant la proportionnalité ; recenser le flux annuel de nominations aux emplois supérieurs (loi du 12 mars 2012) (2022)

MESURE 22

Diffuser un questionnaire en interne aux femmes pour connaître les motivations et les freins pour accéder aux postes à responsabilités (2022)

MESURE 23

Retravailler sur les fiches emploi repère des postes à responsabilités en lien avec la cotation des postes (2022/2023)

MESURE 24

Participer en tant qu'employeur à la démarche régionale de réseau de femmes cadres EGALÉS (inter fonctions publiques) et encourager les agents à participer aux actions de mentorat notamment (à compter de 2021)

MESURE 25

Mettre en place un parrainage/marrainage mixte notamment pour des candidats aux fonctions d'encadrement (2022/2023)

MESURE 26

Favoriser la visibilité des femmes : analyse des pratiques d'usage des méls / démarche Mailloop (2021/2022)

DOMAINE 2.4 PROMOTION ET AVANCEMENT

L'ENJEU : faire en sorte que les femmes aient pleinement accès à la fois à l'avancement de grade (accès au grade supérieur d'un même cadre d'emploi) et à la promotion interne (accès à un cadre d'emploi supérieur).

MESURE 27

Réaliser un diagnostic complet et analysé : répartition des agents promus/promouvables, par site, par grade, par catégorie et par filière et y introduire la proportionnalité ; répartition des agents promus par promotion interne, par site, par grade, par catégorie et par filière et y introduire la proportionnalité (2022)

MESURE 28

Mettre en place des mesures spécifiques d'accompagnement des femmes lors d'un dépôt de dossier pour une promotion interne ou suite à une nomination (freins au dépôt de dossier, articulation vie perso/vie pro, formation initiale, choix de la sélection, expérience insuffisante...) (2022)



DOMAINE 2.5 ACCÈS À LA FORMATION

L'ENJEU : favoriser un égal accès à la formation pour offrir les mêmes opportunités d'évolution aux femmes et aux hommes à tous les moments de leurs carrières et en particulier permettre aux femmes les moins qualifiées d'évoluer professionnellement.

MESURE 29

Réaliser un diagnostic complet et analysé : calcul du nombre moyen de jours de formation statutaire suite à une promotion professionnelle, par site, par catégorie et par filière ; calcul du nombre d'agents bénéficiant de congés de formation professionnelle et promotionnelle (2022)

MESURE 30

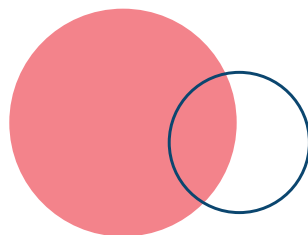
Favoriser l'accès à la formation des agents des lycées en adaptant les offres de formation à la spécificité des métiers des EPLE au-delà des formations réglementaires (2021)

MESURE 31

Diffuser un questionnaire sur l'accès à la formation des agents femmes dans les lycées (jours, lieux, formation à distance...) (2021)

MESURE 32

Etablir un état des lieux sur la mixité des groupes de formation par typologie de thématique (réglementaire, généraliste...) (2022)



DOMAINE 2.6 RÉMUNÉRATION

L'ENJEU : analyser et corriger les éventuels écarts de rémunération qui peuvent subsister entre les femmes et les hommes compte tenu du déroulement des parcours professionnels dont le temps partiel ou les fonctions exercées.

MESURE 33

Réaliser un diagnostic constitué des indicateurs suivants : rémunérations brutes moyennes, pourcentage d'écart moyen, écarts de rémunération par quotité de travail, écarts de rémunération par tranche d'âge (2022)

MESURE 34

Mettre en place des indicateurs permettant l'analyse des résultats : répartition des effectifs par filière et catégorie et par emploi repère, évolution du nombre d'agents à temps partiel par sexe, répartition et évolution du CIA (Complément Indemnitaire Annuel) par métier et sexe, statistiques sur les avancements de grade et les promotions internes, répartition des heures supplémentaires et des astreintes par sexe (2022)



AXE 3

FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE VIE PERSONNELLE ET VIE PROFESSIONNELLE

Concilier vie personnelle et vie professionnelle est devenu un enjeu de société. C'est également un des leviers de la progression de l'égalité réelle au travail entre les femmes et les hommes. Horaires variables, aménagements d'horaires, télétravail, compte épargne temps, temps partiel, droit à la déconnexion... sont aujourd'hui des modalités qui permettent aux collectivités et aux agents d'organiser leur temps de travail tout en assurant la continuité du service public.

DOMAINE 3.1 ORGANISATION ET GESTION DU TEMPS DE TRAVAIL

L'ENJEU : veiller à ce que les agents à temps partiel bénéficient d'une évolution de carrière comparable à celle des agents à temps plein et fassent l'objet d'une attention particulière, s'agissant notamment de l'accès aux promotions, l'avancement, la mobilité interne et les formations.

MESURE 35

Mettre en place une charte des temps formalisant les bonnes pratiques : télétravail, horaires de réunion, optimisation du temps de travail, gestion des méls et droit à la déconnexion (2021/2022)

DOMAINE 3.2 TÉLÉTRAVAIL

L'ENJEU : promouvoir et développer le travail à domicile pour les agents volontaires.

MESURE 36

Accompagner les managers sur le travail à distance (2021)

MESURE 37

Mettre en place le télétravail pour les encadrants lycées (groupe de travail avec les syndicats en 2021) (2021/2022)



DOMAINE 3.3 DROITS SOCIAUX

L'ENJEU : travailler à la fois sur l'information sur les métiers et postes d'encadrement, les carrières, le suivi personnalisé des parcours professionnels des femmes, la formation au management, les parcours de mobilité interne...

MESURE 38

Actualiser des espaces aménagés pour allaitement sur sites / lycées (conditions de travail) (2022)

MESURE 39

Informers de manière générale sur les droits ouverts à tous (temps partiel de droit, congés paternité ou parental) et prévoir une communication spécifique pour les hommes - inciter à la prise des congés paternité (2022)

MESURE 40

Communiquer sur les offres de gardes d'enfants, dont celles aux horaires décalés par territoire pour les agents des lycées (2022)

MESURE 41

Etablir un état des lieux genré sur les aides aux agents : chèque service (aide vie privée), garde d'enfant (2023)

MESURE 42

Approfondir les indicateurs suivants : notification du nombre de jours non pris de congés paternité (actions préalables d'infos managers/agents), nombre d'agents réintégrés suite à disponibilité pour élever un enfant, durée moyenne avant réintégration, nombre de femmes en disponibilité ayant bénéficié d'un avancement, nombre de femmes en congé parental ayant bénéficié d'un avancement (2022)



DOMAINE 3.4 QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

L'ENJEU : porter une attention particulière aux conditions de travail de l'ensemble des agents, notamment via le protocole d'accord RH et la démarche Région en Santé.

MESURE 43

Mettre en place une conciergerie sur les sites administratifs (Région en Santé) (2022)

MESURE 44

Installer des vestiaires individuels dans les lycées (à compter de 2022)

MESURE 45

Acheter des tenues adaptées pour les femmes (morphologie, taille...) (2021)

MESURE 46

Mettre en place le Plan Agilité 2021 sur les sites administratifs (2021)

MESURE 47

Organiser une semaine Qualité de Vie au Travail dont le thème national est « Travailler ensemble » (Région en Santé) (2021)

MESURE 48

Organiser un mois de sensibilisation aux cancers et maladies chroniques en lien avec Octobre Rose et Movember (Région en Santé) (2021)

MESURE 49

Mettre en place une expérimentation de réveil musculaire pour les agents des EPLE (2022)

MESURE 50

Mettre en place des actions Santé au travail avec notre prestataire prévoyance (2022)

DOMAINE 3.5 PRESTATIONS SOCIALES

L'ENJEU : améliorer les conditions de vie des agents publics et de leurs familles, notamment dans les domaines du logement, de l'enfance et des loisirs, et les aider à faire face à des situations difficiles.

MESURE 51

Développer l'offre de proximité CNAS (politique Rollon) (2022)

MESURE 52

Mettre en place une participation prévoyance obligatoire (à compter de 2022)



AXE 4

LUTTER CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES, LE HARCÈLEMENT ET LES DISCRIMINATIONS

La lutte contre les discriminations consiste à assurer l'effectivité de l'égalité de traitement entre les individus (dans une situation comparable) dans l'accès au droit, la fourniture d'un bien ou d'un service et la vie professionnelle. En tant qu'employeur, la Région Normandie a un rôle déterminant à jouer pour faire évoluer les mentalités et garantir aux agents la mise en œuvre de toute mesure nécessaire à la prévention, au traitement et à la sanction des actes de violences sur le lieu de travail.

La collectivité porte déjà une attention particulière aux propos et faits de violences notamment verbales à caractère sexiste et sexuel dont les agents peuvent être victimes au sein d'une équipe. Ces faits sont systématiquement sanctionnés quels que soient le niveau hiérarchique ou le métier exercé.

Depuis le 1^{er} mai 2020, un dispositif de recueil des signalements a été mis en place pour les agents qui s'estiment victimes et les témoins.

La formation à la lutte contre les discriminations et les violences est une autre étape essentielle pour mieux comprendre et agir.

DOMAINE 4.1 SENSIBILISATION, FORMATION ET ACTIONS CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET LES VIOLENCES

L'ENJEU : faire mieux connaître les dispositifs existants, notamment la cellule de veille et la plateforme signalement.net, et développer de nouveaux outils.

MESURE 53

Organiser un plan de sensibilisation et de formation à la lutte contre les violences : niveau de sensibilisation (conférence, MOOC...) à destination des agents, niveau de formation pour mieux définir, connaître, prévenir le harcèlement moral ou sexuel, les actes de violence et agissements sexistes, les discriminations, les situations à risque (personnelle comme professionnelle) : à destination des encadrants, experts RH /recruteurs, organisations syndicales (2021/2022)

MESURE 54

Informar sur la cellule de veille auprès de l'ensemble des agents et envisager une communication régulière (2021)

MESURE 57

Elaborer un plan ciblé seniors (groupe de travail avec les syndicats) (2023)

MESURE 56

Partager le diagnostic et préparer un Plan d'actions de lutte contre les discriminations (2^e semestre 2021)

MESURE 55

Instaurer des mesures disciplinaires contre les violences au travail : suivi des sanctions/an (âge des victimes, fonctions, niveau de sanction / volume de signalements) (2021)

MESURE 58

Adopter une nouvelle convention handicap (plan action interne) (2022)



