

Annexe n°1

**FICHES ACTIONS EN LIEN AVEC LE PLAN D'ÉGALITÉ
PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES
2021-2023**

XXXXXXXX

Action n° 1 : METTRE EN PLACE UN OBSERVATOIRE DE L'ÉGALITÉ

PRIORITÉ

Améliorer le pilotage et le suivi des politiques d'égalité.

CONTEXTE

Les données du dernier rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique (édition 2018) attestent que l'application des dispositions statutaires ne suffit pas à se prémunir contre l'ensemble des disparités.

OBJECTIFS

Poser et partager les éléments de diagnostic. Identifier la nature et la cause des écarts.
Proposer des mesures correctives.

DESCRIPTION DE L'ACTION

Élaboration d'outils de diagnostic, d'analyse et de suivi de la situation en matière d'égalité professionnelle.

Proposition et mise en place de mesures correctives.

Direction pilote : DRH

Partenaires : Partenaires extérieurs (ex : organismes de formation)

Indicateurs de résultats : Intégration au plan de formation, nombre d'encadrants et d'agents formés, nombre de sessions organisées.

Calendrier : dès 2022.

XXXXX

Action n° 2 : PROPOSER DES FORMATIONS A L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES, LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET LA PRISE EN COMPTE DE LA PARENTALITÉ

PRIORITÉ

Agir en faveur de l'égalité professionnelle dans le recrutement et l'évolution de carrière des femmes et des hommes.

CONTEXTE

Aujourd'hui en France, les inégalités 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 et freinent le recrutement et l'évolution de carrière des femmes.

OBJECTIFS

Sensibiliser les agents à la problématique. Susciter une culture de l'égalité au sein des services.

DESCRIPTION DE L'ACTION

Pour agir de façon efficace, le Département de Tarn-et-Garonne se dotera, dès 2021, de formations sur l'égalité professionnelle femmes-hommes, sur la lutte contre les discriminations et la prise en compte de la parentalité. Ces formations seront destinées à tout agent qui souhaite en bénéficier dans le cadre du plan de formation interne.

Direction pilote : DRH

Partenaires : Partenaires extérieurs (ex : organismes de formation)

Indicateurs de résultats : Intégration au plan de formation, nombre d'encadrants et d'agents formés, nombre de sessions organisées.

Calendrier : dès 2021.

XXXXX

Action n° 3 : FORMER LES SERVICES DES RESSOURCES HUMAINES ET LES ENCADRANTS ET ENCADRANTES A RECRUTER SANS STEREOTYPE

PRIORITÉ

Agir en faveur de l'égalité professionnelle dans le recrutement et l'évolution de carrière des femmes et des hommes.

CONTEXTE

Une personne sur quatre déclare avoir déjà fait l'objet de propos ou comportements stigmatisants dans l'environnement professionnel. Le recrutement est un moment clé durant lequel de nombreux stéréotypes peuvent jouer et conduire à un traitement différencié des candidats et candidates en fonction notamment du sexe des personnes.

OBJECTIFS

Neutraliser l'impact des stéréotypes dans le processus de recrutement.

DESCRIPTION DE L'ACTION

Pour lutter contre ces discriminations et idées reçues, le Département de Tarn-et-Garonne formera l'ensemble des services des ressources humaines et les encadrants et encadrantes des services qui participent aux processus de recrutement à recruter sans stéréotype de sexe.

L'objectif est que tous les agents impliqués dans un processus de recrutement bénéficient du même niveau de formation sur le sujet afin de participer à une plus grande égalité professionnelle au sein des services.

Direction pilote : DRH

Partenaires : Partenaires extérieurs (ex : organismes de formation)

Indicateurs de résultats : Intégration au plan de formation, nombre d'encadrants et d'agent formés, nombre de sessions organisées.

Calendrier : dès 2022.

XXXXX

Action n° 4 : PROPOSER DES ACTIONS DE SENSIBILISATION A L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES POUR TOUT NOUVEL AGENT AU SEIN DE LA COLLECTIVITÉ

PRIORITÉ

Agir en faveur de l'égalité professionnelle dans le recrutement et l'évolution de carrière des femmes et des hommes.

CONTEXTE

Les chiffres le montrent, les inégalités femmes-hommes sont encore très fortes. Pour assurer une culture partagée de l'ensemble des agents sur le sujet, et notamment des nouveaux arrivants, il est important qu'ils et elles soient sensibilisé(e)s.

OBJECTIFS

Sensibiliser les équipes à la problématique de l'égalité femmes-hommes. Favoriser le développement d'une culture de l'égalité.

DESCRIPTION DE L'ACTION

La collectivité proposera une sensibilisation à l'égalité femmes-hommes à tout nouvel agent.

Direction pilote : DRH

Partenaires : Pôle emploi, emploi-territorial.fr, jury de recrutement interne)

Indicateurs de résultats : Nombre d'actions de sensibilisation réalisées, nombre d'agents sensibilisés.

Calendrier : dès 2021.

XXXXX

Action n° 5 : FAVORISER L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS LA PROCÉDURE DE RECRUTEMENT EN SYSTÉMATISANT LES JURYS DE RECRUTEMENT MIXTES

PRIORITÉ

Agir en faveur de l'égalité professionnelle dans le recrutement et l'évolution de carrière des femmes et des hommes.

CONTEXTE

Parce que le recrutement est un des leviers de la mixité et de l'égalité professionnelles, la loi du 12 mars 2012, dite « Sauvadet », relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique, impose une proportion « minimale de 40 % » de personnes de chaque sexe pour les jurys de recrutement. Les jurys de trois personnes devront être composés d'au moins une personne de chaque sexe.

OBJECTIFS

Garantir l'égalité des chances dans le processus de recrutement.

DESCRIPTION DE L'ACTION

Le Conseil départemental veillera à ce que chaque jury de recrutement soit composé de façon mixte, avec la présence d'au moins 40 % de représentants de chaque sexe parmi ses membres. Pour cela, un suivi de composition des jurys sera tenu.

Direction pilote : DRH

Partenaires : directeurs, chefs de services faisant partie des jurys de recrutement, commission de mobilité.

Indicateurs de résultats : Composition des jurys de recrutement

Calendrier : dès 2021.

XXXXX

Action n° 6 : ENCOURAGER LA MIXITÉ PROFESSIONNELLE DANS LE PROCESSUS DE RECRUTEMENT

PRIORITÉ

Mettre en œuvre les outils pour une plus grande mixité des métiers au sein de la collectivité.

CONTEXTE

Aujourd'hui en France, les discriminations au travail et à l'embauche sont encore très fortes. Selon le Défenseur des droits, une personne sur 4 déclare avoir déjà fait l'objet d'un propos ou comportements stigmatisant dans l'environnement professionnel. Le sexe et l'âge sont les deux critères de discrimination les plus récurrents au travail, et peuvent parfois aussi se cumuler avec d'autres critères de discrimination. Pour agir contre les stéréotypes de sexe, l'étape du recrutement est une étape primordiale pour agir, dès le départ, en faveur d'une plus grande mixité au travail.

OBJECTIFS

Utiliser le recrutement comme levier d'une plus grande mixité des métiers.

DESCRIPTION DE L'ACTION

Dans le respect du cadre légal et dans un objectif de promotion de l'égalité femmes-hommes, le Conseil départemental veillera, lorsque cela sera possible, à mettre en place des mesures visant à promouvoir la mixité professionnelle lors des processus de recrutement.

Il pourra s'agir de :

- recevoir en entretien de recrutement au moins le même pourcentage de candidats ou candidates du sexe sous-représenté ayant postulé sur le poste,
- recevoir en entretien de recrutement au moins une candidature du sexe sous-représenté.

Ces pratiques devront être partagées par l'ensemble des agents et encadrants participant au processus de recrutement.

Direction pilote : DRH

Partenaires : jurys de recrutement, commission de mobilité, pôle emploi, emploi-territorial.fr

Indicateurs de résultats : Nombre de candidats et candidates du sexe sous représentés reçus par entretien.

Calendrier : Dès 2021.

XXXXX

Action n°7 : INSTAURER UNE CHARTE DES TEMPS

PRIORITÉ

Garantir une meilleure articulation des temps de vie et accompagner la parentalité au sein de la collectivité.

CONTEXTE

Selon l'INSEE, les femmes ont encore en charge 72 % des tâches domestiques. Et en moyenne, elles y consacrent environ 3 h 30 par jour, contre 2 heures pour les hommes. On parle alors de « double journée » pour les femmes. Cette inégalité concernant la gestion des tâches du foyer a un impact direct sur l'articulation des temps de vie des femmes notamment avec celle de la vie professionnelle puisqu'elles doivent allier gestion des enfants, gestion du foyer et travail plus fortement que les hommes. L'organisation professionnelle et l'instauration de règles collectives permettant de garantir une meilleure articulation des temps de vie est primordiale au sein d'une structure de travail.

OBJECTIFS

Expliciter les règles tendant à assurer un équilibre adéquat entre vie personnelle et vie professionnelle.

DESCRIPTION DE L'ACTION

Le Conseil départemental est très soucieux de la conciliation de la vie professionnelle avec la vie familiale : temps de travail, horaires des réunions, souplesse face aux événements imprévus...

Un document du type « charte du temps » est établi, formalisant une organisation du temps attentive à une bonne articulation entre temps de vie et activité professionnelle.

Direction pilote : DRH

Partenaires : Comité social territorial de la collectivité, médecine préventive, représentants du personnel.

Indicateurs de résultats : Création et application de la charte

Calendrier : dès 2022.

XXXXX

Action n° 8 : ORGANISER ET DIFFUSER UNE CAMPAGNE DE COMMUNICATION DE PORTRAITS D'AGENTS ET D'AGENTES AUX MÉTIERS ATYPIQUES POUR FAVORISER LA MIXITÉ DES MÉTIERS

PRIORITÉ

Mettre en œuvre les outils pour une plus grande mixité des métiers au sein de la collectivité.

CONTEXTE

Pour continuer d'agir en faveur de la mixité des métiers et faire tomber les stéréotypes sur le sujet, il est important de communiquer et de valoriser des profils professionnels qui renversent les idées reçues.

OBJECTIFS

Favoriser la mixité des métiers. Lutter contre les stéréotypes.

DESCRIPTION DE L'ACTION

Pour favoriser la mixité des métiers au sein des services, le Conseil départemental organisera une campagne de communication mettant en valeur des agentes et des agents du Département exerçant un métier ou une fonction « atypique » : des femmes dans des métiers plus souvent investis par des hommes et inversement.

Cette campagne sera largement diffusée au sein des services mais aussi en externe pour que de potentiels candidats et candidates postulent.

Direction pilote : DRH

Indicateurs de résultats : Élaboration d'une campagne de communication

Calendrier : dès 2022.

XXXXX

Action n° 9 : ORGANISER UNE JOURNÉE D'ÉCHANGES ENTRE MÉTIERS

PRIORITÉ

Mettre en œuvre les outils pour une plus grande mixité des métiers au sein de la collectivité.

CONTEXTE

De la même façon qu'en ce qui concerne la communication, une journée d'échanges entre métiers permettrait de faire découvrir à tout un chacun l'univers professionnel des métiers présentés et ainsi faire reculer les stéréotypes de sexe qui y persistent.

OBJECTIFS

Favoriser la mixité des métiers. Lutter contre les stéréotypes.

DESCRIPTION DE L'ACTION

Le Département organisera une journée d'échanges entre métiers au sein des services afin que les agents et les agentes découvrent les métiers existants au sein de la collectivité.

Pour ce faire, cette journée pourrait prendre la forme d'un « Vis mon job » afin de faire découvrir le métier et sa réalité et donner envie aux agents de changer de métier et éventuellement évoluer dans leur carrière professionnelle.

Cette action permettra également de mettre en valeur les métiers des services du Département, notamment des métiers moins souvent visibles.

Direction pilote : DRH

Partenaires : Directeurs et chefs de services, direction de la communication.

Calendrier : dès 2022.

XXXXX

Action n° 10 : ÉLABORER UN PLAN DE PRÉVENTION ET DE LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES

PRIORITÉ

Prévenir et lutter contre les violences sexuelles et sexistes au travail.

CONTEXTE

Aujourd'hui en France, les violences sexistes et sexuelles persistent, notamment au travail. Selon le Défenseur des droits, une femme sur cinq a été victime de harcèlement sexuel sur son lieu de travail. Grande cause du quinquennat, l'égalité femmes-hommes est une priorité notamment pour les employeurs publics. Dans une circulaire du 9 mars 2018, les trois fonctions publiques doivent mettre en place des actions de prévention, de traitement des situations et de sanctions des auteurs des violences sexistes et sexuelles.

OBJECTIFS

Mieux détecter et traiter systématiquement les situations préoccupantes.

DESCRIPTION DE L'ACTION

Le Département élaborera un plan de prévention et de lutte intégrant :

- des actions de sensibilisation à destination des agents,
- des actions de formation à destination des élus, des managers et des publics prioritaires (services RH, représentants du personnel, assistants sociaux, membres du Comité social territorial, référents Égalité, agents des services des collèges),
- l'organisation et la diffusion d'une campagne d'affichage dans tous les sites du Département,
- l'élaboration d'une procédure interne de signalement et de traitement des situations de violences sexuelles et sexistes.

Direction pilote : DRH

Partenaires : Directeurs et chefs de services, élus.

Indicateur de résultats : Création de la cellule et du numéro, nombre d'appels, nombre d'actions de sensibilisation et de formation organisées et nombre de personnes concernées, organisation d'une campagne de sensibilisation et d'information.

Calendrier : dès 2022