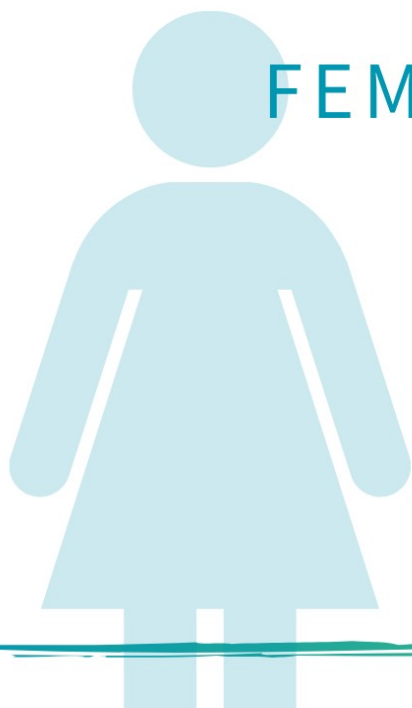




PLAN ÉGALITÉ

FEMMES - HOMMES

2024 - 2026



Le mot du Président



J'ai souhaité pour ce deuxième Plan Égalité Femmes-Hommes de notre Collectivité, un engagement fort. Cet engagement sera collectif : celui des élus départementaux auxquels ce Plan a été soumis et celui de chacun des agents, car ce sujet nous concerne et nous implique tous.

Au-delà des obligations réglementaires qui sont les nôtres et des légitimes débats de société, l'égalité professionnelle des agents de nos services, qui mettent en œuvre au quotidien les politiques départementales, est en effet pour moi un sujet majeur.

Si les attendus en termes de services rendus à la population côte-d'orientienne et de bon fonctionnement de notre Collectivité s'imposent à tous de façon égale, il est alors essentiel que chacun et chacune se voient reconnus pour leurs qualités professionnelles et leur engagement, sans considération de genre, et puissent vivre leur vie professionnelle dans les meilleures conditions. Comme le disait justement Victor Hugo : « La première égalité, c'est l'équité ! ».

Le bien-être au travail, la cohésion des équipes, le sentiment d'appartenance et, au-delà, l'attractivité de notre Collectivité, ne peuvent se réaliser sans mettre en œuvre une politique d'égalité professionnelle engagée.

En réaffirmant ces principes et en fixant des objectifs pour l'atteindre, notre Plan contribuera à l'épanouissement professionnel et personnel de chacun et chacune, gage de notre efficacité et exemplarité.

C'est pourquoi, j'ai également souhaité que ce Plan soit élaboré en prenant appui sur de larges contributions pour enrichir la réflexion : celles des agents, celles des Cadres, celles des organisations syndicales représentatives du personnel dans le cadre du dialogue social,

Ainsi, collectivement, nous relèverons ce défi d'une politique d'égalité professionnelle juste et partagée, reflet de ce que notre Collectivité souhaite porter pour ses agents.

François SAUVADET
Ancien Ministre
Président du Conseil Départemental
de la Côte-d'Or

Préambule

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de Transformation de la Fonction Publique a créé l'obligation d'élaborer et de mettre en œuvre un Plan Égalité Femmes-Hommes pluriannuel pour les collectivités territoriales, que leurs agents relèvent de la Fonction Publique Territoriale ou Hospitalière. Le décret n° 2020- 528 du 4 mai 2020 est venu définir les modalités d'élaboration et de mise en œuvre de ces plans.

Le Département s'est doté d'un premier plan portant sur la période 2021-2023, présenté en Comité Technique en décembre 2020. Il a été rendu compte à cette instance des bilans annuels de sa mise en œuvre.

★ Une démarche partagée

* Pour l'élaboration de son second Plan, le Département a souhaité engager une démarche collaborative pour que ses orientations reflètent aux mieux les attentes :

- en avril 2023, un questionnaire sur leur approche et leurs attentes en matière d'égalité professionnelle, mais aussi sur leurs propositions pour le Plan, a été diffusé auprès des agents. Il a recueilli un peu plus de 400 réponses ;

- un panel de Cadres des Pôles et Directions autonomes a été réuni à 2 reprises. Il s'agissait, là aussi, de mesurer leur approche de l'égalité professionnelle et de définir avec eux leurs besoins spécifiques en tant qu'encadrant pour assurer une prise en compte des orientations du Plan ;

- un groupe de travail avec les organisations syndicales représentatives s'est réuni pour leur présenter les orientations du Plan et recueillir leurs propositions.

* Les bilans annuels de mise en œuvre du Plan seront partagés avec le CODIR de la Direction générale et un comité de suivi associant des représentants des Pôles. Ils seront présentés aux membres du Comité Social Territorial.

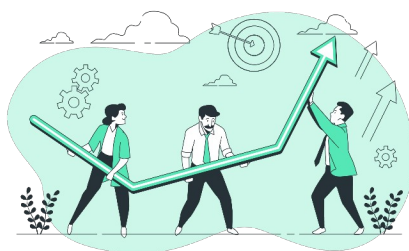
★ 4 axes pour structurer la politique d'égalité professionnelle

- . axe 1 : Les parcours professionnels
- . axe 2 : L'articulation vie professionnelle / vie personnelle
- . axe 3 : La prévention et le traitement des discriminations, des actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que des agissements sexistes.
- . axe 4 : Le pilotage du Plan

★ Des orientations qui s'inscrivent dans une stratégie RH plus large

Le Plan s'inscrit dans le cadre des Lignes Directrices de Gestion Rh pluriannuelles adoptées par la Collectivité.

Il intègre des dispositifs déjà mis en place et y adjoint d'autres objectifs, spécifiques à la thématique ou non, qui prendront corps pendant la période des 3 années de validité du plan.



Axe 1 : Les parcours professionnels

*« L'égalité des sexes est acquise en droit.
Certains hommes s'étonnent encore que
des femmes exercent les mêmes fonctions qu'eux,
mais je suppose que c'est par modestie.... »*
André FROSSARD – journaliste, essayiste et académicien

Cet axe traite des parcours professionnels des agents dans toutes leurs composantes, lesquelles sont liées les unes aux autres :

- le recrutement
- l'accès aux postes à responsabilités
- la formation
- l'évaluation professionnelle
- la carrière
- la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)

Le volet rémunération, résultante du parcours professionnel, sera également traité dans le cadre cet axe.

★ Les objectifs stratégiques liés à l'axe

- ☒ Assurer une transparence renforcée sur les décisions impactant les parcours des agents.
- ☒ Dans le cadre des recrutements, assurer une équité de traitement des candidats à un poste, quel que soit leur genre, en prenant en compte comme critères prioritaires les obligations réglementaires liées au statut et les compétences.
- ☒ Assurer aux agents, quel que soit leur genre, un parcours professionnel promotionnel leur permettant de s'épanouir, en fonction des besoins de la Collectivité et de leurs compétences.

☒ Réduire les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes, à responsabilités, expertise et sujétions égales.

* Les objectifs opérationnels et les indicateurs d'évaluation

1 – Le recrutement et l'accès aux postes à responsabilités

- Les offres d'emploi :

. Les offres d'emploi du Département mettent en avant la diversité des emplois et leur caractère non genré.

. La « page employeur » du site Internet du Département, ou les « chapeaux introductifs » des fiches de postes publiées sur les jobboards évoquent le Plan égalité femmes-hommes au titre des mesures en faveur des agents.

Les mesures qui ne relèvent pas spécifiquement du Plan mais ont un effet sur l'égalité professionnelle...

Chaque fois que les moyens du service le permettront, les fiches de postes, prendront en compte une organisation du travail permettant une répartition équilibrée des tâches entre les agents (suppléances, binômes, co-portage des dispositifs ou projets ...).

- Le recrutement :

. Les fiches de postes sont non genrées comme le prévoit la réglementation.

. Dès lors qu'une femme est recrutée sur un poste, l'intitulé de celui-ci est féminisé et porté sur sa fiche de poste (Chef / Cheffe, Directeur / Directrice...).

- Chaque fois que possible, la composition des jurys de recrutement tient compte d'un équilibre femmes-hommes.

- La sensibilisation des recruteurs : les Cadres, dans le cadre du Campus des managers, bénéficient d'une sensibilisation à la thématique de l'égalité professionnelle (voir l'axe 4 du Plan).

- La Collectivité s'engage à œuvrer pour prendre en compte l'évolution de la réglementation concernant l'accès des femmes aux responsabilités, issue de la loi n°2023-623 du 19 juillet 2023 :

. égalité dans les primo-nominations dans les emplois fonctionnels (le taux en vigueur de 40 % passera à 50 % à compter du prochain renouvellement des assemblées délibérantes, soit 2028 pour le Département)

. taux de présence minimal de personnes du même sexe (40 % au 1^{er} janvier 2027) dans les emplois fonctionnels

. publication sur le site du Ministère chargé de la Fonction publique du nombre de femmes et d'hommes nommés dans des emplois fonctionnels et la répartition femmes-hommes dans les emplois fonctionnels.

Les mesures qui ne relèvent pas spécifiquement du Plan mais ont un effet sur l'égalité professionnelle

La transparence des décisions concernant les recrutements : le nouvel outil de gestion des recrutements dont s'est doté la Collectivité permet la mise en place de grille d'entretien de recrutement et d'un compte rendu d'entretien, avec la motivation des décisions des jurys sur les candidats retenus / non retenus.

Indicateurs d'évaluation annuels :

- nb de candidatures F-H par recrutements ou type de recrutements
- nb de recrutements F – H global et par filière
- nb de recrutements F – H par strate de responsabilité
- focus sur le nb de recrutements F – H par types de métiers a priori « genrés » à identifier

2 – La formation et la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC)

- Le plan de formation intègre la thématique de l'égalité femmes-hommes dans tous ses axes, et notamment pour les formations individuelles, le besoin le cas échéant pour des métiers qui peuvent être « a priori » genrés, d'une adaptation des gestes professionnels.
- La sensibilisation des managers : les Cadres, dans le cadre du Campus des managers, bénéficient d'une sensibilisation à la thématique de l'égalité professionnelle en ce qui concerne l'accès aux formations des femmes (voir l'axe 4 du Plan).
- Des communications sont effectuées pour inciter les femmes à suivre des formations pour leur permettre de monter en compétences et / ou d'accéder à des postes à responsabilités (y compris sur les soft skills, la confiance en soi, ...).

Les mesures qui ne relèvent pas spécifiquement du Plan mais ont un effet sur l'égalité professionnelle

- La transparence des décisions concernant les demandes de formation des agents : le nouvel outil de gestion des formations dont s'est doté la Collectivité permet d'affiner les motifs de refus des formations.

- Le télétravail d'un agent ou son temps partiel ne peut être un motif de refus d'une formation. Le cumul temps partiel/télétravail/formation sur une même semaine, sauf nécessité absolue de service, ne peut être évoqué pour le refus d'une formation ou d'une journée de télétravail.

- Chaque fois que les modalités de formation proposées le permettent (CNFPT, hors CNFPT, formations internes), les agents sont autorisés à l'effectuer à distance pour réduire les déplacements, depuis chez eux ou depuis un autre site des Services Départementaux.

Indicateurs d'évaluation annuels :

- nb de jours de formation suivies par les femmes – les hommes, global et par filière
- nb de jours de formation suivies par les femmes – les hommes, par strate de responsabilité
- suivi des motifs de refus de formation
- nb de formations mises en place

3 – L'évaluation professionnelle et la carrière

- La sensibilisation des managers : les Cadres, dans le cadre du Campus des managers, bénéficient d'une sensibilisation à la thématique de l'égalité professionnelle en ce qui concerne le déroulement de carrière (voir l'axe 4 du Plan), notamment, en ce qui concerne la non prise en compte des choix individuels ou contraintes personnelles (par exemple disponibilité horaire le soir, temps partiel ...) pour les avancements de grade et promotions internes, mais aussi la valorisation de l'ensemble du « spectre » des compétences appréciables au vu des fonctions exercées et du poste occupé.
- Permettre les immersions d'agents souhaitant changer de poste, notamment sur les postes / métiers a priori genrés, pour faciliter la déconstruction des préjugés.

Les mesures qui ne relèvent pas spécifiquement du Plan mais ont un effet sur l'égalité professionnelle

- La transparence des décisions concernant l'évaluation professionnelle, les propositions d'avancement de grade et de promotion interne : le nouvel outil de gestion de l'évaluation professionnelle dont s'est doté la Collectivité, permet d'affiner les motivations des décisions.

- A l'issue des évaluations professionnelles, les Cadres prennent, en concertation avec l'agent les décisions concernant le besoin de montée en compétences pour assurer un déroulement de carrière compatible avec les besoins des missions à remplir et les aspirations des agents.

- Chaque fois que la situation individuelle d'un agent le permet, un accompagnement des inaptitudes et besoin de reclassement professionnel, ou des restrictions médicales, est mis en place pour permettre le maintien dans l'emploi.

- En amont d'une candidature à un poste à responsabilité, les agents peuvent solliciter un entretien de coaching auprès de la Conseillère Parcours et Orientation Professionnels (CPOP).

- Un dispositif de mentorat est mis en place pour les agents souhaitant accéder à des postes à responsabilités, avec la mobilisation de Cadres volontaires (cadre de ce mentorat à définir)

Indicateurs d'évaluation annuels :

- nb d'avancements de grades et promotions internes F-H
- nb accompagnement F – H par la CPOP

4 – La rémunération

- La Collectivité s'engage à une vigilance particulière sur l'équité de traitement des candidats femmes et hommes quant aux prétentions salariales lors du recrutement de contractuels.

- La Collectivité s'engage à œuvrer pour prendre en compte l'évolution de la réglementation concernant l'accès des femmes aux responsabilités, issue de la loi n°2023-623 du 19 juillet 2023, visant à supprimer les écarts de rémunération : la mise en place, au plus tard le 30 septembre 2024, d'un index de l'égalité femmes-hommes en matière de rémunération, avec :

- . la publication sur le site internet de la Collectivité des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération ainsi qu'aux actions mises en œuvre pour les supprimer
- . présentation de ces indicateurs à l'Assemblée délibérante.

Les mesures qui ne relèvent pas spécifiquement du Plan mais ont un effet sur l'égalité professionnelle

A travers la « revoyure » du RIFSEEP programmée, la Collectivité tendra encore davantage à une plus équitable rémunération des agents pour prendre en compte les effets de filières, le niveau d'expertise et de responsabilité, les sujétions particulières.

Indicateurs d'évaluation annuels :

- écarts de rémunération F-H fonction des responsabilités, sujétions et expertise



Axe 2 : L'articulation vie professionnelle / vie personnelle

*« L'ordre et l'égalité sont louables en toutes choses, mais particulièrement dans les affaires du ménage. »
Proverbe oriental*

Cet axe traite de l'ensemble des dispositifs mobilisables par la Collectivité pour faciliter la conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle des agents, quel que soit leur genre.

★ Les objectifs stratégiques liés à l'axe

- ☒ Permettre aux agents de mieux concilier leur engagement professionnel avec leur vie personnelle.
- ☒ Mesurer via le baromètre de la Qualité de Vie au Travail, le bien être au travail en intégrant des données genrées.
- ☒ Assurer une transparence renforcée sur les décisions impactant la conciliation vie personnelle / vie professionnelle.

★ Les objectifs opérationnels et les indicateurs d'évaluation

1 – Le temps de travail

- Les hommes sollicitent moins que les femmes les dispositifs permettant de concilier vie personnelle et vie professionnelle, et notamment la prise en compte des charges familiales (temps partiels, autorisations spéciales d'absence, congés de proche aidant...). Une sensibilisation au caractère non genré de ces dispositifs est régulièrement effectuée.

Les mesures qui ne relèvent pas spécifiquement du Plan mais ont un effet sur l'égalité professionnelle

- Dans le cadre du dialogue continu sur le temps de travail, la Collectivité pourra questionner l'assouplissement de certaines règles actuelles :
 - . le fonctionnement du dispositif « temps partiel » (maintien des campagnes annuelles + demandes en cours d'année pour les nouveaux arrivants + demandes en cours d'année en cas de situation exceptionnelle rencontrée par l'agent).
 - . l'expérimentation de la semaine de 4 ou 4,5 jours
 - . l'individualisation des horaires fixes / variables (aujourd'hui les horaires sont fixés par entité)
 - . la récupération des heures supplémentaires
 - . la programmation des congés
 - . l'adaptation des plages fixes
- La transparence sur les décisions impactant le temps de travail (motivation des refus) est assurée.
- La Collectivité réaffirme le droit à la déconnexion des agents.
- Dans le cadre du campus des managers, les cadres sont sensibilisés :
 - . à l'encadrement des horaires des réunions
 - . au développement des modes d'organisation du travail permettant aux agents qui souhaitent travailler à temps partiels de le faire (suppléances, binômes, co-portage des dispositifs ou projets).

Indicateurs d'évaluation annuels :

- nb d'agents ayant opté pour la semaine de 4 ou 4,5 j
- nb d'agents ayant opté pour un régime de travail différent (fixes / variables)
- nb d'agents ayant sollicité un TP de droit et sur autorisation
- répartition genrée des demandes d'ASA liées à la vie familiale, congés proche aidant etc

2 – Le télétravail

Le télétravail n'est pas un dispositif relevant spécifiquement de la thématique de l'égalité professionnelle. Néanmoins, au vu de la proportion de télétravailleurs femmes dans la Collectivité, les aménagements le concernant ont un impact fort sur la conciliation vie personnelle/vie professionnelle des femmes.

Les mesures qui ne relèvent pas spécifiquement du Plan mais ont un effet sur l'égalité professionnelle

- Dans le cadre du dialogue continu sur l'évolution de son dispositif de télétravail, la Collectivité pourra questionner l'assouplissement de certaines règles actuelles :
 - . autorisation du télétravail en demi-journée,
 - . nombre de jours de télétravail possible (par mois ? Enveloppe annuelle?) et harmonisation entre les services,
 - . lieu où peut s'exercer le télétravail.
 - . formations à distance
 - . maintien ou non du badgeage pour prendre en compte le temps de travail réel
 - .
- La transparence sur les décisions concernant les autorisations de télétravail (motivation des décisions) est assurée.
- Dans le cadre du Campus des managers, les cadres seront sensibilisés à ce dispositif et ses impacts sur la conciliation vie personnelle / vie professionnelle et le bien être au travail des agents (voir axe 4 du Plan)

Indicateurs d'évaluation annuels :

- nb d'autorisation de télétravail par service et nb de jours autorisés
- nb de refus de journées de télétravail et motivation

3 – Les éléments liés à l'arrivée d'un enfant

- Pour faciliter la conciliation vie personnelle / vie professionnelle de ses agents nouvellement parents, la Collectivité expérimente :

- . le conventionnement avec des structures d'accueil du jeune enfant pour la réservation de places pour les enfants de ses agents,
- . les crèches d'entreprises partagées avec des entreprises ou autres administrations,
- . facilite l'accès de ses agents, via l'intranet, aux places disponibles chez les assistantes maternelles qu'elle agréée.
- . met en place un système de petites annonces dans l'intranet pour les parents recherchant des heures de baby-sitting pour la garde de leurs enfants et conventionne avec des sociétés de garde à domicile (aide du CNAS pour le CESU)
- . expérimente la mise en place d'espace « allaitement » dans les locaux permettant aux femmes de poursuivre leur allaitement dans des conditions dignes et des espaces de repos pour les femmes enceintes afin d'éviter une fatigabilité pouvant générer des arrêts maladie.

- Lorsque l'organisation mise en place pour assurer la suppléance (ou la formation de binômes), ne permet pas d'assurer le service à rendre, et en fonction des missions exercées, la Collectivité assure les remplacements des agents en congé maternité, paternité, adoption.

- Les Cadres sont sensibilisés à la préparation des départs d'agents en congés maternité, paternité et adoption : ils tiennent avec l'agent des entretiens permettant d'organiser la suppléance pendant l'absence et mais aussi d'organiser le retour de l'agent (voir axe 4 du Plan).

Indicateurs d'évaluation annuels :

- nb de congés (maternité, paternité, parental, adoption...) demandés et durée F – H
- nb de congés remplacés F – H
- nb de conventionnements réalisés et nb de places réservées
- nb de places dans le dispositif crèche entreprise



Axe 3 : La prévention et le traitement des discriminations, des actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que des agissements sexistes

*« Et je dis que l'Humanité a un synonyme : Égalité. »
Victor HUGO - écrivain*

★ Les objectifs stratégiques liés à l'axe

- ☒ Permettre à chaque agent, quel que soit son genre, de bénéficier d'un environnement de travail propice à son épanouissement et à son bien être au travail.
- ☒ Prévenir et traiter les situations de signalement de discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral et sexuel et les agissements sexistes.
- ☒ Garantir la protection des agents avec fermeté.

★ Les objectifs opérationnels et les indicateurs d'évaluation

1 – La prévention

- À travers les actions de communication interne, un affichage permanent, des vidéos et des visites dans les services, la DDRhRs sensibilise l'ensemble des agents aux propos et actes relevant de cette thématique et effectue des rappels réguliers sur le dispositif de signalement en place et les risques encourus par les agents auteurs.

- De même, la Collectivité informe les usagers des risques encourus en cas de propos ou actes relevant de cette thématique.

- La sensibilisation des encadrants au repérage et au traitement des situations de harcèlement et d'agression est effectuée dans le cadre du Campus des managers (voir axe 4 du Plan)

Indicateurs d'évaluation annuels :

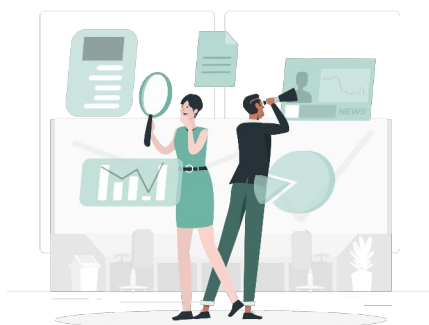
- nb de communication et nb de visites dans les services
- nb de recours à cellule d'écoute extérieure
- nb de sensibilisation des usagers

2 – Le traitement

- A travers son dispositif de signalement et de traitement des propos et actes relevant de cette thématique, la Collectivité garantit la protection des agents victimes dans les meilleurs délais, par tous moyens que nécessite la situation.
- Elle réaffirme le caractère inacceptable de ces agissements par une fermeté dans le traitement des situations avérées, que l'auteur soit un agent ou un usager.
- La Collectivité met en place, chaque fois que la situation le nécessite, une médiation dans les services où se sont produits de tels faits, via l'Assistante Sociale du personnel ou un prestataire extérieur afin d'éviter que les situations se reproduisent.
- Elle ouvre la possibilité aux agents victimes qui le souhaitent
 - . d'un appel sur un numéro dédié pour une première écoute à l'interne par les personnels de la DDRhRs en charge de la gestion du dispositif de signalement (situations où l'agent serait en difficulté pour exprimer par écrit son vécu) ; les agents pourront appeler de façon anonyme s'ils le souhaitent.
 - . de recours à une écoute extérieure.
- Elle accompagne les agents auteurs à travers un dispositif extérieur d'écoute / conseil / coaching en faisant appel à des organismes adaptés.

Indicateurs d'évaluation annuels :

- nb de recours à cellule d'écoute extérieure
- nb de médiation réalisées
- nb d'agents victimes (nb de fiches de signalement)
- nb d'agents sanctionnés
- nb de dépôt de plainte contre un usager
- nb accompagnements des auteurs



Axe 4 : Le pilotage du Plan

*« L'admission des femmes à égalité parfaite
serait la marque la plus sûre de la civilisation
et elle doublerait les forces
intellectuelles du genre humain. »
Stendhal - écrivain*

★ L'objectif stratégique liés à l'axe

☒ Conduire une politique d'égalité professionnelle Femmes-Hommes agile en partageant les orientations du Plan le plus largement possible et en adaptant si besoin son contenu en cours de période.

★ Les objectifs opérationnels et les indicateurs d'évaluation

1 - Renforcer le pilotage et partager la mise en œuvre du Plan

Le portage du Plan

- Le plan est soumis aux élus départementaux lors d'une session de l'Assemblée.

- le Plan est inscrit dans les priorités Rh de la Collectivité.

- Le Plan et ses bilans annuels sont présentés :

. au Comité Social Territorial et du Comité Social d'Établissement dans le cadre du dialogue social avec les organisations syndicales représentatives ;

. en CODIR DGSD et en CODIR de Pôle ou Direction autonome pour un échange sur son exécution et les adaptations éventuelles à y apporter ;

. lors d'une session du Campus des managers, avec un focus sur les actions les concernant.

- Un comité de suivi réunissant un panel de cadres et d'agents est mis en place. Il se réunit au moins une fois par an pour préparer les bilans annuels.
- Une communication sur les axes du Plan et les actions mises en place est effectuée auprès de tous les agents. Les Cadres et les référents Rh sont chargés de relayer les informations auprès des agents de leurs entités.
- A travers le baromètre QVT et les questionnaires semestriels diffusés auprès des agents, leur satisfaction quant aux mesures prises est mesurée.

Le suivi des indicateurs du Plan

- Les indicateurs figurant à chaque axe du Plan font l'objet d'un suivi annuel, intégré dans le bilan de mise en œuvre. Ils viennent compléter les indicateurs genrés du Rapport Social Unique.
- A compter du 30 septembre 2024, la Collectivité mettra en œuvre l'index égalité femmes-hommes prévu par la réglementation.

Indicateurs d'évaluation annuels :

- nb d'indicateurs spécifiques retenus
- nb de publication
- tenue effective du CODIR DGSD « plan égalité »
- mise en place effective du comité de suivi

2 - Accompagner les cadres dans l'exercice de leurs fonctions managériales pour le portage de la politique égalité

- Les Cadres sont des acteurs essentiels de la politique égalité femmes-hommes : ils portent la politique à travers leurs actions quotidiennes de management et relayent les informations, au plus près des équipes. Ce rôle est inscrit dans leur fiche de poste.
- Ils bénéficient d'une présentation du Plan et de ses bilans annuels d'exécution dans le cadre du Campus des Managers, et sont sensibilisés tout au long de l'année via des actions de communication spécifiques.
- Dans le cadre du Campus des managers, toutes les strates de management sont formées / sensibilisées obligatoirement :
 - . au repérage, à l'écoute et au traitement des actes de discriminations, violences, agissements sexistes et de harcèlement sexuel ;
 - . à l'approche de l'égalité femmes-hommes et sa traduction dans les actes managériaux du quotidien (recrutement, évaluation professionnelle, gestion du temps et de l'organisation du travail...).

Les mesures qui ne relèvent pas spécifiquement du Plan mais ont un effet sur l'égalité professionnelle

- A leur demande, ils peuvent être accompagnés par la DDRhRs sur l'organisation du service en cas d'absence d'un agent (suppléance, réorganisation...) et au fonctionnement en mode projet, pour faciliter la délégation et la valorisation des compétences des agents.

Indicateurs d'évaluation annuels :

- nb de cadres formés
- nb d'actions de sensibilisation

3 - Informer / Sensibiliser les agents à l'égalité professionnelle et aux actes / agissements sexistes

- Des actions de communication interne et des visites dans les services permettent la sensibilisation des agents tout au long de l'année et des échanges sur la thématique, notamment à l'aide d'activités ludiques et de journées d'actualité et de sensibilisation lors de la journée internationale des droits des femmes.

Indicateurs d'évaluation annuels :

- nb de visites organisées
- nb d'actions de sensibilisation organisées

Contact à la DDRhRs :
Frédérique PARIS – Directrice de projets transversaux RH (03 80 63 30 21).

