

Plan d'action relatif à l'égalité professionnelle 2024-2026



PLAN D'ACTION RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE 2024-2026

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique fait obligation à tout employeur public d'élaborer, un plan d'action « égalité professionnelle ».

Ce plan doit comporter obligatoirement des mesures concrètes sur les 4 axes suivants :

- ◇ La prévention et le traitement des écarts de rémunération ;
- ◇ La mixité des métiers, les parcours professionnels et déroulements de carrière ;
- ◇ L'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle ;
- ◇ La lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

La loi du 6 août prévoit qu'à défaut d'élaboration du plan d'action ou en cas de non renouvellement du plan d'action au terme de sa durée, l'institution concernée peut être sanctionnée par une pénalité dont le montant ne peut excéder 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels.

Un décret du 4 mai 2020 est venu définir les modalités d'élaboration et de mise en œuvre de ce plan d'action.

Un premier plan 2021-2023 a été élaboré, comprenant 16 actions déclinées au sein de 5 axes.

Un bilan a été effectué sur les actions conduites et ajournées, puis au terme de plusieurs réunions de travail, le plan d'action égalité professionnel 2024-2026 a été élaboré.

Il comprend 15 actions déclinées au sein de 5 axes.

2

AXE 1 : Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Actions :

1. Etudier les écarts de salaires existants entre les femmes et les hommes
2. Communiquer autour de l'accès au temps partiel et congés familiaux et leurs conséquences sur la rémunération et la retraite *

* actions reportées qui étaient au plan 2021-2023 mais n'ayant pu être réalisées.

AXE 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique

Actions :

3. Organiser un évènement permettant d'échanger autour des métiers de la collectivité*
4. Proposer un entretien aux agent-es ayant été absent-es plus de deux mois pour raison familiale ou médicale*
5. Etat des lieux genré des préparations concours et examens professionnels
6. Mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées de l'encadrement supérieur
7. Guide du recrutement sans discriminations ni stéréotypes

AXE 3 : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

Actions :

8. Guide de bonnes pratiques professionnelles pour mieux appréhender son temps de travail et une meilleure conciliation avec les temps extra-professionnels

AXE 4 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

Actions :

9. Communication autour de la mise en place de la cellule signalement
10. Suivi de la mise en place du dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations
11. Pyramide 3D cellule signalement
12. Formation à la prévention des violences sexuelles et sexistes

AXE 5 : Développer une culture commune sans stéréotypes de genre

Actions :

13. Intégrer l'écriture égalitaire au sein de la collectivité
14. Proposer des actions de sensibilisation au personnel de la collectivité sur le thème de l'égalité femmes/hommes
15. Former les services de la Direction Ressources Humaines et les encadrant.es à recruter sans stéréotypes*

* actions reportées qui étaient au plan 2021-2023 mais n'ayant pu être réalisées.

Intitulé :

Étudier les écarts de salaires existants entre les femmes et les hommes

Contexte :

En 2017, le salaire net mensuel moyen (exprimé en équivalent temps plein) est dans la Fonction Publique Territoriale de 1 867 € pour les femmes et 2 053 € pour les hommes. (source : *Chiffres-clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique* – éd. 2019, DGAFFP).

Dès lors, on pourrait affirmer que les femmes sont en moyenne moins bien payées que les hommes, même si l'écart de salaires y est un peu plus resserré que dans le secteur privé. Cependant, l'analyse de ces écarts de salaire repose le plus souvent sur la comparaison des moyennes des salaires horaires, sans prise en compte

d'effets de structure à l'exception des différences de temps de travail. Une partie des inégalités provient du fait qu'hommes et femmes diffèrent en termes d'âge, d'ancienneté, mais aussi dans les emplois occupés ou les positions atteintes. Il est donc nécessaire de mener une analyse détaillée des écarts de rémunérations.

De plus, sur le modèle du secteur privé, la loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique, instaure un index de l'égalité professionnelle à compter du 30 septembre 2024.

Objectif(s) :

- Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Actions :

- Créer une extraction des données à analyser (écarts liés à la quotité de temps de travail, comparaison par filière, grade, fonctions, ancienneté). S'appuyer sur le RSU et les indicateurs demandés pour l'index égalité.
- Mener l'analyse
- Traiter selon la nature de l'écart
- Publier tous les ans, sur le site internet de la collectivité, l'index de l'égalité professionnelle.
- Si les chiffres sont inférieurs à une cible définie par décret, des objectifs de progression de chacun de ces indicateurs seront fixés et publiés. La collectivité disposera alors de trois ans pour atteindre cette cible.

Acteurs et actrices :

- Direction Organisation des Systèmes d'Informations Numériques
- Direction Ressources Humaines

Cible :

- Tout le personnel

Calendrier :

Données 2023 à publier avant le 30 septembre 2024

Indicateurs de suivi :

- Rapport Social Unique
- Rapport annuel sur l'égalité professionnelle
- Score à l'index égalité sur 100 points

Intitulé :

Communiquer autour de l'accès au temps partiel et congés familiaux et leurs conséquences sur la rémunération et la retraite

Contexte :

Dans la Fonction Publique Territoriale, 29 % des femmes fonctionnaires sont à temps partiel contre 7 % des hommes (source : Chiffres-clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique- éd. 2019, DGAFP).
Au sein de notre collectivité (effectif permanent), en 2022, 14 % des femmes sont à temps partiel contre 4 % des hommes.

Objectif(s) :

Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.
Informers les agent-es sur les différents congés familiaux existants et sensibiliser les encadrant-es.

Actions :

- Communiquer sur l'accès au temps partiel, congés familiaux et les conséquences sur la rémunération, la carrière et la retraite. (plaquette et Web in Gers)
- Sensibiliser les encadrant-es à cette thématique par une communication dédiée, lors de rencontres. (Web in Gers)
- Réunion/ information auprès des agent-es notamment dans les services décentralisés (collèges, SLA, etc.) : Web in Gers délocalisé en présentiel

Acteurs et actrices :

- DRH/Service Carrière et Paie

Cible :

- Tout le personnel
- Encadrant-es pour les sensibiliser et leur permettre d'informer leurs agent-es

Calendrier :

A partir du 2^{ème} semestre 2024

Indicateurs de suivi :

- Statistiques du Chatbot : nombre de personnes qui posent des questions sur le temps partiel.
- Nombre de participant-es aux web in Gers et réunions d'information.

Intitulé :

Organiser un évènement permettant d'échanger autour des métiers de la collectivité

Contexte :

L'emploi féminin se concentre aujourd'hui dans une douzaine de familles professionnelles sur un total de 87. Selon la DARES, il faudrait aujourd'hui qu'un peu plus de la moitié des personnes en poste change d'emploi pour atteindre un véritable équilibre des sexes dans les métiers.

L'essentiel des stéréotypes de genre présupposent l'existence de rôles spécifiquement masculins ou féminins, eux-mêmes hiérarchisés. Les fonctions sensées revenir naturellement aux hommes (l'action technique, la prise de décision, la représentation extérieure) étant considérées comme supérieures à celles dévolues aux femmes (l'éducation des enfants, le soin apporté aux autres, l'organisation de la sphère domestique). Cette représentation des rôles sexués a trouvé une traduction dans le champ professionnel où les métiers ont été identifiés comme masculins ou comme féminins sur la base de leur proximité avec les deux pôles fonctionnels précédents. Il paraît donc nécessaire de déconstruire ces clichés en sensibilisant le personnel à l'accession non genrée des métiers de notre collectivité.

Objectif(s) :

- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique
- Promouvoir la mixité des métiers au sein des services
- Lutter contre les représentations stéréotypées dans les métiers et filières
- Renforcer la coopération, la transversalité et la communication entre services

Actions :

- Organiser des campagnes de recrutement dans lesquelles des agent.es pourraient témoigner sur leurs métiers.
- Des photos ou portraits vidéos pourraient également être faits et diffusés, sur intranet, internet et lors de salons professionnels.

Acteurs et actrices :

- DRH/ cheffe du service Emploi Recrutement
- Direction Communication
- CNFPT
- Centre De Gestion du Gers

Cible :

- Tout le personnel
- Futurs professionnels de la collectivité

Calendrier :

- Un évènement en 2025
- Portraits d'agent et agente à multiplier

Indicateurs de suivi :

- Nombre de personnes présentes aux évènements
- Nombre de vues des vidéos

Intitulé :

Proposer un entretien aux agent.es ayant été absent.es plus de deux mois pour raison familiale ou médicale

Contexte :

La naissance d'un enfant marque le plus souvent une rupture dans les trajectoires professionnelles féminines. Dans le secteur privé, la salariée qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité a droit à un entretien professionnel (article L. 6315-1 du code du travail). Cet entretien est consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. L'article 31 du Décret 86-68 du 13 janvier 1986 précise que 4 semaines au moins avant sa réintégration, le fonctionnaire en congé parental bénéficie d'un entretien avec, selon son souhait de réintégration, le responsable des ressources humaines de son administration d'origine ou de détachement pour en examiner les modalités. Les agent.es en arrêt de longue durée peuvent éprouver des inquiétudes au moment de leur retour en activité et se sentir déconnecté.es.

Objectif(s) :

- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique
- Faciliter la reprise et l'intégration dans le collectif de travail
- Reprise de l'activité dans de bonnes conditions et adaptation aux éventuelles évolutions ayant pu intervenir pendant l'absence de l'agent.
- Favoriser l'articulation entre activité professionnelle, vie personnelle et familiale.
- Déterminer les éventuels besoins en formation.

Actions :

- Etablir une procédure et une trame d'entretien avec les points à aborder (évolutions intervenues sur le poste pendant l'absence, besoins en formations,...).
- Former les encadrant.es à cet entretien en les sensibilisant aux impacts de cette transition de vie sur la trajectoire professionnelle.
- Compte rendu d'entretien à transmettre à la DRH et mise en place d'actions si besoin

Acteurs et actrices :

- DRH : directrice adjointe
- N+1

Cible :

- Tous les agent.es revenant d'un congé parental, d'un congé de présence parental, d'un congé maternité, d'un congé d'adoption, d'une disponibilité pour convenance personnelle, d'une disponibilité pour suivre son conjoint, d'un arrêt maladie long.

Calendrier :

- 2025 : élaboration de la trame d'entretien et sensibilisation des encadrant.es
- 2026 : mise en oeuvre des entretiens

Indicateurs de suivi :

Nombre d'entretiens réalisés par rapport au nombre d'agent.es étant revenu.es d'un congé familial ou arrêt maladie long.

Intitulé :

Etat des lieux genré des préparations concours et examens professionnels

Contexte :

A ce jour, il n'existe pas de statistiques genrées concernant les préparations aux concours et examens professionnels dans la collectivité. Cette donnée n'est pas non plus présente dans le rapport social unique. Or, cela pourrait avoir un intérêt pour comparer cette donnée avec le taux de féminisation de la collectivité.

Objectif(s) :

Faire un état des lieux pour proposer des actions en conséquence.

Actions :

- Elaborer une extraction genrée des préparations concours et examens professionnels.
- Comparer cette extraction au taux de féminisation de la collectivité.
- Cet état des lieux sera à faire figurer dans le rapport de situation comparée femme homme de la collectivité.
- Actions correctrices éventuelles

Acteurs et actrices :

- Conseillère en évolution professionnelle (service formation et développement des parcours professionnels)

Cible :

- Destinataires du rapport de situation comparée femme homme, en complément de ce document

Calendrier :

Extraction et analyse 2^{ème} semestre 2024

Indicateurs de suivi :

Production de l'état des lieux

Intitulé :

Mise en oeuvre du dispositif des nominations équilibrées

Contexte :

L'article 82 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 prévoit qu'à compter du 1er janvier 2020, les nominations dans les emplois de direction de la fonction publique des trois versants doivent concerner, à l'exclusion des renouvellements dans un même emploi ou des nominations dans un même type d'emploi, au moins 40% de personnes de chaque sexe.

Le décret du 30 décembre 2019 est venu préciser les emplois concernés, à savoir concernant les départements : « Emplois de directeur général des services et de directeur général adjoint des services et emplois créés en application de l'article 6-1 de la loi du 26 janvier 1984 ».

En cas de non-respect de cette obligation, une contribution est due, dont le montant est égal au nombre de bénéficiaires manquants multiplié par un montant unitaire.

La loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique prévoit de relever le taux minimal de personnes de chaque sexe à 50% à partir de 2028 pour les départements.

Objectif(s) :

Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique

Actions :

- L'administration devra atteindre d'ici à 2022, une proportion minimale d'un tiers de personnes de chaque sexe et tendre à terme vers l'équilibre d'au moins 40 % de personnes de chaque sexe.
- Actuellement, au sein de la collectivité, les emplois concernés sont occupés par trois hommes et une femme.
- Les nominations sur ces emplois après mars 2021 devront donc tenir compte de cette obligation.

Acteurs et actrices :

- Directrice Ressources Humaines

Cible :

- Postes de directeur ou directrice général-e des services et de directeur ou directrice général-e adjoint-e des services, soit 4 postes dans notre collectivité

Calendrier :

En fonction des mises à la vacance des emplois concernés

Indicateurs de suivi :

Nombre de nominations

Intitulé :

Guide du recrutement sans discriminations ni stéréotypes

Contexte :

Si les discriminations peuvent parfois être la manifestation d'une volonté assumée et consciente de désavantager une ou plusieurs personnes, les traitements discriminatoires peuvent aussi ne pas être intentionnels. Ils sont ainsi souvent le résultat des stéréotypes et préjugés mobilisés inconsciemment par les personnes qui participent au recrutement. Or, refuser d'embaucher une personne en raison d'un motif de discrimination est interdit et peut donner lieu à des sanctions.

Dès lors, formaliser les procédures de recrutement permet alors de réduire la probabilité de recrutement discriminatoire.

Objectif(s) :

Porter à la connaissance de tous les cadres de la collectivité les critères de discriminations. Partager et uniformiser les bonnes pratiques liées au recrutement.

Actions :

Réalisation d'un guide via un groupe de travail issu de la formation recruter sans discriminer composé de cadres volontaires représentants des directions différentes.

Ce guide devra être accessible facilement, en format dématérialisé et distribué, sous format papier, à tous les nouveaux cadres intégrant la collectivité.

Acteurs et actrices :

- Groupe de travail issu des cadres participants à la formation (recruter sans discriminations ni stéréotypes)
- DRH/Cheffe du service Emploi Recrutement

Cible :

- Cadres
- Recruteurs

Calendrier :

2^{ème} semestre 2025

Indicateurs de suivi :

Edition du guide et diffusion

Intitulé :

Guide de bonnes pratiques professionnelles pour mieux appréhender son temps de travail et une meilleure conciliation avec les temps extra-professionnels (vie personnelle)

Contexte :

L'organisation et la gestion du temps jouent un rôle prépondérant dans l'équilibre entre travail et vie privée, promotion de l'égalité professionnelle, amélioration de la qualité de vie au travail (QVT). Dans un contexte d'augmentation de la charge de travail, du décloisonnement des temps professionnels et personnels avec le développement du numérique; il faut promouvoir des bonnes pratiques dans le cadre de l'organisation du travail.

Objectif(s) :

Respecter l'articulation entre activité professionnelle, vie personnelle et familiale pour un meilleur équilibre des temps de vie en :

- Professionnalisant les temps de travail, réunions, anticipant les dépassements d'horaires
- Prendre en compte les particularités de chacun en maintenant un collectif d'équipe
- Maîtrisant l'usage des technologies de l'information et de la communication.

Et ainsi améliorer la qualité de vie au travail.

Actions :

Réunir dans un document, des bonnes pratiques, comme par exemple :

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Instaurer un droit à la déconnexion (plus d'accès après 20h ni le week-end), • Professionnaliser la conduite de réunion, • Favoriser des horaires raisonnables : pas de réunion avant 8h et après 18h, • Mieux encadrer le recours au télétravail pour fluidifier le travail avec le collectif | <ul style="list-style-type: none"> • Responsabiliser le personnel encadrant dans leurs comportements et limiter les sollicitations en dehors des plages et ainsi favoriser l'exemplarité des encadrant-es, • Communiquer sur les différents droits aux aidants, • Développer le dispositif sport santé au travail, |
|---|---|

Cette fiche action sera associée au programme d'action Man@Gers.

Acteurs et actrices :

Chef de projet : DRH/cheffe du Service Innovation, Appui Transversal et Temps de Travail

Ressources : DOSIN, DRH/Service Santé, Action Sociale au Travail

Cible :

Tous les agent-es avec une cible particulière : les managers

Calendrier :

- Elaboration du document courant 2024 pour une diffusion fin 2024
- Communication du document à tous les agent-es avec une sensibilisation de la hiérarchie et des managers

Indicateurs de suivi :

Edition du guide et diffusion : nombre de personnel encadrant sensibilisés pour une meilleure diffusion au cœur des services.

Intitulé :

Communication autour de la mise en place de la cellule signalement

Contexte :

L'article 80 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit la mise en place obligatoire d'un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes. Un décret du 13 mars 2020 est venu en préciser le contenu.

De plus, la charte de fonctionnement des dispositifs de signalement et de traitement éditée par la DGAFP, précise dans son point 1.4, que « les dispositifs de signalement doivent faire l'objet d'une communication *ad hoc* afin que l'ensemble des agents puisse s'en saisir ».

Objectif(s) :

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

Actions :

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Présentation et diffusion du guide cellule signalement • Rendre accessible sur intranet le guide et la fiche de signalement • Réaliser une plaquette de présentation de la cellule signalement | <ul style="list-style-type: none"> • Campagne d'affichage dans les services • Webinaire • Vidéo de communication et diffusion sur les écrans • Sensibilisation des arrivantes et arrivants dans la collectivité |
|--|---|

Acteurs et actrices :

- Direction Organisation des Systèmes d'Informations Numériques
- DRH/ Service Santé Action Sociale au Travail

Cible :

- L'ensemble du personnel

Calendrier :

1^{er} trimestre 2024 pour les affiches, la plaquette et le guide
 1^{er} semestre 2024 : webinaire
 2^{ème} semestre 2024 : vidéo
 1^{er} semestre 2025 : sensibilisation nouveaux agents

Indicateurs de suivi :

- Respect du calendrier
- Nombre de saisies de la cellule signalement

Intitulé :

Suivi de la mise en place du dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations

Contexte :

L'article 80 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit la mise en place obligatoire d'un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes. Un décret du 13 mars 2020 est venu en préciser le contenu.

Dans la collectivité, depuis 2012, une cellule des risques psycho-sociaux a été créée au sein du Service Santé Action Sociale au Travail avec pour objectif de prévenir, réduire ou éliminer les facteurs de risque les ressentis ou situations de souffrance, de stress, de violence au travail.

En 2023, une cellule signalement a été créée et un guide élaboré ayant fait l'objet d'un passage en Comité Social Territorial (CST) et en formation spécialisée. Début 2024, une communication à destination du personnel a été lancée.

Objectif(s) :

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

Actions :

- Création d'un tableau de suivi.
- Points réguliers sur le suivi des saisines.
- Création d'indicateurs quantitatifs (nombre de saisines, nombre d'enquêtes administratives déclenchées, nombre de protections fonctionnelles accordées, nombre de sanctions disciplinaires...) et qualitatifs (délais de traitements, suites données, formations, diffusion des affiches et plaquettes...)

Acteurs et actrices :

- DRH/Service Santé Action Sociale au Travail
- DRH/Service Action Juridique

Cible :

- Tout le personnel

Calendrier :

Préparer le tableau et les indicateurs courant 2024 pour présentation en 2025

Indicateurs de suivi :

- Bilan annuel présenté en Formation Spécialisée en Santé, Sécurité et Conditions de Travail (F3SCT)
- Bilan présenté en CODIR élargi

Intitulé :

Pyramide 3D cellule signalement

Contexte :

Suite à la journée de sensibilisation en novembre 2022 sur le thème des violences sexistes et sexuelles au travail, un groupe de travail a proposé la création d'une pyramide 3D comme outil de communication ludique à destination de tout le personnel. Chaque face de la pyramide délivrant une information.

Objectif(s) :

Communiquer auprès des agent-es pour les sensibiliser, les informer et les orienter si besoin vers la cellule signalement.

Actions :

- Création de la pyramide avec éventuellement les personnes qui en ont eu l'idée en 2022 et les infographistes.
- Impression des pyramides.
- Distribution à tout le personnel.

Acteurs et actrices :

- DOSIN/infographistes
- DRH/ Service Santé Action Sociale au Travail
- DAJI/ Service Action Juridique

Cible :

- Tout le personnel

Calendrier :

1^{er} semestre 2026

Indicateurs de suivi :

Nombre de pyramides imprimées et distribuées.

Intitulé :

Formation à la prévention des violences sexuelles et sexistes

Contexte :

La formation des agents publics constitue un levier déterminant pour prévenir et mieux traiter les situations de violences.

20 % des femmes actives disent avoir été confrontées à une situation de harcèlement sexuel au cours de leur vie professionnelle et près de 30 % des victimes n'en parlent à personne¹.

La circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique prévoit ainsi le déploiement d'un plan ambitieux de formation à la prévention et à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

Objectif(s) :

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

Actions :

Construire le contenu de la formation en intégrant des encadrant-es

Intégrer au Plan de formation 2025-2026 deux niveaux de formation :

- Formation de l'encadrement à la prévention des violences sexuelles et sexistes au sein de leurs collectifs de travail
- Mise en place d'une formation intra à proposer pour tous les agent-es, reconductible chaque année

Sensibilisation ciblée de type ¼ sécurité auprès de l'ensemble des agent-es

Acteurs et actrices :

- DRH/ Service Formation et Développement des Parcours Professionnels
- CNFPT ou autres formateurs
- DRH/ Service Santé Action Sociale au Travail

Cible :

- En priorité l'encadrement, la direction Ressources Humaines et les organisations syndicales

Calendrier :

Plan de formation 2025-2026

1^{er} semestre 2025 : construire le contenu de la formation

2^{ème} semestre 2025 : formations de l'encadrement et sensibilisations

Indicateurs de suivi :

Nombre de personnes ayant suivi la formation

¹ Enquête Défenseur des droits 2014

Intitulé :

Intégrer un langage égalitaire au sein de la collectivité

Contexte :

Pour une approche intégrée de l'égalité femmes-hommes et dans le respect de l'article 6 de la Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale, signée en 2010 par le Département, « le signataire s'engage à contrer et prévenir autant que possible les préjugés, pratiques, utilisations d'expressions verbales et d'images fondées sur l'idée de la supériorité ou de l'infériorité de l'un ou l'autre des deux sexes, ou sur des rôles féminins et masculins stéréotypés. A cette fin, le signataire s'assurera que sa propre communication, publique et interne, est pleinement conforme à cet engagement, et qu'il promeut des images sexuées positives ainsi que des exemples également positifs. »

Le 8 mars 2023, une note du Directeur Général des Services a été diffusée à l'attention des directions concernant l'obligation de mise en oeuvre de la communication « non genrée » au sein des administrations et des collectivités territoriales. Cette note fait référence à la circulaire du 22 novembre 2017 relative aux règles de féminisation et de rédaction des textes publiés au Journal Officiel de la République française et recommande d'utiliser dans nos actes administratifs, certaines règles. Plusieurs documents sont également recommandés comme par exemple le guide pour une communication publique sans stéréotype de sexe.

Objectif(s) :

Communiquer sans stéréotype de genre. L'enjeu ne se limite pas à l'écriture et à la typographie, mais s'étend à la langue orale, à sa grammaire et sa syntaxe, à la communication visuelle et à l'usage des couleurs, aux adjectifs employés pour caractériser les femmes et les hommes, par exemple.

Actions :

- Groupe de travail inter directions.
- Définir les règles selon les types de documents générés par les directions.
- Etat des lieux des documents établis par les services.
- Etablir des fiches memo pour tous ces documents et définissant des recommandations d'écriture.

Acteurs et actrices :

- Portage Direction Générale
- Direction Communication

Cible :

- Directions et encadrement

Calendrier :

- 1^{er} semestre 2026 : groupe de travail et état des lieux
- 2^{ème} semestre 2026 : mise en oeuvre

Indicateurs de suivi :

Nombre de documents modifiés

Intitulé :

Proposer des actions de sensibilisation au personnel de la collectivité sur le thème de l'égalité femmes/hommes

Contexte :

Afin que la politique en faveur de l'égalité professionnelle produise des effets, l'ensemble des agents doivent être impliqués. Cela permettra de développer une culture partagée de l'égalité au sein de la collectivité.

Objectif(s) :

Sensibiliser les agent-es aux stéréotypes de genres.

Actions :

Mise en place d'interventions collectives en matière de sensibilisation à l'égalité femmes/hommes, afin d'informer les agent-es sur l'évolution des droits des femmes, l'égalité femmes/hommes, les amener à réfléchir et à s'exprimer sur les représentations sexuées. Il s'agit de démontrer que ces inégalités sont les conséquences d'une socialisation stéréotypée et empreinte de préjugés visant à attribuer à chacun des sexes des places et des rôles différenciés et hiérarchisés.

Ces interventions se voudront ludiques et pourront prendre la forme de : formations, pièces de théâtre, conférences, ateliers/débats, quizz...

Acteurs et actrices :

- Direction Ressources Humaines
- Référent.e égalité de la collectivité
- Intervenants extérieurs

Cible :

- Ensemble du personnel de la collectivité

Calendrier :

- Proposer à minima une action par an
- Inscription au plan de formation 2025-2026

Indicateurs de suivi :

- Statistiques sur le nombre de participant-es, leur genre et leurs métiers.
- Questionnaires de satisfaction

Intitulé :

Former les services de la Direction Ressources Humaines et les encadrant.es à recruter sans discriminations ni stéréotypes

Contexte :

L'accord relatif à l'égalité professionnelle dans la fonction publique du 30 novembre 2018 prévoit dans son Action 1.6: « Afin de favoriser le déploiement des politiques d'égalité professionnelle, les personnels d'encadrement seront systématiquement formés aux questions d'égalité professionnelle, de mixité des métiers, de déconstruction des stéréotypes, et de prévention des violences sexuelles et sexistes. »

Objectif(s) :

- Sensibiliser les recruteurs aux stéréotypes de genres et aux discriminations.
- Co construire un guide des bonnes pratiques en matière de recrutement.
- Promouvoir la mixité des métiers au sein des services.

Actions :

- Formation du personnel participant aux recrutements.
- Elaboration et diffusion d'un guide de bonnes pratiques en termes de recrutement avec des exemples de questions à éviter.
- Reconduction d'une formation au recrutement pour les cadres nouvellement recrutés, sur la base du guide de bonnes pratiques élaboré.

Acteurs et actrices :

- DRH/ Service Emploi Recrutement
- DRH/ Service Formation et Développement des Parcours Professionnels

Cible :

- Encadrement et personnel de la Direction Ressources Humaines
- Puis personne encadrante nouvellement recrutée

Calendrier :

- Plan de formation 2025-2026
- Finalisation et diffusion du guide (action 7) en 2026

Indicateurs de suivi :

- Nombre d'agent-es ayant suivi une formation
- Production des groupes de formation pour la constitution du guide de bonnes pratiques



DÉPARTEMENT DU GERS

DGA - Ressources & Moyens

Direction Ressources Humaines

Service Santé, Action Sociale au Travail

