



RECU EN PREFECTURE

Le 01 juillet 2021

VIA DOTELEC - S2LOW

025-212500565-20210624-D00650510-DE

EXTRAIT DU REGISTRE des Délibérations du Conseil Municipal

Séance du 24 juin 2021

Le Conseil Municipal, convoqué le 17 juin 2021, s'est réuni à la Chambre de Commerce et d'Industrie Territoriale du Doubs (CCIT) pour partie en présentiel et pour partie en visio-conférence

Conseillers Municipaux en exercice : 55

Présidence de Mme Anne VIGNOT, Maire

Étaient présents à la CCI : Mme Elise AEBISCHER, Mme Frédérique BAEHR, M. Guillaume BAILLY (à compter de la question n° 11), Mme Anne BENEDETTO, M. Kévin BERTAGNOLI, Mme Pascale BILLEREY, M. Nicolas BODIN, M. François BOUSSO, Mme Nathalie BOUVET, Mme Claudine CAULET, Mme Aline CHASSAGNE, Mme Annaïck CHAUVET, Mme Julie CHETTOUH, M. Sébastien COUDRY, M. Laurent CROIZIER, M. Benoît CYPRIANI, M. Cyril DEVESA, Mme Marie ETEVENARD, M. Ludovic FAGAUT, Mme Sadia GHARET, M. Abdel GHEZALI, M. Olivier GRIMAITRE, Mme Valérie HALLER, M. Pierre-Charles HENRY, M. Damien HUGUET (jusqu'à la question n° 27 incluse), M. Jean-Emmanuel LAFARGE, Mme Marie LAMBERT, M. Aurélien LAROPPE, Mme Myriam LEMERCIER (à compter de la question n° 11), M. Christophe LIME, Mme Carine MICHEL, Mme Laurence MULOT, M. Maxime PIGNARD, M. Yannick POUJET, M. Anthony POULIN, Mme Françoise PRESSE, Mme Karima ROCHDI, M. Jean-Hugues ROUX, Mme Juliette SORLIN, M. Nathan SOURISSEAU, M. Gilles SPICHER (à compter de la question n° 9), M. André TERZO, Mme Anne VIGNOT, Mme Sylvie WANLIN, Mme Christine WERTHE, Mme Marie ZEHAF

Étaient présents en visio-conférence : Mme Fabienne BRAUCHLI, M. Philippe CREMER, Mme Lorine GAGLILOLO, Mme Marie-Thérèse MICHEL

Secrétaire : Mme Julie CHETTOUH

Étaient absents : M. Hasni ALEM, M. Jamal-Eddine LOUHKIAR, Mme Agnès MARTIN, M. Thierry PETAMENT, Mme Claude VARET

Procurations de vote : M. Hasni ALEM à Mme Anne BENEDETTO, M. Guillaume BAILLY à Mme Christine WERTHE (jusqu'à la question n° 10 incluse), Mme Fabienne BRAUCHLI à M. Benoît CYPRIANI, M. Philippe CREMER à M. Kévin BERTAGNOLI, Mme Lorine GAGLILOLO à M. François BOUSSO, M. Damien HUGUET à M. Cyril DEVESA (à compter de la question n° 28), Mme Myriam LEMERCIER à Mme Marie LAMBERT (jusqu'à la question n° 10 incluse), M. Jamal-Eddine LOUHKIAR à M. Maxime PIGNARD, Mme Agnès MARTIN à Mme Nathalie BOUVET, Mme Marie-Thérèse MICHEL à M. Anthony POULIN, M. Thierry PETAMENT à M. Ludovic FAGAUT, M. Gilles SPICHER à M. Olivier GRIMAITRE (jusqu'à la question n° 8 incluse), Mme Claude VARET à Mme Christine WERTHE.

OBJET : 19 - Plan d'action sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2021-2023

Délibération n° 2021/006505

Plan d'action sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2021-2023

Rapporteur : Mme Elise AEBISCHER, Adjointe

	Date	Avis
Commission n° 1	10/06/2021	Favorable unanime

Résumé :

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a introduit dans la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, de nouvelles obligations pour les employeurs publics en matière de renforcement de l'égalité professionnelle et de prévention des actes de violence, harcèlement, discrimination et agissements sexistes.

Un plan d'action sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit être adopté, pour une durée maximum de trois ans. Pour cette année, il a été élaboré sur la base du bilan sur l'état des collectivités 2019.

Ce plan comporte obligatoirement des mesures sur les quatre axes suivants :

- évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter des 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 et familiale,
- prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel, ainsi que les agissements sexistes.

I. Contexte

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a introduit dans la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, de nouvelles obligations pour les employeurs publics en matière de renforcement de l'égalité professionnelle et de prévention des actes de violence, harcèlement, discrimination et agissements sexistes.

Une de ces obligations est d'adopter un plan d'action sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (article 80 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique) d'une durée maximum de trois ans.

Le décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définit les modalités d'élaboration et de mise en œuvre du plan d'actions. Ce dernier comporte obligatoirement des mesures sur les quatre axes suivants :

- évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter des 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 et familiale,
- prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel, ainsi que les agissements sexistes.

Il est basé sur les données du futur rapport social unique. A ce jour, les données proviennent du bilan sur l'état des collectivités 2019.

II. Proposition de plan d'action pour la période 2021-2023

Le présent plan 2021-2023 a été élaboré de manière collaborative. En effet, un groupe de travail composé de représentants du personnel et de représentants des pôles des trois entités a été constitué, avec pour objectif de formuler des propositions notamment sur la thématique « articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ».

Le plan d'action sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour la période 2021-2023 de la Ville de Besançon, du CCAS et de Grand Besançon Métropole, vise cinq objectifs principaux :

- assurer la gouvernance de la politique d'égalité professionnelle,
- définir une politique de rémunération prenant en compte l'égalité professionnelle,
- garantir l'équité des parcours professionnels,
- favoriser l'articulation des temps de vie professionnels et personnels,
- prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel, ainsi que les agissements sexistes.

Ces cinq domaines d'action ont permis de définir des objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre. Ils sont détaillés dans le document joint en annexe.

Il est à noter que le groupe de travail dédié continuera à faire des propositions au cours de l'année 2021 et que le présent plan d'action pourra être réajusté en conséquence.

III. Gouvernance de la politique d'égalité professionnelle

Le plan d'action prévoit notamment la constitution d'un Comité de pilotage, placé sous la présidence des élus en charge des ressources humaines au sein des trois collectivités.

Il est proposé que ce Comité de pilotage ait pour objectifs de faire vivre et d'assurer le suivi de la mise œuvre du Plan Egalité Professionnelle. Il devra se réunir une fois par an a minima, définir les thématiques abordées en séance, ou encore, être informé des travaux du groupe de travail dédié.

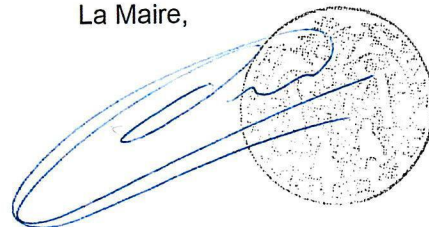
Par conséquent, le principe de la constitution de ce Comité de pilotage doit être validé.

Conformément à l'article 1 du décret n° 2020-528 du 4 mai 2020, le Comité technique compétent a été consulté le 25 mai 2021 et a émis un avis favorable.

A l'unanimité des suffrages exprimés, le Conseil Municipal :

- **se prononce favorablement sur le plan d'action sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, pour la période 2021-2023 ;**
- **valide le principe de la constitution d'un Comité de pilotage dédié.**

Pour extrait conforme,
La Maire,

A blue ink signature of Anne VIGNOT, written over a circular official stamp. The signature is fluid and cursive, starting with a large loop and ending with a horizontal stroke.

Anne VIGNOT

Rapport adopté à l'unanimité

Pour : 55

Contre : 0

Abstention : 0

Ne prennent pas part au vote : 0

PLAN D'ACTION SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 2021-2023

PREAMBULE

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a introduite dans la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, de nouvelles obligations pour les employeurs publics en matière de renforcement de l'égalité professionnelle et de prévention des actes de violence, harcèlement, discrimination et agissements sexistes.

Une de ces obligations est d'adopter un plan d'action sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (article 80 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique) d'une durée maximum de trois ans.

Le décret n°2020-528 du 4 mai 2020 définit les modalités d'élaboration et de mise en œuvre du plan d'actions. Ce dernier comporte obligatoirement des mesures sur les quatre axes suivants :

- évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter des 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 et familiale,
- prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel, ainsi que les agissements sexistes.

Il est basé sur les données du futur rapport social unique. A ce jour, les données proviennent du bilan sur l'état des collectivités 2019, composé de la compilation des trois Rapports sur l'Etat de la Collectivité (REC) sur les trois dernières publications (2015-2017-2019).

Le présent plan 2021-2023 a été élaboré de manière collaborative. En effet, un groupe de travail composé de représentants du personnel et de représentants des pôles des trois entités a été constitué, avec pour objectif de formuler des propositions notamment sur la thématique « articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ».

Le plan d'action sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour la période 2021-2023 de la Ville de Besançon, du CCAS et de Grand Besançon Métropole, vise cinq objectifs principaux :

- assurer la gouvernance de la politique d'égalité professionnelle,
- définir une politique de rémunération prenant en compte l'égalité professionnelle,
- garantir l'équité des parcours professionnels,
- favoriser l'articulation des temps de vie professionnels et personnels,
- prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel, ainsi que les agissements sexistes.

Ces cinq domaines d'action ont permis de définir des objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre. Ils sont détaillés dans les fiches ci-après.

Il est à noter que le groupe de travail dédié continuera à faire des propositions au cours de l'année 2021 et que le présent plan d'action pourra être réajusté en conséquence.

ETAT DES LIEUX DE L'EGALITE FEMMES / HOMMES

DONNEES DU BILAN SUR L'ETAT DES COLLECTIVITES 2019

Effectifs

- Sur emplois permanents

		Ville de Besançon		Grand Besançon Métropole		CCAS	
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Emplois permanents	Fonctionnaires	642	786	678	454	53	191
	Contractuels	86	196	60	46	16	88
	Répartition HF des effectifs des agents sur emplois permanents au 31/12	43%	57%	60%	40%	20%	80%

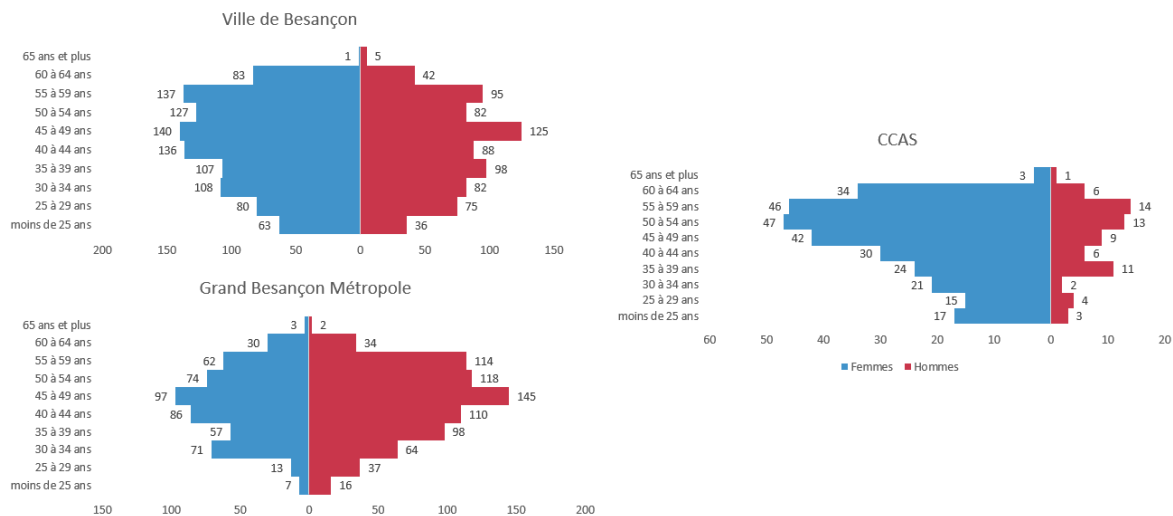
- Sur emplois non permanents au 31/12/2019

	Hommes	Femmes	Total
Ville de Besançon	203	423	626
CCAS	25	33	58
Grand Besançon Métropole	44	35	79
Total	272	491	763

Catégories

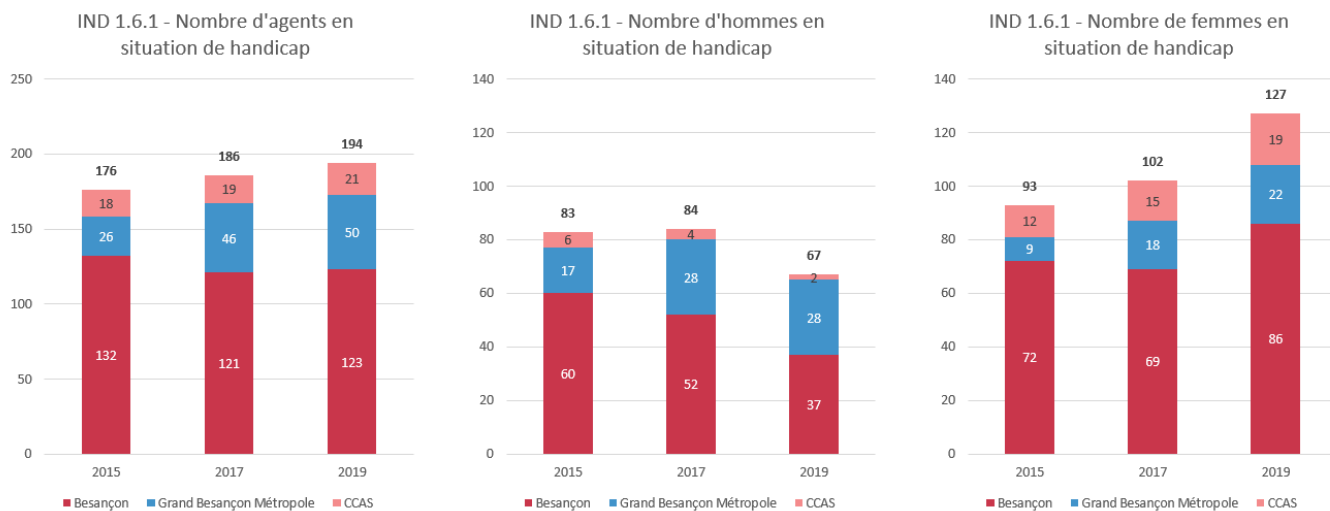
	Ville de Besançon		Grand Besançon Métropole		CCAS	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A	66	93	148	153	12	61
Catégorie B	99	150	144	172	2	15
Catégorie C	563	739	446	175	55	203
Total	728	982	738	500	69	279
Catégorie A	42%	58%	49%	51%	16%	84%
Catégorie B	40%	60%	46%	54%	11%	89%
Catégorie C	43%	57%	72%	28%	21%	79%
Total	43%	57%	60%	40%	20%	80%

Âge des agent.e.s



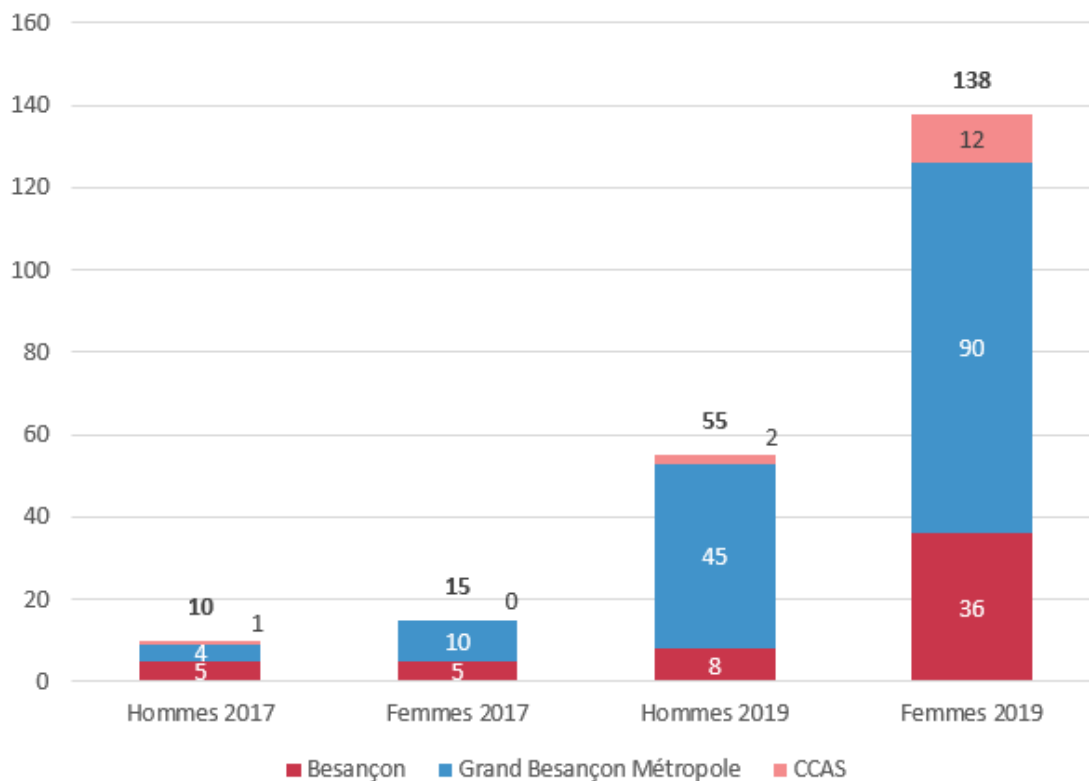
Nombre d'agents en situation de handicap (chiffres extraits du bilan sur l'état des collectivités 2019)

- › B5 – Handicap
 - Nombre d'agents en situation de handicap



Nombre de télétravailleurs en 2019

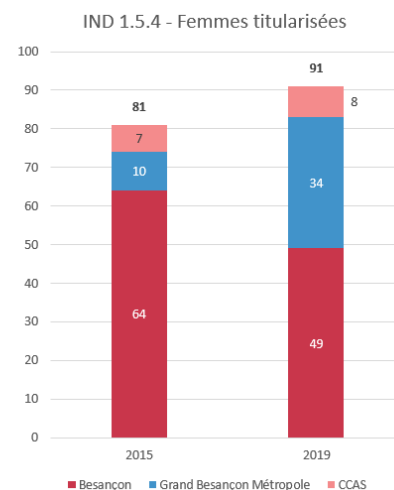
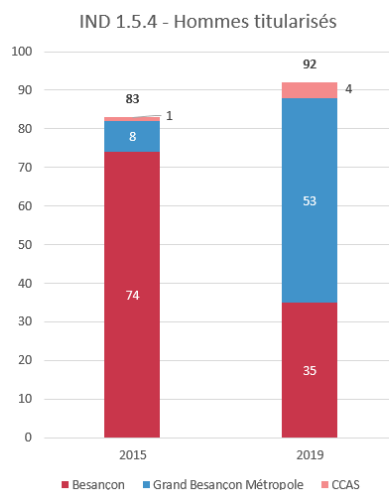
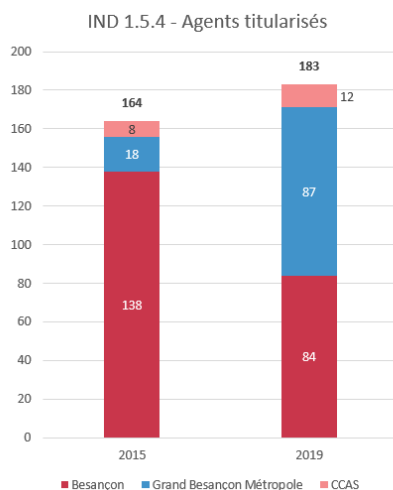
IND 2.2.4 - Nombre d'agents effectuant leurs missions en télétravail - 2019



Titularisations et avancements

› B4 – Titularisations et avancements

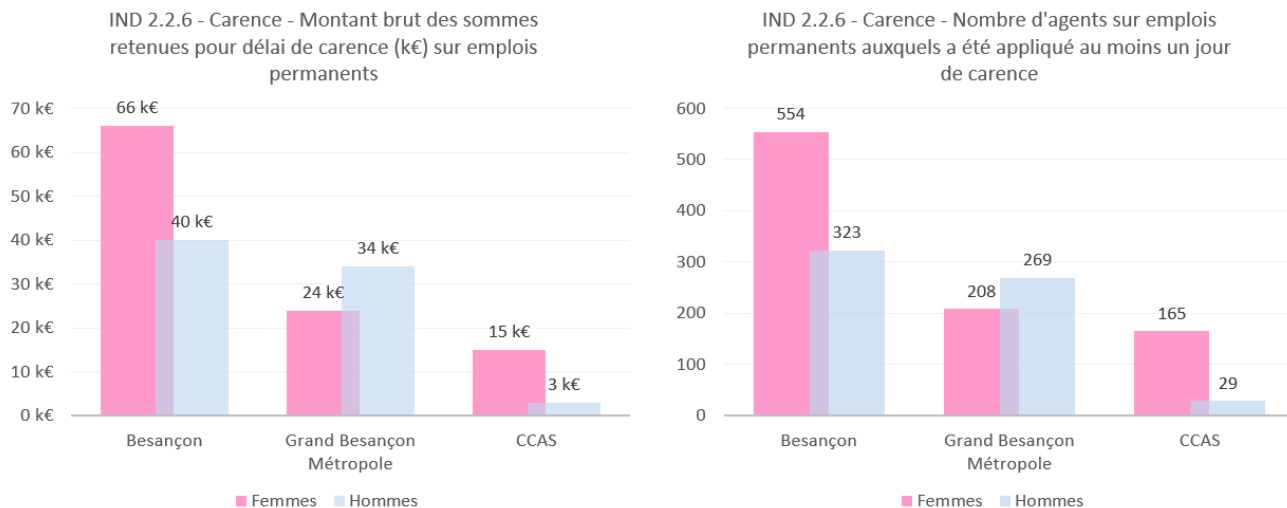
- IND 1.5.4 - Titularisation et stages au cours de l'année 2019



Jour de carence (nouveau 2019) : nombre d'agents et montants bruts

› C5 - Dépenses de fonctionnement et MS

- IND 2.2.6 - Nombre de jours de carence (nouveau 2019)



Certaines données sexuées ne sont pas disponibles à ce jour. De ce fait, l'action n°4 du premier axe du plan d'action ci-après permettra de disposer de données chiffrées complémentaires.

PLAN D'ACTION 2021-2023

1. Assurer la gouvernance de la politique d'égalité professionnelle

Ce premier axe a pour objectif d'assurer le suivi en fixant la gouvernance du plan d'actions ainsi que les moyens à mettre en œuvre pour garantir son appropriation par les différents acteurs.

Action n°1 : Réunir un comité de pilotage dédié

Objectifs de l'action :

Il s'agit de faire vivre et d'assurer le suivi de la mise en œuvre du Plan Egalité Professionnelle.

Descriptif de l'action :

- déterminer la composition du comité de pilotage
- réunir ce comité une fois par an a minima sous la présidence des élus RH
- définir les thématiques abordées en séance

Pilotes : Pôle RH / DSTSS / Chef de Service Mission Lutte contre les Discriminations et pour les Droits des Femmes

Indicateurs de suivi : Nombre de réunions par an du comité de pilotage

Calendrier : quatrième trimestre 2021 (lancement du comité de pilotage et définition des thématiques abordées lors de ce premier comité)

Action n°2 : Créer un groupe de travail dédié

Objectifs de l'action :

Il s'agit d'impliquer les organisations syndicales ainsi que les représentants des pôles des trois entités au sein d'un groupe de travail spécifique à l'égalité professionnelle Femmes - Hommes. Le groupe apportera sa contribution au Plan Egalité Professionnelle.

Descriptif de l'action :

- identifier les représentants tant des organisations syndicales que des pôles,
- mener les travaux de réflexion au sein du groupe de travail,
- rendre compte de ces travaux et des propositions identifiées par le groupe au comité de pilotage ainsi qu'au comité technique.

Pilote : Pôle RH / DSTSS

Indicateurs de suivi :

- nombre de réunions du groupe par an
- rendu compte des travaux et des propositions au comité technique
- nombre de représentants et taux de participation aux réunions du groupe de travail

Calendrier : 1^{er} semestre 2021

Action n°3 : Présenter un bilan annuel des actions mises en œuvre

Objectifs de l'action

Cette action doit permettre de présenter :

- d'une part, de l'activité du groupe de travail « Plan Egalité Professionnelle »,
- d'autre part, les actions mises en œuvre,
- contribuer au pilotage du plan.

Descriptif de l'action :

- établir un bilan annuel des actions mises en œuvre,
- présenter ce bilan en Table Ronde Syndicale ainsi qu'en Comité technique

Pilotes : Pôle RH / DSTSS / Chef de Service Mission Lutte contre les Discriminations et pour les Droits des Femmes

Indicateurs de suivi : Production du bilan annuel / Rapports à la TRS et au CT

Calendrier de mise en œuvre : action annuelle à compter de 2022

Action n°4 : Comparer la situation des femmes et des hommes au sein de la Ville, du CCAS et de Grand Besançon Métropole

Les dispositions législatives et réglementaires relatives à l'égalité Femmes-Hommes rendent obligatoire la réalisation d'un rapport de situation comparée en complément du bilan social de l'établissement. Ces données, depuis 2020, figureront à compter de l'année 2022 dans la base données sociales, source du rapport social unique, tel que prévu par la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, portant droits et obligations des fonctionnaires. Par ailleurs, depuis 2016, un rapport annuel sur l'égalité entre les femmes et les hommes doit être présenté au Conseil de Communauté et au Conseil Municipal en annexe au Rapport d'Orientations Budgétaires.

Objectifs de l'action

Il s'agit de mesurer, d'une part, les variations relatives à la situation des femmes et des hommes au sein des collectivités, permettant de réaliser un comparatif et d'identifier les mesures à prendre pour garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et, d'autre part, les effets des recommandations proposées par le groupe de travail.

Descriptif de l'action

- déterminer les informations pertinentes permettant de mesurer l'évolution de la situation des femmes et des hommes,
- produire et présenter le rapport de situation comparée en Comité technique chaque année, dans le cadre du Rapport Social Unique,
- pérenniser les statistiques retenues afin de pouvoir suivre les évolutions et mesurer leurs impacts sur le plan d'action

Pilotes : Pôle RH / DSTSS / DPO et Pôle Gestion / DPCG

Indicateurs de suivi : nombre d'informations étudiées et analysées / présentation annuelle du rapport de situation comparée

Calendrier : 2021-2023

2. Définir une politique de rémunération prenant en compte l'égalité professionnelle

Ce deuxième axe permettra d'évaluer, de prévenir, et le cas échéant, de traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Action n°1 : Identifier et analyser les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Les trois collectivités ont d'ores et déjà démarré un processus de « rattrapage » quant aux écarts de rémunération entre les filières.

Il s'agit donc par cette action d'établir un état des lieux quant aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Objectifs de l'action :

L'action vise à mettre en œuvre annuellement une méthodologie similaire à celle proposée par la DGAFP, en vue d'identifier les éventuels écarts de rémunération pour l'ensemble des agents par sexe et de procéder leur analyse.

Descriptif de l'action :

L'état des lieux consiste à :

- Prendre en compte dans l'analyse les écarts liés :
 - o à la quotité du temps de travail,
 - o à la différence de représentation des sexes dans les corps ou cadres d'emploi,
 - o à la différence de structure démographique au sein de chaque corps ou cadres d'emploi (par grade, échelon),
 - o à la composante indemnitaire,
 - o aux ratios d'avancement de grade pour les corps ou cadres d'emploi (taux de promotion sexués).
- Mettre en œuvre des mesures de traitement des éventuels écarts de rémunération constatés relevant de la compétence de l'employeur, accompagnés d'objectifs chiffrés de résorption

Pilotes : Pôle RH / DPO / DSTSS

Indicateurs : réalisation de l'étude et proposition de mesures le cas échéant

Calendrier : année 2022 : adaptation de la méthodologie DGAFP

année 2023 : mise en œuvre opérationnelle

Action n°2 : Etablir la somme des dix rémunérations les plus élevées de la Ville, du CCAS et de Grand Besançon Métropole

Objectifs de l'action :

Il s'agit d'appliquer l'article 37 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

« Les départements ministériels, les régions, les départements, les collectivités territoriales de plus de 80 000 habitants, les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants et les établissements publics hospitaliers dotés d'un budget de plus de 200 millions d'euros publient chaque année, sur leur site internet, la somme des dix rémunérations les plus élevées des agents relevant de leur périmètre, en précisant également le nombre de femmes et d'hommes figurant parmi ces dix rémunérations les plus élevées. »

Descriptif de l'action :

L'action consiste à publier sur le site Internet de la Ville, du CCAS et de Grand Besançon Métropole, la somme des dix rémunérations les plus élevées de ses agents, en précisant également le nombre de femmes et d'hommes figurant parmi ces dix rémunérations les plus élevées.

Pilotes : Pôle RH / DPO / DSTSS

Indicateur de suivi : publication sur les sites Internet de la Ville, du CCAS et de Grand Besançon Métropole

Calendrier : annuel

3. Garantir l'équité des parcours professionnels

Ce troisième axe identifie les actions à mettre en place pour assurer une équité au niveau des parcours professionnels.

Action n°1 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux avancements de grade

Objectifs de l'action :

Les processus d'avancement de grade ou de promotion interne au sein d'une collectivité sont des étapes importantes dans l'évolution professionnelle d'un agent. De ce fait, les processus mis en œuvre en interne doivent garantir une égalité de traitement des femmes et des hommes et ainsi contribuer à favoriser des possibilités égalitaires d'évolution de carrière.

Descriptif de l'action :

Elle consiste à :

- concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans les jurys et instances de sélection constituées pour l'avancement de grade ou la promotion interne,
- tenir compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés dans le cadre des lignes directrices de gestion,
- préciser dans le tableau annuel d'avancement la part respective des femmes et des hommes dans le vivier d'agents promouvables et celle parmi les agents inscrits sur ce tableau qui sont susceptibles d'être promus en exécution de celui-ci,
- proposer le cas échéant des actions en mettre en œuvre lorsque la part des femmes ou des hommes dans le grade d'avancement est inférieure à cette même part dans le vivier des agents promouvables.

Pilotes : Pôle RH / DGP / DSTSS

Indicateurs de suivi : production de données indiquées dans le tableau annuel indiqué ci-dessus / proposition d'actions le cas échéant, lorsque la part des femmes ou des hommes dans le grade d'avancement est inférieure à cette même part dans le vivier des agents promouvables

Calendrier : annuel

Action n°2 : Mettre en œuvre le dispositif des nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique

Objectifs de l'action :

Il s'agit de prendre toute la mesure du dispositif de nominations équilibrées.

En effet, la part des femmes et des hommes dans les fonctions d'encadrement supérieur de la fonction publique est souvent déséquilibrée. Aussi, afin de réduire ce déséquilibre, le législateur a renforcé le dispositif des nominations équilibrées dans la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Le non-respect du dispositif des nominations équilibrées expose la collectivité au paiement d'une contribution.

Descriptif de l'action :

Elle consiste à appliquer la réglementation.

Pilotes : Direction Générale / Pôle RH

Indicateurs de suivi : déclaration des nominations effectuées (transmission en préfecture)

Calendrier : annuel

4. Favoriser l'articulation des temps de vie professionnels et personnels

Ce quatrième axe a pour objectif d'identifier des solutions visant à favoriser l'articulation entre les différents temps de vie des agents.es.

Action n°1 : Mener une étude de faisabilité sur les modes de garde

Objectifs de l'action :

Il s'agit de mener une étude de faisabilité pour faciliter l'accès à un mode de garde pour les agents.es exerçant leurs fonctions sur des créneaux horaires atypiques (horaires de travail habituels, formations entre autre).

Descriptif de l'action :

L'action consiste à identifier les modes de garde possibles et à faire se rencontrer les demandes des agents.es et les structures d'accueil.

Pilotes : Pôle RH / DSTSS et Pôle Services à la Population / Direction Petite Enfance

Indicateurs de suivi : rendu de l'étude / nombre d'agents.es concernés et ayant trouvé une solution de garde

Calendrier : 2022-2023

Action n°2 : Soutenir la parentalité

Objectifs de l'action :

L'action vise à favoriser le dialogue entre l'agent.e et sa hiérarchie au sujet de la parentalité et de lever les freins

Descriptif de l'action :

- instaurer un entretien préalable au départ en congé maternité et congé paternité,
- instaurer un entretien au retour de congé maternité et congé paternité,
- évoquer au cours de ces entretiens les potentielles difficultés d'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale (temps de travail, temps partiel, mode de garde...).

Pilotes : Pôle RH / DSTSS

Indicateurs de suivi : nombre d'entretiens effectués / bilan annuel de l'action

Calendrier : annuel

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

Ce dernier axe permettra de prévenir et de traiter toutes formes de discrimination ou de violence.

Un groupe de travail spécifique aux violences subies par les agents.es se réunit depuis fin 2019, avec pour objectifs d'actualiser la procédure de signalements des violences, d'intégrer les violences internes ainsi que les violences à caractère sexuel et sexiste.

Les travaux effectués par ce groupe s'articulent autour des axes suivants :

- un volet « information, sensibilisation, formation »
- un volet « écoute et accompagnement des agents.es victimes »
- un volet « analyse et procédure » intégrant l'analyse, le traitement et le suivi des situations
- un volet « indicateurs » pour établir des diagnostics et apporter des actions correctives

Pilotes : Pôle RH / DSTSS / DGP / Chef de Service Mission Lutte contre les Discriminations et pour les Droits des Femmes

Indicateurs de suivi : se reporter à ceux définis par le groupe de travail spécifique

Calendrier : mise en œuvre de la nouvelle procédure en 2021