

EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Plan d'action
2024-2026



LA **VIE** EN
VOSGES
le Département

Version en date du 21 février 2024

Soumise au CST du 6 juin 2024

Avant-propos

L'égalité des droits est reconnue aux femmes et aux hommes dans tous les domaines par la Constitution. Son article 1^{er} prévoit à cet effet, que « la loi assure l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ».

Cette égalité est revendiquée depuis plusieurs siècles par des femmes et des hommes dans tous les domaines : privé, professionnel, législatif ...

Si des progrès sont constatés pour formaliser l'égalité, des efforts et des actes restent toujours nécessaires afin de transformer ce principe en réalité. Nous pouvons toujours constater aujourd'hui des inégalités, sur le territoire national : accès aux responsabilités politiques, sociales et professionnelles, parcours éducatifs, exercice des responsabilités domestiques, rémunérations, précarité, violences ...

Les sources d'inégalités peuvent être multiples, autant dans les constructions sociales que dans l'organisation de la société. De nombreux acteurs ont toujours tenté d'agir, à tous niveaux pour changer ces constructions puis pour transformer un principe de droit en réalité. A ce titre, les collectivités locales prennent leur part dans le progrès nécessaire de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes dans leur champ de compétence.

L'évolution des lois, incluant celle du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, a permis de faire progresser l'égalité professionnelle. Le Conseil Départemental les a accompagnés et garantit les droits de ses agents. Citons récemment :

- La loi du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel,
- La loi du 4 août 2014 pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Toutes reprises dans le Code Général de la Fonction Publique.

A cet effet, les textes prévoient que les collectivités de plus de 20 000 habitants élaborent et mettent en œuvre un plan d'action pluriannuel, renouvelable, comportant des mesures visant à :

- Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les 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. Evaluer la situation de l'égalité professionnelle au sein du Conseil départemental des Vosges

L'élaboration d'un plan d'actions doit reposer sur des indicateurs partagés permettant d'apprécier objectivement la situation au sein du Conseil Départemental des Vosges. Ces données reposent en grande partie sur le Rapport Social Unique (RSU) de la Collectivité **2022** (données au 31 décembre **2022**), des données de rémunération et des données d'avancement de grade.

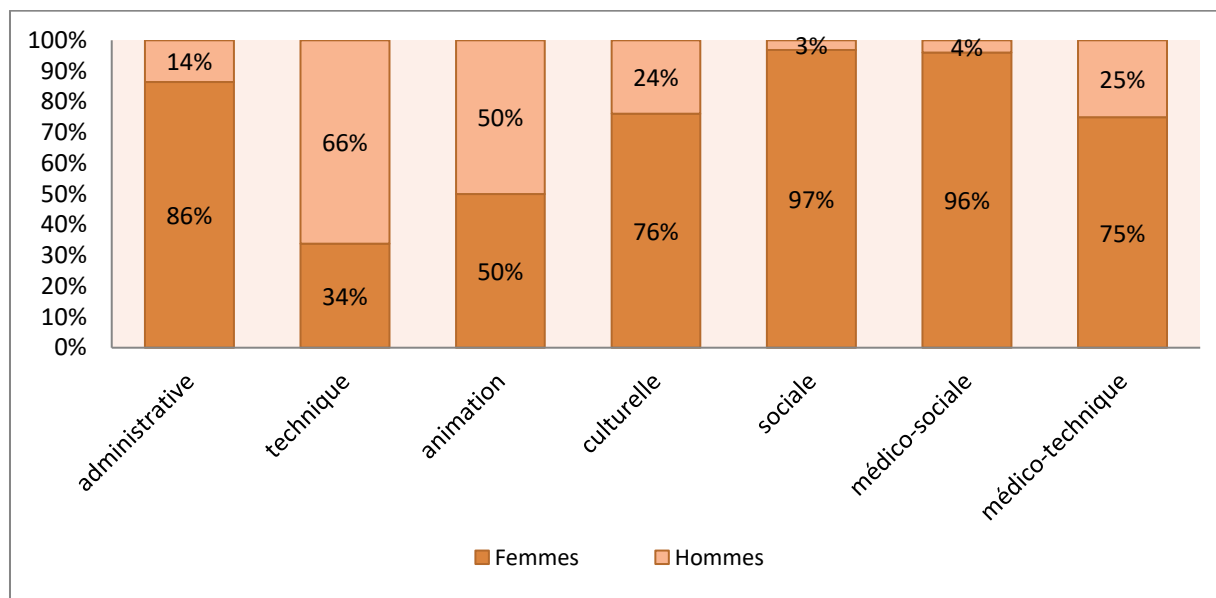
A. Effectifs titulaires

L'effectif total des agents titulaires territoriaux au 31 décembre **2022** est de **1539** agents. Conformément au plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle 2021-2023, les données par sexe ont été intégrées au Rapport Social Unique (RSU) ; le nombre global de femmes est de 955 et le nombre global d'hommes est de 584.

Répartition des effectifs par filière au 31/12/2022

	Femmes	Hommes	Total
filière administrative	426	58	484
filière technique	257	507	764
filière animation	2	0	2
filière culturelle	30	10	40
filière sociale	176	7	183
filière médico-sociale	62	1	63
filière médico-technique	2	1	3
TOTAL	955	584	1539

Proportion par sexe des effectifs par filière au 31/12/2022 (les pourcentages peuvent être arrondis)



Il y a une présence plus marquée de la filière technique dans l'effectif global, par la part importante dans les effectifs de la Direction des Routes et du Patrimoine ainsi que de la Direction des Collèges. La catégorie C est majoritaire au sein du Conseil Départemental, avec **831** agents répartis de manière égale entre les deux sexes.

La répartition des effectifs féminins selon les catégories d'emploi varie au sein de la Collectivité, tandis que les hommes sont plus représentés dans la catégorie C, principalement en raison de la présence des agents d'exploitation des routes, un métier largement masculin.

En revanche, la catégorie A est fortement féminisée, car elle inclut notamment les assistants socio-éducatifs, une profession à prédominance féminine.

La catégorie B est constituée majoritairement de rédacteurs territoriaux, composés en grande partie de femmes.

Le CD88 est donc une collectivité fortement féminisée, avec 62 % de femmes dans l'effectif des agents titulaires.

B. Effectifs contractuels

Répartition des agents contractuels sur poste permanent au 31/12/2022

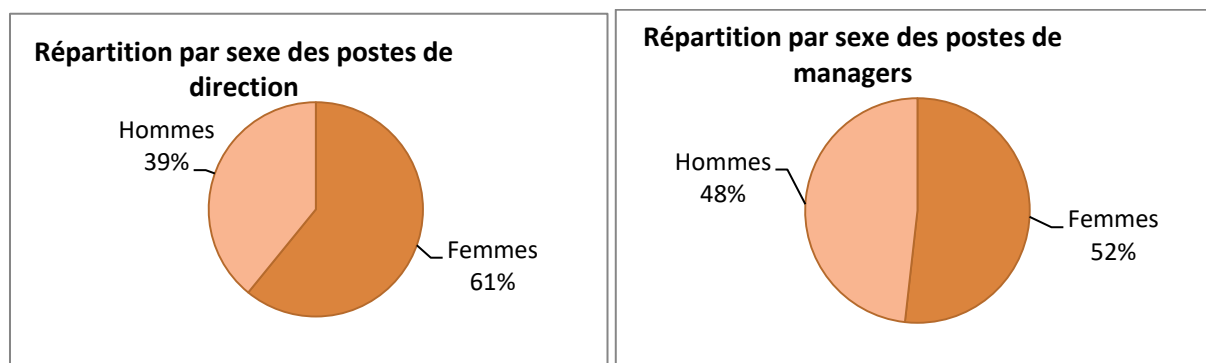
	Femmes	Hommes	Total
filière administrative	34	14	48
filière technique	7	10	17
filière animation	0	2	2
filière culturelle	5	1	6
filière sociale	36	0	36
filière médico-sociale	10	2	12
filière médico-technique	1	0	1
Assistant familial	192	26	218
TOTAL	285	55	340

La proportion de femmes au sein des effectifs contractuels est dans une plus grande mesure, également majoritaire (76%), du fait de la féminisation du métier d'assistant familial.

La proportion des femmes au sein des agents contractuels est en baisse par rapport au rapport sur l'égalité H/F 2020 où elle était de 87%.

C. Accès aux emplois d'encadrement

Les emplois fonctionnels du Conseil Départemental des Vosges sont occupés de manière paritaire en hommes et femmes. Aussi, les postes de direction et de management sont occupés dans une proportion similaire entre les hommes et les femmes au regard de la proportion constatée au sein de l'effectif global.



On peut donc constater un accès égal aux postes à responsabilité. Toutefois, le taux de managers féminins au sein de la Collectivité a diminué d'environ 9% par rapport à 2020. Afin de ne pas se limiter aux seules fonctions d'encadrement, le niveau de responsabilité doit être apprécié en observant la répartition par sexe dans l'ensemble des emplois relevant de la catégorie A.

Répartition par sexe et par catégorie des effectifs au 31/12/2022

	Femmes	Hommes	Total
cadres A filière administrative	90	24	114
cadres A filière technique	16	26	42
cadres A filière culturelle	8	2	10
cadres A filière sociale	176	7	183
cadres A filière médico-technique	61	1	62
Total	351	61	412

85 % des emplois de catégorie A sont occupés par des femmes.

D. Avancement de grade

En 2022, la Collectivité a procédé à **112** avancements de grades, répartis ainsi qu'il suit :

	Femmes			Hommes		
	Total	nbre d'avancements	%	Total	nbre d'avancements	%
cat A	323	26	8%	62	2	3%
cat B	170	4	2%	85	5	6%
cat C	400	51	13%	431	24	6%
Ensemble	893	81	9%	578	31	5%

Ainsi, sur la totalité des avancements de grade, les femmes représentent **72 %** des avancements de grades, les hommes **28 %**. Cette répartition se rapproche de la proportion de l'effectif de la Collectivité. Par ailleurs, la part de femmes bénéficiant d'un avancement est plus important que celle des hommes.

De la même manière, la proportion par sexe dans l'ensemble des avancements par catégorie d'emplois suit la répartition par sexe dans l'effectif global.

Les taux de promotion (promus/promouvables) par sexe et par catégorie restent équilibrés entre les hommes et les femmes.

E. Rémunération

Comparaison du salaire moyen mensuel net par ETP, par catégorie et par filière au 31/12/2022

FONCTIONNAIRES SUR EMPLOI PERMANENT	Montant total des rémunérations annuelles brutes (hors charges patronales)		Nombre de Fonctionnaires en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) ayant travaillé au moins un jour		Rémunération mensuelle moyenne	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
FILIERE ADMINISTRATIVE	2 326 657,00 €	14 306 675,00 €	59,14	397,06	3 278,46 €	3 002,63 €
Catégorie A	1 367 258,00 €	4 384 081,00 €	25,61	84,03	4 448,97 €	4 347,73 €
Catégorie B	272 170,00 €	4 789 339,00 €	7,80	132,38	2 907,80 €	3 014,89 €
Catégorie C	687 229,00 €	5 133 255,00 €	25,73	180,65	2 225,77 €	2 367,96 €
FILIERE TECHNIQUE	15 801 543,00 €	6 805 708,00 €	500,86	248,86	2 629,07	2 278,96
Catégorie A	1 429 164,00 €	760 888,00 €	24,88	14,65	4 786,86 €	4 328,15 €
Catégorie B	2 850 435,00 €	696 726,00 €	75,70	20,38	3 137,86 €	2 848,90 €
Catégorie C	11 521 944,00 €	5 348 094,00 €	400,28	213,83	2 398,73 €	2 084,25 €
FILIERE CULTURELLE	327 833,00 €	1 012 458,00 €	9,56	28,82	2 857,68	2 927,53
Catégorie A	145 885,00 €	315 535,00 €	2,92	7,05	4 163,38 €	3 729,73 €
Catégorie B	61 585,00 €	522 399,00 €	2,00	15,52	2 566,04 €	2 804,98 €
Catégorie C	120 363,00 €	174 524,00 €	4,64	6,25	2 161,69 €	2 326,99 €
FILIERE SOCIALE	293 874,00 €	7 040 085,00 €	6,53	162,32	3 750,31	3 614,30
Catégorie A	293 874,00 €	7 040 085,00 €	6,53	162,32	3 750,31 €	3 614,30 €
FILIERE MEDICO-SOCIALE	88 066,00 €	2 641 828,00 €	1,17	54,44	6 272,51	4 043,94
Catégorie A	88 066,00 €	2 606 991,00 €	1,17	53,49	6 272,51 €	4 061,49 €
Catégorie B	- €	34 837,00 €	-	0,95		3 055,88 €
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	56 596,00 €	94 679,00 €	1,00	2,35	4 716,33	3 357,41
Catégorie A	56 596,00 €	94 679,00 €	1,00	2,35	4 716,33 €	3 357,41 €
FILIERE ANIMATION	- €	59 424,00 €	-	1,70		2 912,94
Catégorie B	- €	59 424,00 €	-	1,70		2 912,94 €
Total	18 894 569,00 €	31 960 857,00 €	578,26	895,55	2 722,91 €	2 974,04 €

La rémunération des femmes est en moyenne plus élevée au sein de la Collectivité.

Néanmoins, la structure des effectifs au sein des différentes filières et les types d'emploi occupés expliquent en grande partie les disparités de rémunération par sexe. En effet, en dehors de la filière culturelle, la rémunération par filière moyenne des hommes est plus élevée.

Les emplois occupés par les hommes au sein de la catégorie A des filières médico-technique, technique et culturelle ainsi que le grade détenu expliquent les différences de traitement indiciaire et de régime indemnitaire.

Pour la filière technique, 74 % des femmes des cadres d'emploi d'ingénieurs et ingénieur en chef détiennent des grades d'ingénieur, pour 36 % en ce qui concerne les hommes. Les hommes de cette filière, pour la catégorie A sont donc majoritairement détenteurs d'un grade d'ingénieur principal ou d'ingénieur en chef. Les femmes y sont majoritairement détentrices du grade d'ingénieur. Ceci explique une différence indiciaire entre les hommes et les femmes des cadres d'emploi d'ingénieur et ingénieur en chef. Ce classement étant lié au poste occupé, les régimes indemnitaires versés se trouvent également être supérieurs pour les hommes.

Les astreintes, les heures supplémentaires rémunérées (Agents d'Exploitation des Routes) ainsi que les types d'emplois occupés (Adjointes Techniques des Etablissements d'Enseignement) par les hommes

de la filière technique de catégorie C sont à l'origine des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes pour cette catégorie d'emploi.

Ainsi, au-delà des effectifs masculins dans certaines filières, on constate des différences de rémunération entre les hommes et les femmes dues principalement :

- Aux types d'emplois occupés, justifiant l'accès à des grades et régimes indemnitaires différents ;
- A l'ancienneté sur certains postes ;
- A l'incidence des temps partiels sur la rémunération (majoritairement pris par les femmes).

Le statut de la fonction publique et l'application d'échelles de rémunération indiciaires communes pour tous les membres d'un même cadre d'emplois permettent un traitement indiciaire égalitaire entre ses membres sans considération de sexe.

Les salaires moyens mensuels ont augmenté de 39.66 € pour les hommes et de 77.52 € pour les femmes entre le 31/12/2020 (précédent rapport égalité H/F) et le 31/12/2022. Cette différence est notamment due à une augmentation significative des rémunérations dans les filières sociale (+257.74 €) et médico-sociale (+148.53 €), majoritairement féminines.

Traitement moyen des agents contractuels sur emplois permanents au 31/12/2022 :

CONTRACTUELS SUR EMPLOI PERMANENT	Montant total des rémunérations annuelles brutes (hors charges patronales)		Nombre de contractuels en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) ayant travaillé au moins un jour		Rémunération mensuelle moyenne (brut)	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
FILIERE ADMINISTRATIVE	496 721,00 €	758 782,00 €	11,88	22,58	3 484,29 €	2 800,35 €
Catégorie A	436 913,00 €	491 264,00 €	9,58	12,14	3 800,57 €	3 372,21 €
Catégorie B	32 858,00 €	121 322,00 €	1,17	3,94	2 340,31 €	2 566,03 €
Catégorie C	26 950,00 €	146 196,00 €	1,13	6,50	1 987,46 €	1 874,31 €
FILIERE TECHNIQUE	374 300,00 €	539 702,00 €	14,29	23,15	2 182,76 €	1 942,77 €
Catégorie A	109 385,00 €	- €	2,98	-	3 058,86 €	
Catégorie B	89 410,00 €	184 179,00 €	3,25	6,88	2 292,56 €	2 230,85 €
Catégorie C	175 505,00 €	355 523,00 €	8,06	16,27	1 814,57 €	1 820,95 €
FILIERE CULTURELLE	37 699,00 €	129 072,00 €	1,21	5,11	2 596,35 €	2 104,89 €
Catégorie A	25 198,00 €	- €	0,75	-	2 799,78 €	
Catégorie B	12 501,00 €	80 603,00 €	0,46	3,00	2 264,67 €	2 238,97 €
Catégorie C	- €	48 469,00 €	-	2,11		1 914,26 €
FILIERE SOCIALE	35 293,00 €	972 350,00 €	1,09	28,97	2 698,24 €	2 797,00 €
Catégorie A	35 293,00 €	972 350,00 €	1,09	28,97	2 698,24 €	2 797,00 €
FILIERE MEDICO-SOCIALE	5 363,00 €	439 246,00 €	0,05	10,33	8 938,33 €	3 543,45 €
Catégorie A	5 363,00 €	439 246,00 €	0,05	10,33	8 938,33 €	3 543,45 €
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	- €	31 060,00 €	-	1,00		2 588,33 €
Catégorie A	- €	31 060,00 €	-	1,00		2 588,33 €
FILIERE ANIMATION	- €	51 967,00 €	-	1,60		2 706,61 €
Catégorie B	- €	51 967,00 €	-	1,60		2 706,61 €
Total	949 376,00 €	2 922 179,00 €	28,47	92,74	2 778,88 €	2 625,78 €

F. Temps de travail et absentéisme

Les femmes sont plus nombreuses à occuper des emplois à temps partiel de droit ou sur autorisation. Ce constat est largement partagé au sein des collectivités territoriales, constituant un facteur déterminant dans les différences de rémunération entre agents.

Répartition par sexe des agents à temps partiel :

Catégorie		Femmes	Hommes
Catégorie A	Temps partiel	137	0
	Temps complet	278	76
	Total	415	76
Catégorie B	Temps partiel	59	3
	Temps complet	144	92
	Total	203	95
Catégorie C	Temps partiel	74	11
	Temps complet	377	435
	Total	451	446
Total toutes catégories	Temps partiel	270	14
	Temps complet	799	603
	Total	1069	617

Le nombre d'agents à temps partiel a baissé de 11 entre 2020 et 2022 : 279 femmes travaillaient à temps partiel en 2020 pour 16 hommes.

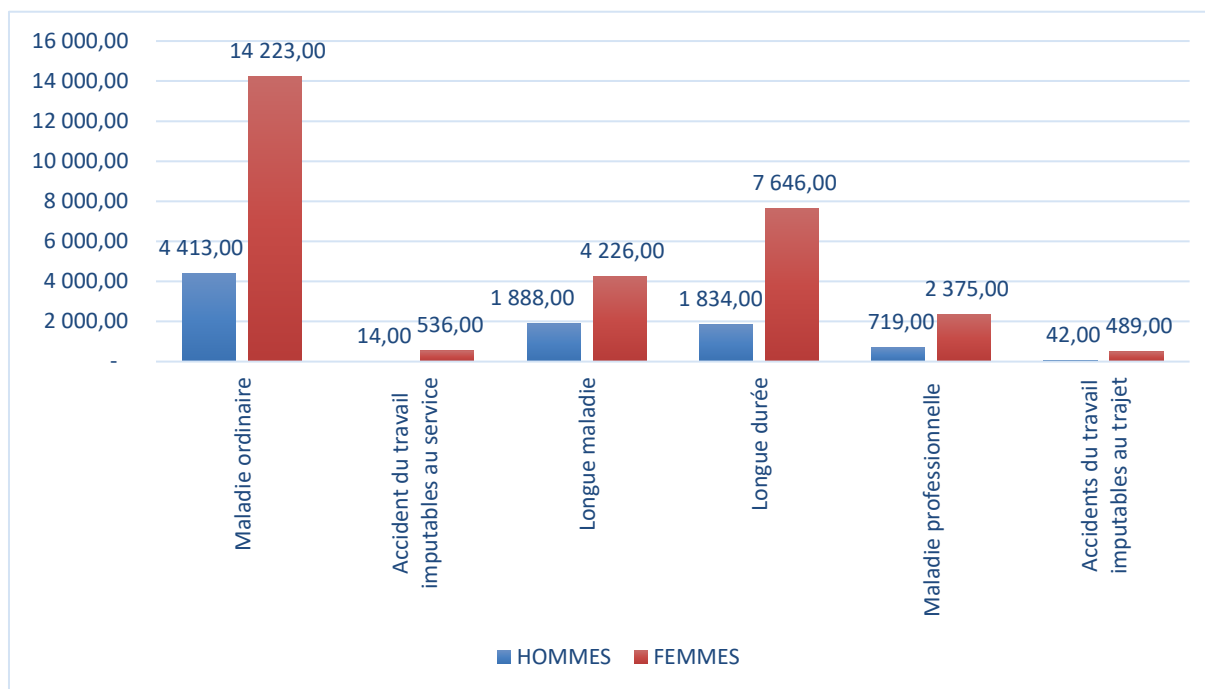
Les demandes relatives au temps partiel au cours de l'année 2022 sont les suivantes :

	Hommes	Femmes	Total
Nombre de demandes présentées	3	118	121
Nombre de demandes acceptées	3	118	121
Nombre de premières demandes satisfaites	0	12	12
Nombre de modifications de quotités	0	7	7
Nombre de retours au temps plein	2	21	23

Il est à noter que les temps partiels de droit restent minoritaires et en baisse par rapport à 2020 :

		Temps partiel de droit	Temps partiel sur autorisation
Catégorie A	Hommes	0	0
	Femmes	18	119
	Total	18	119
Catégorie B	Hommes	0	3
	Femmes	4	55
	Total	4	58
Catégorie C	Hommes	2	9
	Femmes	8	66
	Total	10	75

Absences par sexe (en nombre de jours) par type d'absences, en 2022



La répartition des absences pour raisons de santé suit la répartition par sexe dans l'effectif, sauf pour les accidents de service, les hommes occupant davantage de postes exposés à des risques physiques, notamment au sein de la filière technique de catégorie C.

Télétravail

Le télétravail a été mis en place à compter du 28 septembre 2020 pour l'ensemble des agents de la Collectivité.

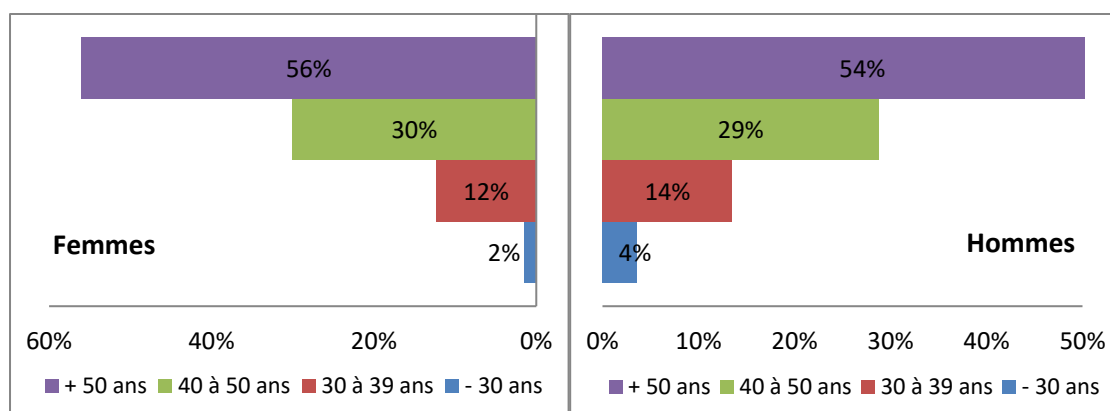
Nombre de télétravailleurs, par sexe et par catégorie au 31/12/2022

	Hommes			Femmes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Nombre d'agents ayant demandé à bénéficier du télétravail au cours de l'année 2022	61	56	40	338	135	132
Nombre d'agents exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail (article 133 de la loi du 12 mars 2012) au 31/12/2022	61	55	40	336	130	129

Le niveau de demande pour les emplois éligibles témoigne d'un engouement certain pour ce mode de fonctionnement. L'attribution de jours de télétravail est appréciée selon les activités exercées et les nécessités de service. 21% des télétravailleurs sont des hommes, du fait de la proportion importante de métiers non télétravaillables pour ces derniers. Cette proportion reste stable entre 2020 et 2022

En 2020, 543 télétravailleurs étaient recensés contre 760 en 2022 soit une augmentation de 39 % en 2022.

G. Sociologie des agents

Pyramide des âges au 31 décembre 2022

Au-delà du présent rapport sur l'égalité professionnelle, la pyramide des âges montre un déséquilibre sur les tranches d'âge de plus de 50 ans. La part d'agents âgés de plus de 50 ans augmente entre 2020 et 2022, révélant un défi à venir concernant le remplacement des agents et une opportunité pour l'égalité professionnelle.

II. Formation

La différence du nombre d'agents formés par sexe dans la catégorie A s'explique par une plus forte représentativité féminine dans cette catégorie. La proportion d'hommes formés est similaire à leur représentation dans cette catégorie.

La proportion masculine importante dans la catégorie C, tenue par des obligations légales en matière d'hygiène et de sécurité au travail, explique l'écart constaté pour cette catégorie.

Nombre d'agents sur emplois permanents ayant participé à au moins une formation en 2022

	FONCTIONNAIRES		CONTRACTUELS SUR EMPLOI PERMANENT		TOTAL
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Catégorie A	51	308	12	55	426
Catégorie B	61	135	6	15	217
Catégorie C	360	280	4	5	649
Total	472	723	22	75	1 292

III. Plan d'action

Le Conseil Départemental des Vosges est une Collectivité principalement féminine. Au sein de toutes les catégories d'emploi, il est possible de constater une proportion majoritaire de femmes dans toutes les filières, à l'exception de la filière technique.

La mixité est assurée dans chacune des filières ; néanmoins, certains cadres d'emploi restent fortement :

- Féminisés : Assistant socio-éducatif, Puéricultrice, Rédacteur, Adjoint administratif ;
- Masculinisés : Technicien, Adjoint technique.

Les assistants familiaux restent composés majoritairement de femmes.

Ceci témoigne d'un choix de métiers différents en fonction du sexe, sans qu'une discrimination à leur accès ne puisse être identifiée. L'action de la Collectivité s'avère limitée du fait des choix de carrière effectués par les candidats, comprenant d'éventuels stéréotypes sexuels.

Les écarts de rémunération constatés sont expliqués par :

- Une utilisation majoritaire du temps partiel par les femmes,
- Des choix de cadres d'emplois de chaque sexe, liés à des échelles indiciaires différentes déterminés par leurs statuts particuliers,
- Les métiers exercés, liés à certains grades, nature et niveau de régime indemnitaire.

Le Conseil Départemental garantit à chaque agent, sans discrimination liée à son sexe, un accès à ses différents emplois. Ce faisant, la progression de carrière ou l'accès des postes à responsabilité suit la répartition par sexe de l'effectif.

Par ailleurs, la loi de transformation de la fonction publique en date du 06 août 2019 a permis plusieurs avancées parmi lesquelles : nominations équilibrées aux postes de direction et d'encadrement, composition équilibrée des jurys, mesures relatives aux grossesses, droit à l'avancement en cas de congé parental ou disponibilité, avancement équilibré ...

Le Conseil départemental des Vosges s'est doté d'un premier plan d'action relatif à l'égalité professionnelle, pour la période 2021-2023 en menant à bien :

- L'intégration de l'égalité professionnelle dans le dialogue social de la Collectivité,
- Une sensibilisation des agents et de leurs managers à la thématique,
- Un renforcement de la protection contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel,
- Le développement du télétravail.

Sur cette même période, plusieurs tendances à prendre en compte pour les futures actions du CD88 ont été confirmées :

- Le maintien d'une rémunération moyenne des femmes supérieures à celle des hommes ;
- La valorisation des rémunérations de la filière sociale majoritairement féminine ;
- Le travail à temps partiel en légère baisse, toujours majoritairement féminin ;
- Des métiers toujours majoritairement masculins ou féminins ;
- L'augmentation forte du recours au télétravail pour les femmes ;
- Des agents informés largement sur le dispositif de signalement des faits de harcèlement sexuel et moraux, agissements sexistes, agressions, discriminations ;

Ce faisant, plusieurs actions sont projetées pour la période 2024-2026 :

A. Action 1 – Assurer un suivi partagé de l'égalité Hommes-Femmes

L'action d'une collectivité doit reposer sur un constat partagé entre les différents acteurs.

En matière d'égalité professionnelle femmes/hommes, les équipes du Conseil départemental, les partenaires sociaux et l'ensemble des agents doivent avoir accès à des données claires permettant d'identifier d'éventuelles discriminations directes ou indirectes afin d'adapter les pratiques lorsque cela est nécessaire.

Le RSU comporte de nombreuses données sexuées utiles dans ce sens. La Collectivité peut encore améliorer la communication sur ces dernières.

Objectifs de l'action :

- Engager un dialogue annuel sur le plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle ;
- Analyser les propositions d'indicateurs des organisations syndicales ;
- Communiquer largement aux agents sur l'état de la situation.

Délai :

- 2024 : présentation du plan d'action,
- Chaque année : présentation des données sexuées lors des rapports sociaux uniques.

B. Développer une pratique commune de l'égalité femmes/hommes au sein du Conseil Départemental

Les inégalités entre les hommes et les femmes sont fortement influencées par la culture de chacun, son parcours, son environnement social. Des représentations sexuées peuvent être entretenues dans le choix des métiers ou la répartition des charges familiales ainsi que l'équilibre vie privée/vie professionnelle en découlant. Les stéréotypes peuvent se retrouver dans la sphère professionnelle.

Les managers ont par ailleurs une responsabilité particulière et doivent témoigner d'une vigilance accrue du fait de leurs fonctions dans la gestion des équipes.

Au cours de la période 2020-2023 et après consultation des organisations syndicales, la Collectivité dresse un constat satisfaisant de la situation en termes d'égalité professionnelle. Néanmoins, le Conseil départemental peut approfondir la consultation des équipes et la communication sur ses métiers.

Objectifs de l'action

- Consulter les agents sur leurs propositions d'action relatives à l'égalité professionnelle femmes/hommes,
- Lutter contre les stéréotypes sexués dans les métiers via la communication externe de la Collectivité (campagnes, salons ...),
- Former les managers, rappel du rôle et des outils à disposition, du recrutement à la gestion quotidienne des équipes.

Délais :

Période 2024-2026

C. Prendre en compte la conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle

L'équilibre vie privée/vie professionnelle est une préoccupation grandissante de l'ensemble des salariés, du secteur privé ou public.

La compatibilité des emplois avec les responsabilités familiales, l'implication associative ou citoyenne, les loisirs, le besoin d'aide aux proches dépendants, par exemple, guident de plus en plus les agents dans leurs choix professionnels. A cela, peut s'ajouter une aspiration générationnelle des nouveaux agents à un certain équilibre.

Le nombre de télétravailleurs a fortement augmenté entre 2020 et 2023, témoignant d'un attrait croissant pour cette modalité de travail. Néanmoins, son impact sur la réduction du nombre d'agents à temps partiel reste faible.

Au-delà de l'amélioration de la Qualité de Vie au Travail permise par le télétravail, la réflexion doit porter également sur les cycles de travail, dans le respect du cadre réglementaire et de la qualité du dialogue social interne.

Objectifs de l'action

- Porter une réflexion sur les cycles de travail ;
- Assurer une veille sur les évolutions réglementaires liées au temps de travail, en faveur de l'égalité professionnelle ;
- Conserver l'attractivité du temps de travail de la Collectivité ;
- Permettre une individualisation des temps tout en préservant la cohésion d'équipe ;
- Maintenir et évaluer le dispositif de télétravail, notamment l'utilisation de jours variables.

Délais :

- Réflexion sur les cycles de travail : 2025-2026.
- Evaluation annuelle du télétravail.

D. Agir contre le harcèlement sexuel et les comportements sexistes au travail

Le déploiement de la « cellule écoute » en 2022 a permis aux agents d'identifier une ressource complémentaire pour signaler des faits de harcèlement sexuel, agissements sexistes ou discriminations qu'ils pourraient subir. Des réunions de présentation, le Rendez-Vous RH du 20 septembre 2023, l'affichage et la communication interne (intranet, Yammer, mail ...) ont permis d'assurer une large information sur ces derniers et les responsabilités de chacun.

Le dispositif est évalué annuellement et permet de rendre compte au Comité Social Territorial des situations rencontrées et des traitements y ayant été réservés.

Il a été construit autour de 3 priorités :

Prévenir :

- Former les encadrants, les référents égalité et diversité, les agents des RH par une formation initiale et continue pour permettre d'identifier, qualifier, traiter les situations/écouter, accompagner,
- Informer et sensibiliser : le plus grand nombre (affichage, réunions, dépliants...).

Traiter :

- Mettre à disposition un dispositif d'écoute et une personne référente,
- Mettre en place un processus de traitement des signalements,
- Protéger et accompagner.

Sanctionner :

- Prendre des mesures disciplinaires.

La baisse des saisines de la « cellule écoute » peut témoigner des efforts de la Collectivité dans les luttes contre les agissements de harcèlement sexuel, discriminations et agissements sexistes. Néanmoins, dans cette nouvelle étape du dispositif, il convient de l'évaluer auprès de l'ensemble des agents et d'approfondir la prévention auprès de la ligne managériale.

Objectifs de l'action :

- Evaluer de la politique de prévention des Violences Sexistes et Sexuelles (VSS) par questionnaire à l'ensemble des agents,
- Former la ligne managériale sur la prévention des VSS, en proposant un élargissement aux secrétaires généraux des collèges.

Délai : 2025