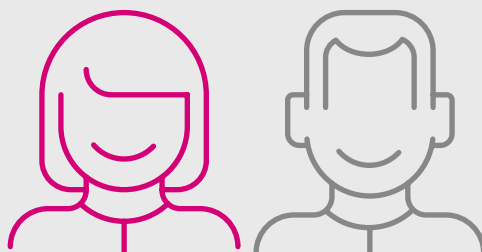


ÉLABORATION
DU PLAN D'ACTIONS RELATIF



À L'ÉGALITÉ
PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES
ET LES HOMMES

AU DÉPARTEMENT DES YVELINES

Novembre 2020 - DRH



Yvelines
Le Département

ÉDITO

Le Département des Yvelines intègre volontairement, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans sa politique Ressources Humaines.

Tous nos collaborateurs et collaboratrices bénéficient des mêmes droits et des mêmes avantages, sans distinction de genre. Ce que nous souhaitons mettre en avant est que notre collectif est composé avant tout d'Humains, recrutés pour leurs compétences et que ce sont ces dernières qui font la différence.

Si de grandes inégalités persistent toujours au sein de notre société, le Département, quant à lui, fait figure d'exemple : alors qu'en 2018, l'écart de revenu salarial entre les femmes et les hommes s'élevait encore à 24 %, nous sommes fiers de recenser un écart très faible de 1,07 % en faveur des femmes.

Face à ces enjeux majeurs, le Département fait le choix d'être un acteur concerné dans ce domaine. Fort de ses expériences passées et à venir, nous nous engageons au travers d'actions qui ont su prouver leur efficacité.

Désireux de poursuivre le cap, il est évident que nous n'hésiterons pas à mettre en place de nouveaux dispositifs afin de maintenir une politique d'égalité professionnelle femme/homme efficace et efficiente pour nos collaborateurs.

Les inégalités encore omniprésentes au niveau national, sont quasi inexistantes au sein du Département et ce plan a pour vocation de le faire valoir. Il a aussi pour but d'agir en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes mais surtout de porter une attention particulière à toutes nos collaboratrices et collaborateurs, sans prise en compte de leur sexe ou de leur genre, pour le bénéfice de chacune et chacun.

Il est de notre devoir de nous sentir toutes et tous concernés.

Josette JEAN
Élue déléguée au Personnel



INTRODUCTION

Le Département des Yvelines, chef de file de la solidarité territoriale, œuvre au quotidien dans le sens d'une plus grande égalité des chances. Que ce soit par ses politiques de protection et de prévention à destination des plus fragiles ou par la mise en place d'une politique RSO, l'action du Département est multiple en faveur des Yvelinois. La question de l'égalité entre les femmes et les hommes ne fait pas exception et le présent rapport souhaite mettre en exergue les différents axes d'intervention du Département en faveur d'une réduction des inégalités F/H dans le milieu professionnel.

Depuis 1946 en France, l'égalité homme-femme est un principe constitutionnel selon lequel « la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme ». Force est de constater que près de 60 ans après l'édiction de ce principe constitutionnel la situation des femmes reste inégalitaire face à celle des hommes dans plusieurs domaines, notamment dans le monde professionnel. La question des rémunérations en est un exemple ; en 2018, l'écart de revenu salarial entre les femmes et les hommes à l'échelle nationale s'élevait encore à 24 % dont 9 % à compétences et postes égaux.

Pour remédier à cela, la question de l'égalité F/H est devenue « grande cause nationale du quinquennat ». Aussi, en 2017 le Gouvernement a fait le choix de créer un secrétariat d'État chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, impulsant une dynamique sur de grands axes de travail comme l'égalité professionnelle ou la lutte contre les violences faites aux femmes.

Les collectivités territoriales ont évidemment un rôle à jouer. En ce sens, l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 30 novembre 2018 prévoit l'élaboration d'un plan d'actions par les employeurs publics sur cette thématique. Au-delà de l'obligation réglementaire, le présent rapport reflète surtout l'engagement volontaire du Département des Yvelines dans la mise en œuvre d'une politique de Ressources humaines efficiente en matière d'égalité professionnelle femme/homme.

Au regard de l'importance du sujet, nous avons souhaité associer les organisations syndicales à l'élaboration du plan. Aussi, les actions présentées en dernière partie ont fait l'objet d'une concertation.

SOMMAIRE

• Édito	P. 2
• Introduction	P. 3
• État des lieux de l'égalité professionnelle Femmes/hommes au Département des Yvelines	P. 4
• Population et effectifs	P. 5
• Écarts de rémunération	P. 7
• Accompagnement des parcours et égal accès aux responsabilités professionnelles	P. 10
• Focus sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle	P. 12
• Diagnostic et évaluation	P. 14
• Fiches « Actions »	P. 15

ÉTAT DES LIEUX

DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES/HOMMES AU DÉPARTEMENT DES YVELINES

Une analyse de données chiffrées et genrées a été réalisée afin de poser un diagnostic concernant l'égalité professionnelle entre les collaboratrices et collaborateurs du Département des Yvelines. Cette analyse a été effectuée à l'aide des données internes du Département, au 31 décembre 2019.

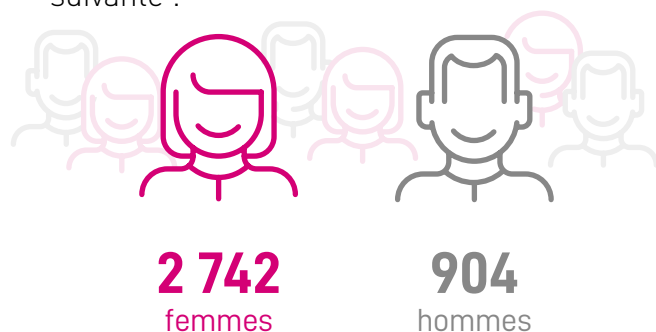
L'analyse de plusieurs indicateurs a semblé pertinente pour réaliser cet état des lieux et répondre aux thématiques obligatoires du plan d'actions. Aussi, l'accent a été mis sur :

- les effectifs afin de cerner au mieux la population du département ;
- la rémunération afin d'identifier d'éventuels écarts ;
- l'accompagnement des parcours et l'égal accès aux responsabilités professionnelles ;
- l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle.

POPULATION ET EFFECTIFS

a. La population

Le Département, au 31 décembre 2019, comptait **3 646*** collaborateurs répartis de la manière suivante :



Aussi, il ressort que la population du Département est **majoritairement féminine à 75 %** (contre 25 % d'hommes) et **de catégorie C**.

* Le périmètre de l'étude tient compte du nombre de fonctionnaires, contractuels sur emploi permanent, assistantes familiales et apprentis au 31 décembre 2019.

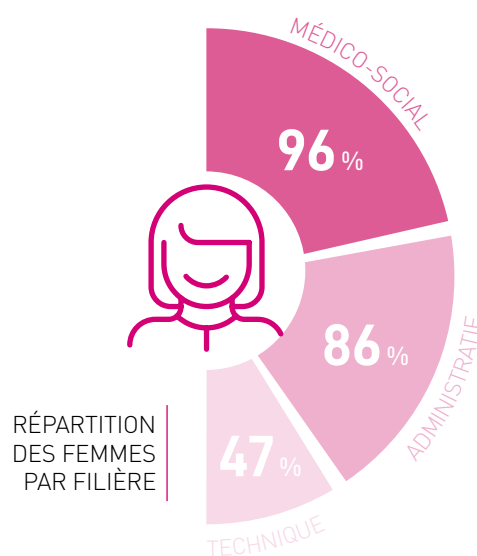
b. Mixité des métiers

Les **femmes** sont donc **majoritairement représentées** dans quasiment l'ensemble des filières.

Leur plus grand taux de représentativité se situe dans la filière médico-sociale (à 96 %), suivi de la filière administrative (86 %) puis enfin technique (47 %). La filière technique est la seule qui compte moins de femmes que d'hommes :



Les hommes dans cette filière sont majoritaires sur les postes de catégorie C mais il existe peu de disparité sur les postes de catégorie A, (ingénieurs en chefs territoriaux et ingénieurs territoriaux) qui comprennent :

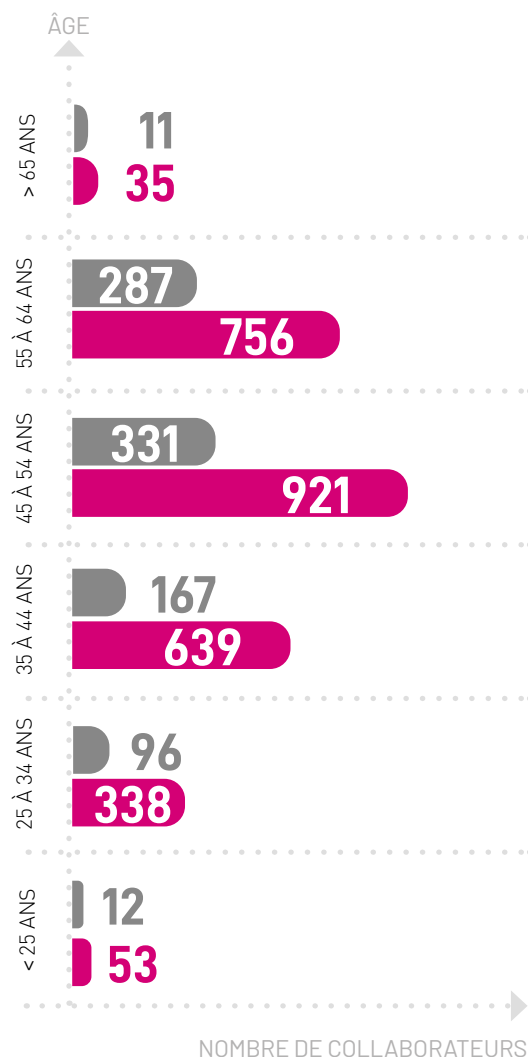
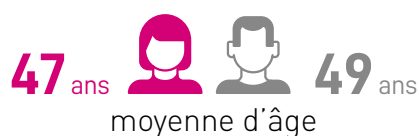


c. La moyenne d'âge des collaborateurs

Il a paru nécessaire, et ce pour l'ensemble du diagnostic, d'établir une analyse de la moyenne d'âge des collaborateurs et collaboratrices du Département.

Il ressort que 70 % des hommes du Département se situent dans la tranche d'âge 40-59 ans contre 63 % des femmes et que 23 % des femmes du Département ont entre 25 et 39 ans contre 18 % des hommes.

Force est de constater que la population masculine du Département est plus âgée que la population féminine avec une moyenne d'âge présentant un écart de 2 ans.



MOYENNE D'ÂGE DES COLLABORATEURS DU DÉPARTEMENT

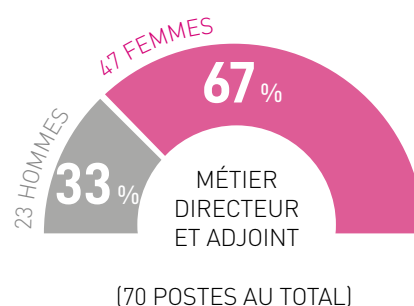
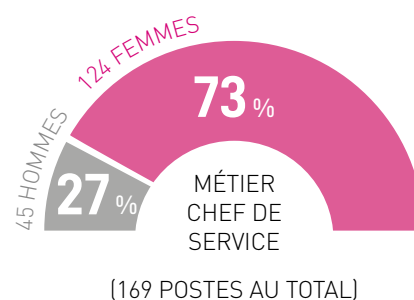
d. Focus sur les fonctions de chef de services et de direction (directeur et adjoint)

Dans la fonction publique territoriale, **31 %** des postes de direction sont occupés par des femmes.

Au Département il est à noter que les femmes sont majoritaires sur ce type de poste (voir ci-contre).

✓
Les femmes ont donc un égal accès à ces postes, au regard de la population globale.

La répartition en pourcentage des femmes et des hommes sur des postes de chef de service et de direction correspond à la répartition Femme/Homme du Département.



LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION

Il a été fait le choix d'étudier à la fois la rémunération moyenne dans sa globalité mais aussi de réaliser des focus par filière afin de disposer d'exemples plus concrets.

Par ailleurs, d'autres indicateurs comme : la rémunération en fonction de la quotité de travail, la part de Régime Indemnitaire (RI) ainsi qu'un focus sur les DGS/DGA ont été utilisés dans cette analyse.

Il ressort de ces analyses sur les éventuels écarts de rémunération, l'importance des critères pris en compte dans la politique Ressources Humaines en termes de rémunération à savoir :



l'évolution par rapport à la carrière



le niveau de poste



l'évaluation professionnelle



l'expérience

a. Au global

La rémunération moyenne des fonctionnaires et contractuels du Département est de 33 455 € pour l'année 2019.

L'écart entre le revenu moyen des hommes (33 189 €) et celui des femmes (33 548 €) est très faible :

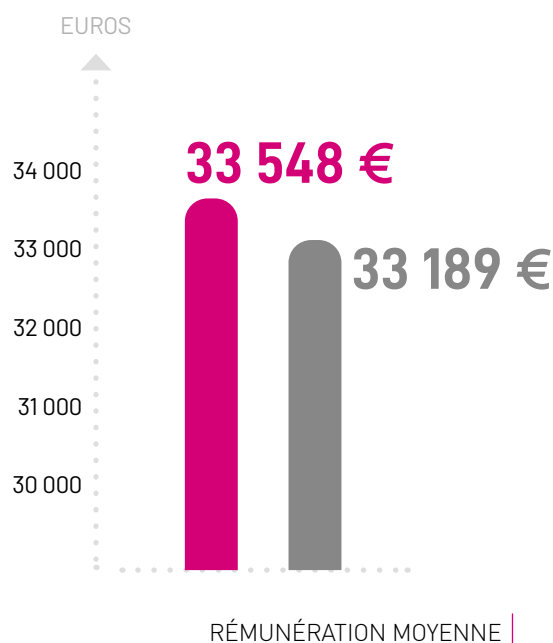
il représente **359 €** soit **1,07 %** en faveur des femmes.

Aussi les hommes sont rémunérés 93 € en dessous de la moyenne contre 265 € au-dessus de la moyenne pour les femmes.

En 2017, la rémunération moyenne dans la Fonction Publique Territoriale était de 1813 € pour les femmes et 1998 € pour les hommes, soit un écart de 185 € (9,2 %).

Les rémunérations des collaborateurs du Département sont, pour l'année 2019, bien au-dessus et avec un écart bien plus réduit puisqu'elles s'élèvent respectivement à :

2 795,70 €   **2 765,20 €**



De manière générale, la Fonction Publique territoriale connaît un écart de rémunération de 9,1 % en 2015 et 9,2 % en 2017 contre, 1,07 % en faveur des femmes au sein du Département en 2019.

b. Les écarts de rémunération par filière

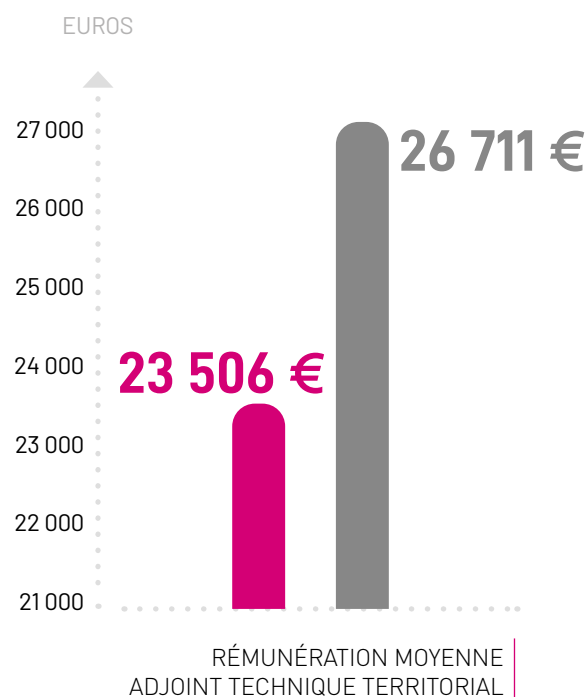
SUR LA FILIÈRE TECHNIQUE

Comme nous avons pu l'indiquer ci-avant, la filière technique est majoritairement représentée par des hommes bien que, dans la catégorie A, il existe peu de disparité.

En termes de rémunération, si l'on prend l'exemple des adjoints techniques territoriaux, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est de 13,7 %. Cet écart de rémunération peut être expliqué par deux facteurs à prendre en compte :

- La population des adjoints techniques territoriaux est majoritairement masculine,
- 58 % des adjoints techniques territoriaux hommes ont entre 50 et 64 ans.

La rémunération des hommes adjoints techniques territoriaux est plus haute du fait du déroulé de carrière et de l'expérience dû à leur moyenne d'âge plus élevée.

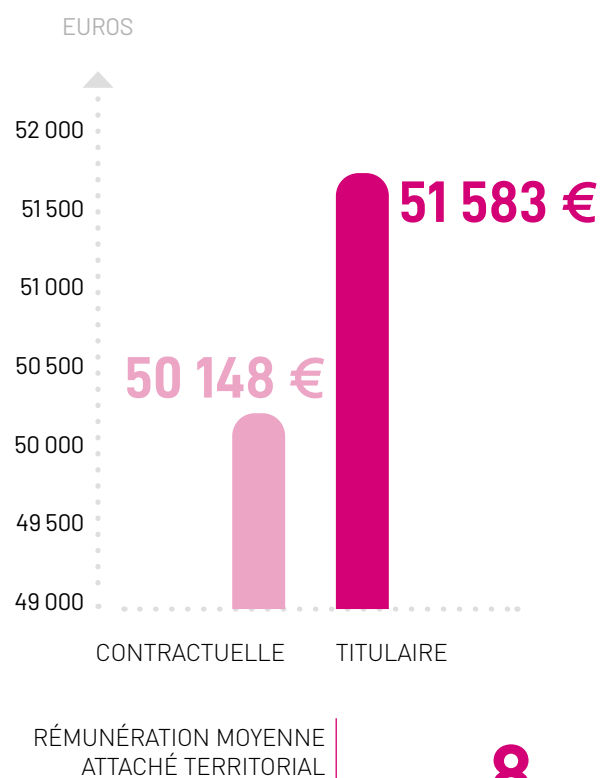


SUR LA FILIÈRE ADMINISTRATIVE

Concernant la filière administrative, un focus a été réalisé afin de comparer non pas l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes mais entre les femmes attachées contractuelles et titulaires afin de pouvoir expliquer un éventuel écart de rémunération.

Si l'on prend l'exemple des attachés territoriaux femmes du Département, on constate un écart de rémunération de **2,8 %** entre les attachées territoriales contractuelles et fonctionnaires, en faveur de ces dernières.

L'écart de rémunération entre titulaire et contractuelle chez les femmes est dû à la moyenne d'âge plus élevée des femmes attachées titulaires.



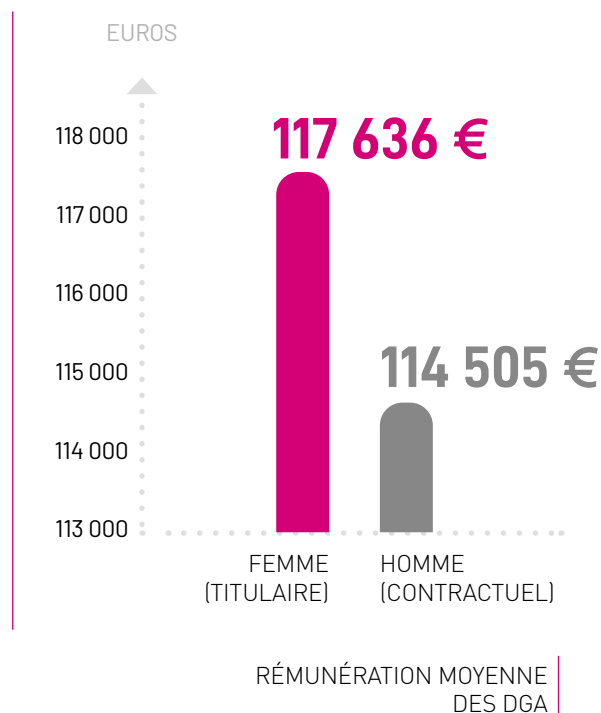
LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION

FOCUS SUR LES DGS/DGA

Il a été décidé dans ce diagnostic de réaliser un focus sur la rémunération des DGA du Département.

Les femmes sur ces postes ne sont représentées qu'à 16 %. La seule femme DGA titulaire se situe dans la tranche d'âge 40 – 44 ans. Sa rémunération est plus élevée que ces homologues masculins DGA contractuel.

Un écart de rémunération de 2,7 % est alors à noter, en sa faveur.





c. Focus sur le régime indemnitaire annuel moyen

Le régime indemnitaire prend en compte toutes les indemnités et primes auxquelles ouvrent droit les agents de la fonction publique.

C'est l'ensemble des primes et indemnités pouvant être versées aux agents, en complément de leur traitement indiciaire de base.

L'étude de cet indicateur nous a semblé pertinente dans l'étude d'écart éventuel de rémunération entre les hommes et les femmes du Département.

			Total général
Catégorie A	8 622 €	15 226 €	9 409 €
Catégorie B	7 333 €	6 987 €	7 261 €
Catégorie C	3 836 €	4 016 €	3 896 €
Total général	6 277 €	6 321 €	6 287 €

La moyenne des régimes indemnitaires annuels est plus élevée pour les hommes que pour les femmes dans les catégories A et C. Le R.I annuel moyen des femmes est plus bas que celui des hommes mais l'écart reste très faible (0,7 %).

Aussi, on peut en conclure que **le genre n'entre pas en compte dans la définition du R.I** et que cet écart peut s'expliquer par la moyenne d'âge plus élevée de la population masculine du Département.

RÉPARTITION PAR SEXE ET PAR CATÉGORIE DU R.I ANNUEL MOYEN

d. Sur les écarts de rémunération liés à la quotité de travail

Les femmes à Temps Partiel ne représentent que 13 % des femmes de l'effectif total, contre 2,6 % des hommes de l'effectif total également à Temps Partiel.

Les femmes ne sont pas pénalisées dans leur rémunération du fait de leur quotité de travail réduite et de leur recours au temps partiel. **Aussi, aucune disparité de rémunération n'est identifiée concernant la quotité de travail entre les femmes et les hommes.**

ACCOMPAGNEMENT DES PARCOURS ET ÉGAL ACCÈS AUX RESPONSABILITÉS PROFESSIONNELLES

a. La formation



70 %

des femmes
du Département
ont suivi une
formation
soit **1923 sur 2746.**



64 %

des hommes
du Département
ont suivi une
formation
soit **575 sur 904.**

Les femmes ont suivi
6187 jours de formation
soit

3,2 jours
en moyenne

Les hommes ont suivi
1557 jours de formation
soit

2,7 jours
en moyenne

53 % de femmes ont suivi une action de formation sur l'effectif total contre 16 % d'hommes.



Les femmes du Département ont suivi plus d'actions de formations que les hommes pour l'année 2019 avec un nombre de jours plus importants.

De plus, il est important de souligner que les hommes et femmes du Département ont un nombre de jours de formation suivis supérieurs à la moyenne recensée par le CNFPT en 2015 à savoir 2,50 jours en moyenne par agent. Cela est lié à la politique Ressources Humaines d'accompagnement des parcours et de développement de l'employabilité des collaborateurs mise en place par le Département.



Les femmes et les hommes bénéficient, de manière équivalente, de la politique volontariste de formation mise en place au sein du Département.

b. Les avancements de grade et les promotions internes

			Total général
Catégorie A	58	6	64
Catégorie B	8	3	11
Catégorie C	99	34	133
Total général	165	43	208



Une fois encore, ces données correspondent à la répartition femmes/ hommes du Département, puisque plus de femmes ont pu bénéficier d'un avancement.

AVANCEMENT DE GRADE



On remarque qu'une majorité de femmes exerçant sur des postes de catégorie C ont pu bénéficier d'un avancement de grade en 2019. Aussi, 6 % des femmes du département ont eu un avancement de grade contre 4,75 % des hommes du département.

Concernant les promotions internes, ce sont les femmes du Département qui en ont le plus bénéficié, sauf en ce qui concernent les emplois de catégorie C.

Cependant, il est à noter que sur l'effectif total de 164 collaborateurs/trices exerçant en tant qu'agent de maîtrise territorial, 8,4 % des hommes agents de maîtrise (143) ont eu une promotion interne contre 38,1 % des femmes agentes de maîtrise (21).



			Total général
Catégorie A	4	2	6
Catégorie B	4	1	5
Catégorie C	8	11	19
Total général	16	14	30

PROMOTIONS INTERNES

			Total général
Adjoints administratifs territoriaux	4	-	4
Agents de maîtrise territoriaux	8	12	20
Assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques	-	1	1
Assistants territoriaux socio-éducatifs	1	-	1
Rédacteurs territoriaux	3	-	3
Techniciens territoriaux	-	1	1
Total général	16	14	30

FOCUS SUR L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

a. Sur le télétravail

2019			Total général
Catégorie A	385	69	454
Catégorie B	78	15	93
Catégorie C	111	11	122
Emplois hors catégorie	-	-	-
Total général	574	95	669

Le télétravail a connu une nette augmentation entre 2018 et 2019 (+13 hommes et +260 femmes).

Novateur en la matière, le Département poursuit encore à ce jour sa mise en place et son développement.

En 2019, 21 % des 2742 femmes du Département télétravaillent : 86 % des collaborateurs ayant choisi d'exercer leur activité en télétravail sont donc des femmes.

À contrario, seul 11 % des 904 hommes du Département sont en télétravail. Il est à noter qu'au vue de l'effectif total, la part d'homme en télétravail reste importante.

Ces données sont appelées à évoluer avec l'étendue et la refonte du dispositif en cours.

2018





2019





La proportion de femmes et d'hommes en télétravail est cohérente avec la répartition femme/homme du Département ainsi qu'avec leur proportion de représentativité par métiers.

b. Sur la prise de congés familiaux (maternité, paternité, adoption, congé parental)

			Total général
Congé Maternité	86	-	86
Congé Paternité	-	13	13
Congé Paternité 3 Jours	-	2	2
Congé de paternité et d'accueil	-	1	1
Total général	86	13	99

NOMBRE DE COLLABORATEURS AYANT PRIS DES CONGÉS

			Total général
Congé Maternité	8516	-	8516
Congé Paternité	-	138	138
Congé Paternité 3 Jours	-	6	6
Congé de paternité et d'accueil	-	28	28
Total général	8516	172	8688

NOMBRE DE JOURS DE CONGÉS PRIS

Le nombre de jours d'absence moyen pour les femmes est de **99 jours** et de **13,2 jours** pour les hommes.

Il est à noter que la majorité des hommes du Département ont entre 40 et 59 ans. Les femmes quant à elles, se situent à 25,4 %, entre 25 et 39 ans.

Ces moyennes d'âge laissent à penser qu'elles sont plus concernées par la prise de congés familiaux, ce qui peut expliquer ces écarts.

En 2019,

3,1 % des femmes du département ont pris un congé familial contre

1,43 % des hommes du Département.



Au regard de la pyramide des âges, les hommes semblent moins mobiliser le recours aux congés familiaux. Cela peut également s'expliquer du fait d'un comportement sociétal

DIAGNOSTIC ET ÉVALUATION

LE DÉPARTEMENT S'ENGAGE POUR
UNE POLITIQUE RESSOURCES
HUMAINES VOLONTARISTE EN MATIÈRE
D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
FEMME/HOMME

Fort de son investissement, le Département des Yvelines a décidé de s'engager à maintenir une politique RH volontariste en matière d'égalité professionnelle.

À travers des actions qui ont su prouver leur efficacité et qui doivent être pérennisées mais aussi par le biais d'actions innovantes, le Département a fait le choix d'établir des « Fiches actions » thématiques, pour les trois années à venir, afin de poursuivre ses objectifs et d'être novateur en la matière.

Au vu de l'absence d'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, il n'a pas été jugé nécessaire de réaliser une fiche action sur cette thématique.

Le Département garde comme objectif principal de pérenniser la stratégie RH actuelle du Département ayant permis un écart de rémunération peu important entre les femmes et les hommes. La politique de rémunération actuelle étudie : l'évaluation par rapport à la carrière ; le niveau de poste, la valeur professionnelle, l'expérience.

Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la Fonction Publique

MIXITÉ DES MÉTIERS

OBJECTIF 1

Communiquer sur les métiers sans stéréotype de genre



- Faire figurer automatiquement la mention « H/F » lors de la mise en ligne des fiches de postes

OBJECTIF 2

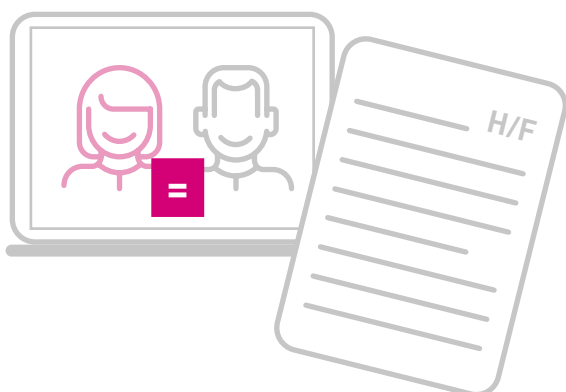
Sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes de genre et à la discrimination par le biais de formation ou d'actions de communication dédiée



- Formation sur l'égalité professionnelle des 26 Coordinateurs de Parcours d'Insertion Professionnelle du Département



- Sensibilisation lors de la journée d'intégration des nouveaux arrivants
- Possibilité d'inscription aux formations disponibles en Entretien Professionnel, des formations sur l'égalité professionnelle (partenariat CNFPT)
- Conférences inspirantes sur le thème de l'égalité F/H



Articulation vie personnelle et vie professionnelle

ADAPTATION DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET TEMPS DE TRAVAIL



- Flexibilité et individualisation des horaires de travail en accord avec le responsable hiérarchique : organisation individuelle de la journée permettant une plus grande flexibilité
- Sensibilisation sur l'articulation vie perso / vie pro (droit à la déconnexion, réunions tardives...).

SOUTIEN DE LA PARENTALITÉ

OBJECTIF 1

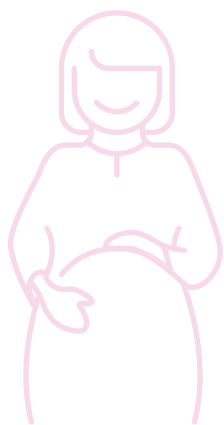
Facilitation de la prise des congés familiaux et de la reprise à l'issue



- Amélioration de nos pratiques managériales au retour du collaborateur suite à longue absence
- Prévoir un entretien de reprise
- Création d'un guide de facilitation à la reprise (à destination des managers et des collaborateurs)

OBJECTIF 2

Sécurisation des femmes enceintes



- Sur prescription médicale, un congé (dans la limite de 2 semaines) pour état pathologique prénatal peut être octroyé, de même qu'un congé (dans la limite de 4 semaines) pour couches pathologiques.
- Les femmes enceintes peuvent bénéficier, sous réserve de présentation d'une déclaration de grossesse, d'un aménagement d'horaire à compter du troisième mois de grossesse, dans la limite d'une heure journalière.
- Sur avis médical, la femme enceinte peut reporter une partie de son congé prénatal après l'accouchement, dans la limite de 3 semaines.
- Il existe un congé supplémentaire de 3 jours pour naissance ou adoption. Ce sont des jours ouvrables attenants à l'évènement et soumis à un accord hiérarchique.

OBJECTIF 3

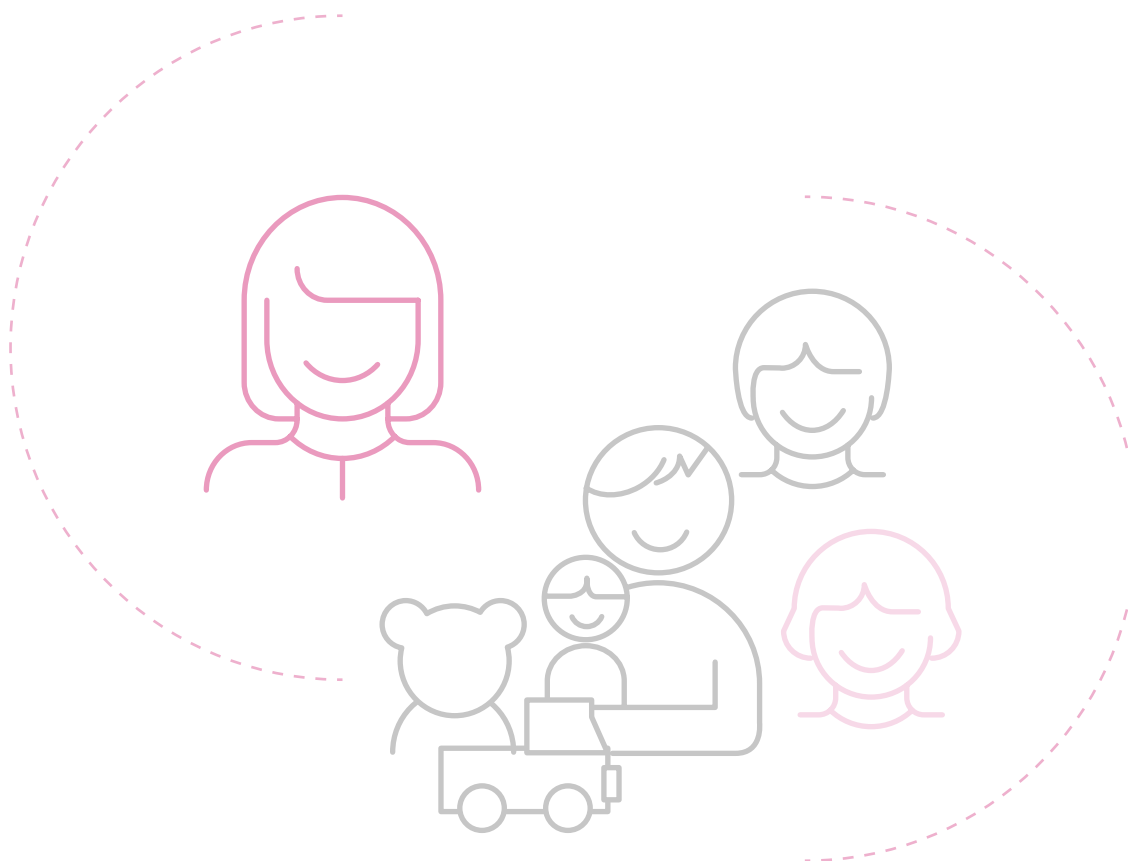
Modes de garde et organisation personnelle



- Mise en place d'un dispositif de mode de garde d'urgence



- Possibilité d'accéder à des aides du CNAS avec lequel le Département est conventionné concernant : séjour vacances enfants, accueil de loisirs (participation selon quotient familial), garde jeunes enfants



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

CRÉATION D'UN DISPOSITIF DE SIGNALEMENT DES ACTES DE VIOLENCES, DE DISCRIMINATION, DE HARCÈLEMENT ET DES AGISSEMENTS SEXISTES

OBJECTIF 1

Mise en place d'un dispositif de recueil des alertes accessibles à tous les collaborateurs



- Définition d'un circuit de recueil des signalements répondant aux exigences de confidentialité, de neutralité, d'impartialité et d'indépendance ;
- identification des compétences à mobiliser en interne/externe pour analyser les signalements : capacité d'écoute, connaissance administrative ;
- communication large concernant ce circuit de signalement auprès de l'ensemble des collaborateurs sous différentes formes : Intranet, flyers, affichage, modules de sensibilisation...

OBJECTIF 2

Protection et accompagnement des victimes et des témoins



- Élaboration d'une procédure d'accompagnement permettant d'assurer la prise en compte des faits subis par les collaborateurs, leur protection et leur soutien ;
- identification des acteurs de la prévention pouvant être mobilisés en interne (services RH, médecin du travail, psychologue...) et indication des modalités de saisine et d'orientation ;
- octroi de la protection fonctionnelle, et notamment assistance juridique dans le cadre de la procédure judiciaire engagée (prise en charge des frais d'avocats, réparation du préjudice subi...).



OBJECTIF 3

Traitement diligent des faits signalés

- Élaboration d'un processus de traitement des faits constitutifs de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes
- Possibilité de diligenter une enquête interne pour vérifier les faits, leur ampleur ou leur gravité,
- ✓ • Mise en œuvre de mesures conservatoires pour faire cesser les faits sans délai (suspension à titre conservatoire, changement d'affectation...
- Engagement de la procédure pour sanctionner l'auteur des faits lorsque ceux-ci sont avérés et signalement auprès des autorités judiciaires

ÉVALUATION DU DISPOSITIF DE SIGNALEMENT


DES ACTES DE VIOLENCES, DE DISCRIMINATION, DE HARCÈLEMENT ET DES AGISSEMENTS SEXISTES

- ✱ • Suivi régulier des indicateurs : nombre de signalements, nombre de procédures disciplinaires engagées / sanctions prononcées...
- Présentation d'un bilan annuel en CHSCT




Gouvernance et organisation


RÔLE ET MISSIONS DES DIFFÉRENTS ACTEURS DE LA POLITIQUE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

- Désignation d'un élu référent sur la thématique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du Département
-  • Identification du Pôle Environnement Ressources Humaines au sein de la Direction des Ressources Humaines comme référent de la thématique d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes du Département


MODALITÉS DE PILOTAGE, DE SUIVI ET D'ÉVALUATION DU PLAN D' ACTIONS

- Mise en place d'un suivi et d'une évaluation annuels
-  • Organisation d'un groupe de travail avec les Organisations Syndicales avant l'élaboration de chaque nouveau plan d'actions
- Présentation du plan en Comité Technique (tous les 3 ans)

MODALITÉS D'INFORMATIONS DES COLLABORATEURS SUR LE PLAN D' ACTIONS ET LA POLITIQUE D'ÉGALITÉ

- Mise en place d'un plan de communication dédiée par le biais de flash DRH
-  • Mise en place d'une communication intranet et création d'une rubrique dédiée
- Mise en ligne du plan d'actions accessibles à tout collaborateur

DIAGNOSTIC, SUIVI RÉGULIER ET ÉVALUATION DU PLAN D' ACTIONS ET DE SON EFFICACITÉ

- Présentation du bilan annuel du plan d'actions en CHSCT
-  • Poursuite de l'utilisation des données générées dans le bilan social ou le REC pour situation comparée