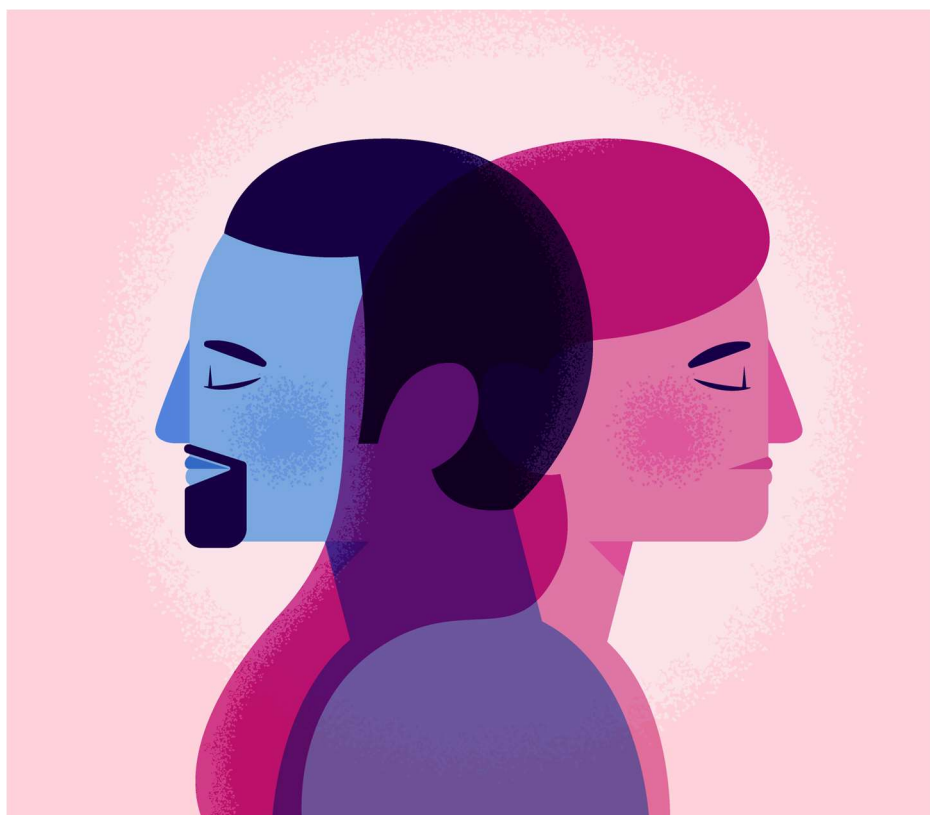


PLAN D' ACTIONS
EGALITE PROFESSIONNELLE
FEMMES-HOMMES
2024/2027



Sommaire

1	Diffuser la culture égalité en interne	6
1.1	Communiquer régulièrement sur l’égalité professionnelle et les discriminations	6
1.1.1	Contexte sur la sensibilisation et la communication	6
1.1.2	Mesures d’amélioration sur la sensibilisation et la communication	7
1.2	Inscrire dans le plan de formation un axe dédié à l’égalité et à la prévention des discriminations	7
1.2.1	Contexte sur la formation	7
1.2.2	Mesures d’amélioration sur la formation	8
1.3	Expertiser la pertinence d’une labellisation « alliance » Diversité et égalité professionnelle (label d’Etat)	9
2	Prendre en compte l’égalité et la mixité professionnelle dans les modes de gestion des ressources humaines	10
2.1	Evaluer, prévenir et le cas échéant, traiter les écarts de rémunérations et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes	10
2.1.1	Contexte sur l’évaluation et le traitement des écarts de rémunération et de déroulement de carrière	10
2.1.2	Mesures d’amélioration sur l’évaluation et le traitement des écarts de rémunération et de déroulement de carrière	11
2.2	Accompagner les parcours et l’égal accès aux responsabilités professionnelles	11
2.2.1	Contexte sur les parcours et l’égal accès aux responsabilités professionnelles	11
2.2.2	Mesures d’amélioration sur les parcours et l’égal accès aux responsabilités professionnelles	12
2.3	Renforcer la mixité des métiers	12
2.3.1	Contexte sur la mixité des métiers	12
2.3.2	Mesures d’amélioration sur la mixité des métiers	14
3	Favoriser l’articulation entre vie personnelle et vie professionnelle	15
3.1	Soutenir la parité dans la parentalité et la proche-aidance	15
3.1.1	Contexte sur la parentalité et la proche-aidance	15
3.1.2	Mesures d’amélioration sur la parentalité et la proche-aidance	16
3.2	Agir sur la santé au travail	17
3.2.1	Contexte sur la santé au travail	17
3.2.2	Mesures d’amélioration de la santé au travail	18
3.3	Sensibiliser aux violences conjugales et intra-familiales, accompagner et protéger les victimes	19
3.3.1	Contexte sur le rôle de l’employeur	19

3.3.2	Mesures d’amélioration sur la sensibilisation et l’accompagnement des victimes	19
4	Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes en milieu de travail.....	20
4.1	Faciliter le signalement des témoins ou victimes et communiquer sur ce sujet	20
4.1.1	Contexte sur le signalement des témoins et victimes et la communication.....	21
4.1.2	Mesures d’amélioration sur la prévention et le traitement des discriminations, actes de violence, harcèlement moral ou sexuel et agissements sexistes en milieu de travail.....	22
5	Mettre en œuvre le plan d’actions	23

Depuis 2016, la Région Normandie mène une politique volontariste pour garantir l’égalité femmes-hommes. Cet engagement se décline à la fois dans les politiques publiques et dans l’organisation interne via les modes de gestion des ressources humaines.

En tant qu’employeur, la collectivité est attachée au respect de l’égalité professionnelle pour toutes les femmes et les hommes qui travaillent à la Région, aussi bien sur les sites administratifs que dans les lycées. Elle souhaite en faire un marqueur fort qui réaffirme ses valeurs et favorise l’épanouissement des agents et l’évolution de leurs parcours professionnels. L’égalité professionnelle est également un enjeu d’attractivité des métiers du secteur public et des potentiels de recrutement pour la formation et l’emploi en Normandie.

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique transpose les dispositions de l’accord du 30 novembre 2018 relatif à l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. L’État, ses établissements publics administratifs, les hôpitaux publics, les collectivités locales et les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 20 000 habitants doivent élaborer un plan d’actions pluriannuel pour l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. La durée de ce plan est de trois ans au maximum, renouvelable.

Dans la continuité du plan d’actions élaboré pour la période 2021-2023, le plan d’actions égalité professionnelle 2024-2027 de la Région Normandie doit permettre de rendre visible les actions menées en faveur de l’égalité, d’améliorer la cohérence de ces actions et de disposer d’indicateurs pertinents afin d’en réaliser une analyse et de proposer des pistes d’amélioration.

Au-delà de l’enjeu éthique et du respect des obligations, promouvoir l’égalité professionnelle au sein des services doit permettre d’/de :

- Améliorer le bien-être au travail des agents,
- Jouer un rôle d'exemplarité en tant qu'employeur public,
- Mettre en cohérence son action interne avec la vocation d'intérêt général dévolue aux politiques publiques,
- Moderniser la gestion de ses ressources humaines et améliorer l’attractivité de la collectivité

Le plan 2024-2027 comporte quatre axes :

- Diffuser la culture égalité en interne
- Prendre en compte l’égalité et la mixité professionnelle dans les modes de gestion des ressources humaines
- Favoriser l’articulation entre vie personnelle et vie professionnelle
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes en milieu de travail

Chaque axe est décliné en domaines et chaque domaine comporte lui-même des mesures. Le choix a été fait de ne pas dépasser 30 mesures dans le présent plan afin de permettre une plus grande appropriation par les agents, encadrants et pilotes de ces mesures.

Chaque mesure présentée détaille les objectifs associés, la direction/service chargé de piloter sa mise en œuvre et l’échéance envisagée.

Le travail d’élaboration du plan d’actions égalité professionnelle est piloté conjointement par la DGA RPVEC avec les directions Vies et accompagnement, Parcours de l’agent, le service pilotage des ressources humaines et la Direction Générale. Dans le cadre de l’agenda social, une démarche

participative a été engagée avec les organisations syndicales. Des groupes de travail dédiés ont été mis en place en mars et avril 2024.

Ce travail a permis de recenser et d’échanger sur le bilan du plan précédent, les actions déjà menées et celles à renforcer ou à développer pour permettre de constituer un projet de plan triennal.

Parallèlement, des agents ressources ont été identifiés au sein des différents services RH de manière à pouvoir, sur la base du plan d’actions 2021-2023 et de données chiffrées complémentaires pouvoir proposer de nouvelles actions en adéquation avec les enjeux existants dans la collectivité. Deux réunions de travail ont eu lieu en décembre 2023 et janvier 2024.

Enfin, 3 ateliers ont été proposés aux agents régionaux pour qu’ils puissent découvrir le projet de plan d’actions et donner leur avis, notamment sur la priorisation des actions.

L’élaboration du présent plan d’actions s’appuie sur les données issues du bilan social et du focus consacré à l’égalité femmes-hommes.

1 Diffuser la culture égalité en interne

Le sujet de l'égalité entre les femmes et les hommes se pose depuis le plus jeune âge avec l'éducation et la formation. Puis il se poursuit dans les parcours personnel et professionnel et la vie d'adulte. Ces problématiques sont malheureusement source d'inégalités au sein d'un collectif de travail. C'est pourquoi la Région mène une politique volontariste sur ces sujets car ils constituent un enjeu majeur, non seulement pour les femmes mais également pour les hommes. Pour réussir la mixité professionnelle, il convient d'agir sur les représentations collectives. Cela doit passer par une sensibilisation du plus grand nombre pour développer la culture de l'égalité en interne.

Il est essentiel de communiquer tant sur la promotion de l'égalité professionnelle que sur la lutte contre les discriminations. Pour cela, la Région Normandie conduit des actions de sensibilisation à la prévention des discriminations et stéréotypes relatifs à l'égalité professionnelle à destination de l'ensemble des personnels de la collectivité selon des modalités adaptées aux différents publics concernés (agents des ressources humaines, encadrants, représentants du personnel, tous les agents...).

1.1 Communiquer régulièrement sur l'égalité professionnelle et les discriminations

La mise en œuvre de l'égalité professionnelle femmes-hommes concerne et implique tous les acteurs de la collectivité. Le projet doit être appréhendé par chacun, à son niveau, afin de susciter la prise de conscience, l'adhésion et un soutien collectif. À cette fin, il est nécessaire d'informer et de sensibiliser régulièrement.

1.1.1 Contexte sur la sensibilisation et la communication

Des informations relatives à l'égalité professionnelle sont régulièrement diffusées auprès de l'ensemble des agents régionaux, via les canaux de communication existants, physiques ou virtuels (Newsletter, journal mural, parlons RH, Communautés et actualités Vikings).

Un concentré d'informations est diffusé autour de la journée internationale des droits des femmes le 8 mars.

L'engagement de la Région Normandie en faveur d'une meilleure égalité professionnelle est relayé depuis fin 2021 sur le site externe de la collectivité à destination des usagers, futurs candidats et agents régionaux.

L'objectif est de communiquer régulièrement et sous divers formats de manière à toucher le plus d'agents régionaux.

1.1.2 Mesures d’amélioration sur la sensibilisation et la communication

Domaine	Numéro mesure	Intitulé mesure	Objectifs	Échéance
Communiquer régulièrement sur l'égalité professionnelle et les discriminations	1	Aborder le sujet de l'égalité professionnelle dans les offres d'emploi et lors des entretiens de recrutement	→ Contextualiser l'engagement de l'employeur et l'importance de ces thématiques → Tester les candidats	2025
	2	Favoriser la mixité dans la composition des membres de jury	→ Limiter les stéréotypes de genre	2024/2027
	3	Inclure le sujet dans l'accueil des nouveaux arrivants	→ Contextualiser l'engagement de l'employeur et l'importance de ces thématiques → Informer les nouveaux arrivants sur leurs droits et devoirs	2025
	4	Mobiliser les différents outils de communication interne régulièrement	→ Communiquer régulièrement sur des supports différents adaptés aux publics cibles	2024/2027

1.2 Inscrire dans le plan de formation un axe dédié à l’égalité et à la prévention des discriminations

En matière d’égalité et de prévention des discriminations, la formation est une des étapes incontournables qui permet de partager les constats, de débattre et d’acquérir une culture commune propice à l’action. Si la sensibilisation permet la prise de conscience, la formation permet de mettre en place ou de consolider de bonnes pratiques professionnelles et comportementales.

La Région dispense des formations à l’égalité non seulement pour faire connaître la politique d’égalité professionnelle mais également pour inciter l’ensemble des agents à participer à sa mise en œuvre.

1.2.1 Contexte sur la formation

La sensibilisation et la formation sur les sujets de l’égalité et de la prévention des discriminations, amorcées dans le précédent plan d’actions égalité professionnelle, se poursuivent dans le présent plan. Elles sont essentielles pour déconstruire les stéréotypes, informer les agents et les encadrants et lever les freins existants au signalement de situations. Elles doivent permettre aussi à chacun d’intégrer la prise en compte de ces sujets dans ses relations de travail et dans ses pratiques professionnelles.

Des webinaires de sensibilisation ont été proposés aux managers des sites administratifs afin de les aider à bien comprendre les enjeux et permettre de mieux gérer les situations de violences sexuelles et sexistes au quotidien.

Une démarche de sensibilisation-formation spécifique pour les managers des lycées pour mieux les aider dans la prévention, l'identification et le traitement des situations de violences sexistes et sexuelles au travail a été déployée en 2021. Il a été choisi de recourir au théâtre interactif proposé par Changement de décor et la comédienne Blandine Métayer avec quatre courtes saynètes écrites inspirées de situations réelles de la collectivité et adaptées aux métiers des agents régionaux. Chaque séance reposait sur un échange interactif avec la salle pour susciter des réactions et des questions sur le sexisme au travail, le harcèlement, les violences sexuelles... L'objectif était de permettre aux managers de savoir définir et reconnaître les agissements sexistes ou les violences sexistes et sexuelles dans le cadre professionnel pour mieux les prévenir et les combattre.

En 2023, une sensibilisation au management inclusif, intégrant notamment les thématiques de l'égalité Femmes-hommes et du handicap a été animée en interne au bénéfice de 9 managers des sites administratifs et de 147 managers des lycées.

S'agissant des formations spécifiques, 29 agents manipulant des fonds européens ont suivi la formation "principes horizontaux" et 8 agents RH ont suivi des formations sur les thématiques des discriminations ou des violences sexistes et sexuelles au cours des années 2022 et 2023.

Le CNFPT propose également plusieurs formations sur le thème de l'égalité et la lutte contre les discriminations. Chaque agent peut en faire la demande dans le cadre de son parcours professionnel.

L'objectif au cours du présent plan sera, en lien avec la refonte du plan de formation de la collectivité, d'ancrer ces thématiques dans un axe dédié assorti d'une proposition d'actions de formation adaptées aux différents publics.

1.2.2 Mesures d'amélioration sur la formation

Domaine	Numéro mesure	Intitulé mesure	Objectifs	Échéance
Inscrire dans le plan de formation un axe dédié à l'égalité et à la prévention des discriminations	5	Travailler une proposition d'actions adaptées aux publics cibles : RH, cadres recruteurs, managers, agents, élus, RP	→ Déconstruire les stéréotypes liés au genre et prévenir toute forme de discrimination dans les pratiques professionnelles	2024/2027

1.3 Expertiser la pertinence d'une labellisation « alliance » Diversité et égalité professionnelle (label d'Etat)

Créés à l'initiative de l'État en 2004 et 2008, les labels Diversité et Égalité professionnelle ont vocation à structurer l'action des organisations en faveur de l'inclusion.

Depuis 2015, l'Alliance du Label Diversité et du Label Égalité Professionnelle facilite la mise œuvre des demandes de labellisations combinées. L'existence d'un tronc commun, complété par des spécificités propres à chacun des deux labels, assure une gestion commune et des coûts optimisés. Ce label « alliance », dont le cahier des charges est spécifique à la Fonction Publique, permet d'évaluer, et le cas échéant, de parfaire, dans une logique d'amélioration continue, les actions menées par l'employeur en matière d'égalité professionnelle et de diversité.

Si l'intérêt est réel, l'impact immédiat en termes de moyens humains et de cout financier existe et devra être évalué avant d'envisager de s'engager dans cette démarche.

Domaine	Numéro mesure	Intitulé mesure	Objectifs	Échéance
Expertiser la pertinence d'une labellisation « alliance » Diversité et égalité professionnelle (label d'Etat)	6	Questionner la pertinence de s'engager dans une démarche de labellisation	→ Faire arbitrer le portage de la démarche de labellisation → Envisager la réalisation d'un audit blanc interne sur la base du cahier des charge des labels publié pour la Fonction Publique → Situer la collectivité par rapport au cahier des charges des labels	2026/2027

2 Prendre en compte l'égalité et la mixité professionnelle dans les modes de gestion des ressources humaines

La collectivité est confrontée à des changements sociaux, économiques et réglementaires d'envergure qui l'oblige à acquérir et développer de nouvelles compétences. Cela peut se faire en recherchant de la diversité dans les profils, dans les équipes, à même d'apporter des perspectives et expériences différentes, facteur de renouvellement ou d'enrichissement dans les idées, les méthodes de travail et la recherche de réponses innovantes.

L'évolution professionnelle d'un agent repose sur des critères objectifs prenant en compte les compétences, la qualification et les expériences professionnelles. Il convient donc de veiller à ce que chaque agent public puisse avoir les mêmes possibilités d'évolution professionnelle et puisse progresser.

Favoriser la mobilité et promouvoir l'accès aux postes à responsabilité ne peut être dissocié de l'égal accès pour les fonctionnaires à l'avancement de grade et à la promotion interne et d'une rémunération égale à niveau égal.

2.1 Evaluer, prévenir et le cas échéant, traiter les écarts de rémunérations et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes

La [loi n°2023-623 du 19 juillet 2023](#) visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique vient accélérer la féminisation de la haute fonction publique. Elle porte à 50% le quota obligatoire de primo-nominations féminines aux emplois supérieurs et de direction à compter du 1^{er} janvier 2027 et instaure un index de l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

A l'échelle nationale, en 2021, les femmes représentent 38% des 1% de fonctionnaires les mieux rémunérés alors qu'elles représentent 63% de l'effectif total rémunéré.

2.1.1 Contexte sur l'évaluation et le traitement des écarts de rémunération et de déroulement de carrière

La Région Normandie comme tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de niveau égal, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes : ce principe interdit toute discrimination de salaire fondée sur le sexe.

Le bilan social 2022 s'assortit d'un focus sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la collectivité. Y sont notamment présentés les écarts de rémunération par statut, sexe, filière et cadre d'emploi. Ces écarts nécessitent toutefois un travail d'analyse fine en raison de leur origine multifactorielle, qu'il conviendra de mener dans les prochains mois.

Le diagnostic obtenu identifiera, s'il y en a, les sources d'inégalités salariales entre les femmes et les hommes afin de mettre en place des actions correctives.

2.1.2 Mesures d'amélioration sur l'évaluation et le traitement des écarts de rémunération et de déroulement de carrière

Domaine	Numéro mesure	Intitulé mesure	Objectifs	Échéance
Evaluer, prévenir et le cas échéant, traiter les écarts de rémunérations et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes	7	Mettre en œuvre une méthodologie d'identification des écarts de rémunération, en lien avec l'index égalité (décret d'application attendu en 2024)	→ Mesurer et analyser les écarts de rémunération	2024
	8	En cas d'écarts de rémunération constatés, penser des mesures de résorption ciblés	→ réduire les écarts de rémunération "compressibles"	2025/2026

2.2 Accompagner les parcours et l'égal accès aux responsabilités professionnelles

Tout au long des processus de gestion RH, des bonnes pratiques peuvent être mises en place pour réduire la subjectivité des décisions, pour mettre en avant des agents notamment les femmes qui ont tendances à être moins visibles que leurs homologues masculins dans certains métiers, encourager la candidature des populations sous-représentées et contrer le phénomène d'autocensure qui peut exister.

2.2.1 Contexte sur les parcours et l'égal accès aux responsabilités professionnelles

La définition des emplois-repères pour la Région Normandie dès la fusion des régions a été un préalable pour la détermination des règles d'avancement de carrière et de régime indemnitaire. En effet, les règles relatives au déroulement de carrière sont basées sur la reconnaissance du métier. Les principes généraux en matière d'évolution de carrière et de parcours professionnel sont précisés dans les lignes directrices de gestion de la collectivité.

La Région porte une attention particulière à la mixité dans les parcours professionnels, permet l'égal accès à la mobilité interne et souhaite encourager les femmes à accéder aux postes à responsabilité afin de réduire les écarts identifiés.

 **Données collectivité** : En 2022, parmi l'ensemble des managers de la collectivité, il y a 34% de femmes et 67% d'hommes. On compte 53% de femmes parmi les managers des sites administratifs, ce qui tend à s'approcher de leur représentativité totale (66%). S'agissant des lycées, le déséquilibre est plus marqué puisque les femmes représentent 22% des managers alors qu'elles représentent 62% de l'effectif total.

2.2.2 Mesures d’amélioration sur les parcours et l’égal accès aux responsabilités professionnelles

Domaine	Numéro mesure	Intitulé mesure	Objectifs	Échéance
Accompagner les parcours et l’égal accès aux responsabilités professionnelles	9	Veiller à l’égal accès des femmes et des hommes aux avancements de grade et promotions internes	→ s'assurer d'un déroulé de carrière équivalent F/H	2024/2026
	10	Communiquer sur les réseaux d'entraide existants et les aides à l'évolution professionnelle	→ Mobiliser sur les métiers "sous-représentés" ou jugés plus difficiles d'accès (Mobilité, échange de bonnes pratiques, accès à des postes à responsabilité...)	2025

2.3 Renforcer la mixité des métiers

La mixité professionnelle se définit par la présence de femmes et d’hommes dans un même emploi, une même catégorie professionnelle, un même métier, sans être forcément paritaire (50% de chaque sexe). La mixité est atteinte lorsque les femmes et les hommes représentent une part comprise entre 40% et 60% des effectifs de la branche, du métier, de la catégorie professionnelle ou de l’emploi.

La mixité permet d’améliorer la performance des équipes en enrichissant mutuellement les compétences. Les agents d’un sexe « sous représenté » peuvent par exemple apporter un nouveau regard sur la pratique professionnelle et l’améliorer. Savoir que la mixité s’étend à tous les postes et niveaux de responsabilité incite les agents à envisager leur évolution professionnelle dans la collectivité. Pour agir en faveur de la mixité des métiers il est important de valoriser des profils professionnels qui contribuent à gommer les stéréotypes. Cela suppose également que les femmes et les hommes puissent accéder à tous les métiers sur la seule base de leurs compétences.

A l’échelle nationale, 8 salariés sur 10 exercent un métier non-mixte.

2.3.1 Contexte sur la mixité des métiers

Dès le contenu de l’offre d’emploi, la Région veille à utiliser une communication non stéréotypée et ajoute systématiquement la spécification F/H.

Depuis 2023, des « live recrutement » sont régulièrement proposés afin de faciliter la compréhension par les candidats du contenu des offres d’emploi et de présenter les conditions d’exercice au sein de la collectivité.

En parallèle, afin de valoriser les compétences techniques lors du recrutement en particulier dans les métiers régionaux à forte dominante masculine ou féminine, des tests professionnels ont été développés depuis 2022 pour des postes relatifs aux fonds européens, aux Finances ainsi que pour des

postes de photographes ou d'agents d'entretien et de restauration au travers des « journées des talents normands ».

Dans un objectif de développement de la mixité au sein des métiers de la collectivité, des vidéos métiers ont été réalisées afin d'illustrer certains métiers exercés en lycées et traditionnellement « genrés » : Ouvrier de maintenance spécialisé, agent d'entretien et de restauration, responsable d'équipe technique. Ces vidéos ont été diffusées sur les réseaux sociaux à l'attention des futurs candidats et à l'ensemble des agents régionaux via une newsletter en mars 2023.

Ces actions contribuent à l'amélioration de la mixité des métiers en agissant sur les représentations collectives, pour lutter contre les éventuelles discriminations.

Pour encourager des usages numériques favorisant l'égalité entre les femmes et les hommes, la Région Normandie a souhaité s'engager dans une démarche de lutte contre l'infobésité.

Une analyse statistique des flux de mails a débuté depuis 2023 afin de mieux comprendre nos usages mail et réunions et d'identifier les axes d'amélioration. Des actions de sensibilisation avec des webinaires ouverts à tous seront proposés en 2024 sur ce sujet. L'objectif est d'évoluer vers du numérique plus responsable, tout en développant un usage du digital plus respectueux de nos équilibres de temps de vie et du droit à la déconnexion. Une synthèse des bonnes pratiques sera produite et diffusée à l'issue du travail en cours. Ce travail devrait aussi contribuer à gommer les différences d'usages numériques entre les femmes et les hommes et limiter le risque d'invisibilité, même virtuel, des femmes.



Données collectivité : 85% des agents d'entretien et de restauration sont des femmes. 71% des cuisiniers et 98% des ouvrier de maintenance spécialisés sont des hommes.

Plus globalement, en lycées, 6 des 7 métiers regroupant 99% des agents sont genrés. Seul le métier de magasinier est mixte (il comptabilise entre 40 et 60% d'agents de chaque sexe)

Sur les sites administratifs, sur les 9 métiers (hors management) regroupant 1085 agents, seul le métier de chargé de projets est quasiment mixte (63% de femmes, 37% d'hommes)

S'agissant des recrutements, 141 femmes et 109 hommes ont été recrutés en 2022, représentant une proportion totale de 56% de femmes.

Les recrutements effectués en catégorie A (88%) et en catégorie C (12%) sont mixtes (respectivement 56% et 45% de femmes). La mixité n'est pas respectée s'agissant des arrivées en catégorie B (80% de femmes), qui ne représentent toutefois que 4% des recrutements en 2022.

2.3.2 Mesures d’amélioration sur la mixité des métiers

Domaine	Numéro mesure	Intitulé mesure	Objectifs	Échéance
Renforcer la mixité des métiers	11	Poursuivre la communication / Lien des vidéos métiers à inclure dans les offres d’emploi	→ déconstruire les stéréotypes liés au genre → encourager des candidatures "sous-représentées"	2024/2026
	12	Travailler le <i>sourcing</i> sur les postes traditionnellement « genrés »	→ Viser une meilleure mixité dans les métiers régionaux → Travailler avec l'AROM sur cette thématique → <i>Sourcing</i> auprès des écoles de formation	2024/2026
	13	Questionner la mixité dans les instances et groupes de travail	→ viser une mixité dans les instances et les GT	2024/2026
	14	Mettre en place une démarche de promotion de la mixité des métiers	→ promouvoir des métiers « en tension » en termes de recrutement ou sous-représentés → mieux faire connaître un domaine d’activité, le « démystifier » → Viser une plus grande mixité au sein des métiers à dominante masculine/féminine	2025/2027
	15	Encourager des usages numériques favorisant l’égalité entre Femmes et hommes (analyse mailloop...)	→ veiller à un usage non discriminant des mails → Elaborer un document synthétique sur les bonnes pratiques	2024/2025

3 Favoriser l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle

La vie est jalonnée d'évènements pouvant entraîner des répercussions sur la vie professionnelle.

Concilier vie personnelle et vie professionnelle est désormais devenu un enjeu de société. Horaires variables, aménagements d'horaires, télétravail, compte épargne temps, temps partiel, droit à la déconnexion... sont aujourd'hui des modalités qui permettent aux collectivités et aux agents d'organiser leur temps de travail tout en assurant la continuité du service public. En outre, cet élément est devenu depuis 2022 un enjeu d'attractivité des employeurs.

Un des objectifs est que l'ensemble des actions envisagées contribue à une meilleure articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle en gommant au maximum les inégalités de genre.

3.1 Soutenir la parité dans la parentalité et la proche-aidance

Être parent ou aidant d'un proche (conjoint, ascendant ou descendant) ne doit en aucun cas être un frein à la vie professionnelle. L'objectif est que tout au long de leur parcours dans la collectivité, les agents parents ou aidants soient outillés pour mieux concilier vie professionnelle et extra-professionnelle, permettant un meilleur épanouissement et le maintien de leur employabilité et engagement professionnel.

La Région doit également veiller à ce que les agents à temps partiel bénéficient d'une évolution de carrière comparable à celle des agents à temps plein, notamment s'agissant de l'accès aux promotions, à l'avancement, à la mobilité interne et aux formations.

Les congés liés à la maternité et à la parentalité ne sauraient limiter les possibilités d'avancement des agents dans le cadre de leur déroulement de carrière. Ces congés ne doivent pas non plus avoir d'impact sur le montant de certaines primes attribuées en lien avec l'évaluation individuelle qui ne peut porter que sur la qualité de l'investissement professionnel pendant le temps travaillé.

A l'échelle nationale, la part des femmes travaillant à temps partiel est 3 fois plus élevée que celles des hommes. La différence augmente avec le nombre d'enfants.

4,73 millions de femmes sont aidantes, dont 23% ont entre 55 et 64 ans. 32% d'entre elles exercent leur activité professionnelle à temps partiel, contre 7% des hommes aidants.

3.1.1 Contexte sur la parentalité et la proche-aidance

La structure actuelle de la cellule familiale est très diverse et a contribué à la conception de nouveaux termes : Monoparentalité, Beau parentalité, Homoparentalité....

Cela appelle à une nouvelle approche plus large du concept de parentalité. Celui-ci permet d'aborder les situations complexes, de faire évoluer les représentations de la famille (famille d'accueil, adoption, recomposition familiale, parent isolé, veuvage, ...) et participe aussi à la lutte contre les discriminations.

Dans le milieu du travail, cette notion se vit "à 360°" : elle concerne en réalité les agents qui engagent un processus d'adoption, de procréation médicalement assistée, les jeunes parents, les parents d'adolescents, les grands-parents actifs, les aidants familiaux, ...

Tout agent régional a été, est ou sera un jour concerné par des problématiques soulevées par la parentalité (la sienne ou celle de ses proches) et devra en tenir compte dans son articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Il semble intéressant de se questionner sur la place de la proche-aidance parmi les agents régionaux, notamment au travers de l'usage de certaines modalités de temps de travail (temps partiel, congé de proche aidant...) et de l'âge moyen des agents (50 ans pour les fonctionnaires en 2022).

 **Données collectivité** : La répartition des agents permanents à temps partiel présente un fort déséquilibre entre les femmes (88%) et les hommes (12%) en 2022. Ce constat est parfaitement stable sur les trois dernières années. Le déséquilibre est toutefois plus marqué sur les sites administratifs où 19% de femmes et 3% d'hommes sont à temps partiel (respectivement 7% et 2% dans les lycées).

3.1.2 Mesures d'amélioration sur la parentalité et la proche-aidance

Domaine	Numéro mesure	Intitulé mesure	Objectifs	Échéance
Soutenir la parité dans la parentalité et la proche-aidance	16	Communiquer sur les « droits » des parents travaillant à la Région (Prise en compte des situations spécifiques)	→ informer sur les droits liés à la parentalité	2024-2025
	17	Rappeler les principes de non-discrimination liée à la parentalité notamment la prise des congés familiaux	→ prévenir les stéréotypes liés au genre et à la situation de famille	2025
	18	Réaliser un état des lieux : sur la base du volontariat, questionner les facteurs d'exercice à temps partiels, les liens éventuels avec la proche-aidance et les éventuelles difficultés rencontrées par les agents concernés	→ Etudier les usages du temps partiel afin de mieux comprendre la sur-représentation féminine → évaluer s'il existe un lien avec la proche-aidance	2025
	19	Si nécessaire, envisager un plan d'actions non stéréotypées en faveur des agents proche-aidants	→ informer les agents sur les aides liées à la proche-aidance	2025

3.2 Agir sur la santé au travail

Qu'il s'agisse de la santé physique ou mentale, l'emprise sur la capacité de travail peut être importante et problématique. La prévalence des femmes parmi les personnes atteintes dans leur santé physique au travail ou mentale de manière générale apparaît dans plusieurs études récentes¹.

En qualité d'employeur, l'enjeu est à la fois de prévenir une dégradation de la santé qui puisse être liée au travail et d'accompagner les malades, guéris ou non, dans leur maintien ou retour en emploi lorsqu'il est possible.

A l'échelle nationale, les femmes représentent 63% des victimes d'accidents du travail et 50% des victimes de maladies professionnelles avec une nette hausse du volume de maladies professionnelles entre 2001 et 2019 (+159% pour les femmes et +74% pour les hommes)

De plus, en 2019, 41% des femmes et 34% des hommes déclaraient ne pas se sentir capables de tenir dans leur travail jusqu'à leur retraite.

3.2.1 Contexte sur la santé au travail

Depuis 2018, la collectivité est la première Région et grande collectivité à mener une politique moderne de ressources humaines, selon la norme québécoise « Entreprise en Santé » et accompagnée de l'AFNOR, appelée Région en Santé. Ambitieuse et innovante, elle vise à améliorer la qualité de vie au travail et le mieux-être de ses 5 000 agents en intégrant la santé dans sa globalité. La démarche est itérative : chaque action se déroule sous forme d'expérimentation et est définie à la suite d'un diagnostic précis.

Cette démarche associe tous les acteurs de la collectivité : la direction générale, les managers, les porteurs de projets, les médecins de prévention, les membres du CHSCT et chaque agent volontaire qui le souhaite.

Région en Santé s'articule autour de 4 axes :

- Le partage de pratiques de management et de gestion contribuant au mieux-être des agents
- La prévention des risques professionnels et amélioration de l'environnement de travail
- Les habitudes de vie : accompagner les agents vers les bonnes pratiques en matière de santé
- L'équilibre vie privée-vie professionnelle

Les mesures du présent plan, en particulier celles définies dans l'axe 3, sont donc en lien direct avec la démarche Région en Santé.

De plus, depuis décembre 2020 la Région a signé une convention de partenariat avec l'association nationale Cancer@Work, 1^{er} réseau d'entreprises dédié à la question du cancer et des maladies chroniques et du maintien et du retour à l'emploi des malades. L'objectif de ce partenariat est de

¹ Rapport d'information n°1522 déposé à l'Assemblée nationale par la délégation de l'Assemblée nationale aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes sur la santé mentale des femmes
Rapport d'information n°780 déposé au Sénat par la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes sur la santé des femmes au travail

diffuser en interne des bonnes pratiques pour concilier cancer, maladie et emploi pour ainsi limiter l'exclusion des malades pendant et après la maladie.

En lien avec cette convention, la collectivité organise chaque année un mois glissant de sensibilisation aux cancers, aux maladies chroniques et au handicap entre octobre et novembre.

En 2023, la Région a également signé une convention avec Global-Watch afin de bénéficier d'un appui méthodologique et de partager des pratiques avec d'autres acteurs engagés dans la même démarche de Santé Mieux-Etre. Global-Watch est en effet une plate-forme internationale collaborative de bonnes pratiques en bien-être et de qualité de vie au travail. Elle s'adresse principalement aux employeurs de 100 salariés et plus (outils structurants, appuis et vulgarisation scientifiques, communauté internationale de pratique et d'échanges entre employeurs).



Données collectivité : En 2022, les accidents de service concernent les femmes pour 63% d'entre eux, ce qui correspond à la proportion de femmes dans la collectivité. Elles représentent en revanche 74% des accidents de trajet et 70% des maladies professionnelles.

Les femmes représentent également 75% des décisions de temps partiel thérapeutique dont 51% pour la fonction d'agent et de restauration.

En 2023, 390 agents étaient reconnus en situation de handicap, dont 68% de femmes.

3.2.2 Mesures d'amélioration de la santé au travail

Domaine	Numéro mesure	Intitulé mesure	Objectifs	Échéance
Agir sur la santé au travail	20	Questionner l'effet "genre" en matière de risques de désinsertion professionnelle (maladie professionnelle, inaptitude aux fonctions...)	→ Evaluer si le genre a un effet sur la désinsertion professionnelle → envisager des actions préventives	2025
	21	Agir sur la santé mentale	→ prise en compte des "disparités genrées" en matière de santé mentale → Sensibilisation des agents aux enjeux de santé mentale	2025
	22	Accompagner le ré accueil après absence	→ Former et outiller les agents absents, leur collectif de travail et leur manager pour un meilleur accompagnement du retour au travail, prévenir les rechutes et le désengagement	2024-2025

3.3 Sensibiliser aux violences conjugales et intra-familiales, accompagner et protéger les victimes

L’action de l’employeur dans le cadre des violences conjugales et intrafamiliales ne va pas de soi dès lors que ces violences se déroulent la plupart du temps dans le cadre de la sphère privée.

A l’échelle nationale, 244 301 victimes de violences conjugales ont été enregistrées par les forces de sécurité, dont 86% de femmes.

3.3.1 Contexte sur le rôle de l’employeur

Bien qu’extérieures à l’organisme et relevant de la vie privée, les violences conjugales affectent la santé des personnes qui en sont victimes, influent sur leurs comportements au travail et impactent le collectif de travail et l’organisation dans son ensemble.

La plupart des personnes identifiées comme ressources sur les violences conjugales (assistantes sociales, médecins et infirmières du travail, collaborateurs RH, représentants du personnel) ont déjà entendu parler ou dû accompagner des victimes de violences conjugales. Tous les agents peuvent être victimes de violences physiques ou psychologiques, quel que soit leur niveau hiérarchique.

Dès lors, le rôle de l’employeur est de structurer le rôle de chacun, d’informer sur les moyens de recours et d’accompagnement possibles.

3.3.2 Mesures d’amélioration sur la sensibilisation et l’accompagnement des victimes

Domaine	Numéro mesure	Intitulé mesure	Objectifs	Échéance
Sensibiliser aux violences conjugales et intra-familiales, accompagner et protéger les victimes	23	Adopter un protocole interne agents/managers	→ Mettre en place un cadre de travail au sein duquel les victimes de violences conjugales ou intrafamiliales ont la possibilité, si elles le souhaitent, d’être accompagnées et orientées, tout en étant assurées de la stabilité de leur emploi, gage d’indépendance économique et de protection sociale	2025
	24	Informier et communiquer auprès des agents notamment sur les canaux d’alerte et les relais associatifs	→ Rendre visible le thème et le rôle de chacun	2025

4 Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes en milieu de travail

Suite aux mesures déjà prévues par la circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique, l'accord relatif l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 30 novembre 2018, a mis en place des mesures structurantes pour prévenir, traiter et sanctionner les violences sexuelles et sexistes. Elles ont été renforcées par la loi n° 2019-828 de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 qui prévoit un volet sur la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations.

La lutte contre les discriminations consiste à assurer l'effectivité de l'égalité de traitement entre les individus (dans une situation comparable) dans les champs de l'accès au droit, de la fourniture d'un bien ou d'un service et de la vie professionnelle.

La Région Normandie en tant qu'employeur a un rôle déterminant à jouer pour faire évoluer les mentalités et garantir aux agents la mise en œuvre de toute mesure nécessaire à la prévention, au traitement et à la sanction des actes de violences sur le lieu de travail.

La sensibilisation et la formation à la prévention des discriminations et des violences est une étape essentielle pour mieux comprendre les enjeux et agir. S'agissant du handicap, la Région conventionne avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). Renouvelée en janvier 2022 pour une durée de 3 ans, la convention prévoit des actions d'accompagnement et de sensibilisation aussi bien sur les volets insertion professionnelle que maintien dans l'emploi.

En parallèle du présent plan égalité professionnelle, un plan d'actions pour la prévention des discriminations a été validé en Comité technique en mai 2022, à la suite de temps d'échanges organisés avec les représentants du personnel. Ce plan dédié, issu des mesures prévues à l'axe 4 du plan égalité professionnelle 2021-2023 prévoit une dizaine d'actions en lien avec 4 processus qui, nécessitant la mise en jeu d'un choix, peuvent présenter un risque d'inégalité qu'il convient de prévenir : le recrutement, l'accueil/l'intégration, le statut et le management.

4.1 Faciliter le signalement des témoins ou victimes et communiquer sur ce sujet

A l'échelle nationale, 38,5% des femmes et 14% des hommes ont été victimes au moins une fois de comportements sexistes ou sexuels au cours de leur vie professionnelle, dont respectivement 15% et 4% dans leur emploi actuel.

4.1.1 Contexte sur le signalement des témoins et victimes et la communication

La collectivité a mis en place, dès 2018 après validation de la charte de fonctionnement en CHSCT, une « cellule de veille » qui visait à centraliser le recueil puis la mise en place de mesures correctives et d'actions de prévention pour répondre aux situations de mal-être au travail présentant un caractère d'urgence².

Par la suite, le décret du 13 mars 2020 a instauré pour toutes les administrations l'obligation de mettre en place un dispositif de recueil des signalements des agents qui s'estiment victimes ou témoins d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et en a défini les contours.

Depuis le 1^{er} janvier 2021, les signalements visés par le décret du 13 mars 2020 sont recueillis sur la plateforme en ligne « <https://normandie.signalement.net> ». Celle-ci centralise en sus de ces signalements, d'autres types d'alertes internes ou externes pouvant porter sur des questions de déontologie, de détournement ou d'abus de confiance. Ce dispositif dématérialisé permet la traçabilité des demandes, dans le respect de la nécessité de confidentialité prévue.

Sur la plateforme Signalement.net, une catégorie « Atteintes à la personne humaine » permet d'avoir accès aux sous-catégories suivantes :

- Agression sexuelle
- Harcèlement moral
- Harcèlement sexuel
- Agissement ou comportement sexistes
- Discrimination
- Bizutage
- Atteinte à la vie privée
- Atteinte aux droits de la personne résultant des fichiers ou des traitements informatiques
- Autres atteintes à la personne humaine

Les référents actuellement désignés comme destinataires des signalements sont la directrice générale adjointe RPVEC et ses deux adjoints.

Le bilan des dernières années fait apparaître la nécessité de communiquer régulièrement sur l'existence de ce mode de recueil de signalements et de clarifier l'articulation entre ce canal de signalement et la cellule de veille.

La collectivité porte une attention particulière aux propos et faits de violences notamment verbales à caractère sexiste et sexuel dont les agents peuvent être victimes au sein d'une équipe. Ces faits, dès lors qu'ils sont connus, sont systématiquement sanctionnés quel que soit le niveau hiérarchique ou le métier exercé.

² Les situations présentant un caractère d'urgence sont : mise en évidence d'un processus de « harcèlement », tentative de passage à l'acte ou annonce de passage à l'acte, isolement, propos inquiétants ou changement de comportement brutal.

Parallèlement une plateforme d'écoute et de soutien par des psychologues à l'écoute 24h/24 -7j/7 de façon anonyme et gratuite est mise à disposition des agents régionaux au numéro 0 800 30 30 19 (appel gratuit).

Les principaux objectifs de ce service :

- offrir une écoute dans des moments difficiles, professionnels (tensions, stress, difficultés relationnelles...) comme personnels (séparation, maladie, deuil, parentalité...), en aidant à mettre des mots sur les émotions ;
- informer, orienter et accompagner vers des solutions appropriées à chaque situation.

En 2022, une sensibilisation des collaborateurs RH sur le thème « Agir pour l'inclusion des personnes en situation de handicap » été mise en place au bénéfice de 124 agents (93% des agents RH).

Les pistes dégagées à l'issue de cette sensibilisation sont :

- Un élargissement nécessaire de cette formation aux managers hors RH ainsi qu'aux agents et élus
- La nécessité de prévoir davantage de sensibilisation du collectif de travail lors de l'accueil d'un futur collègue en situation d'handicap ou lors la déclaration d'une situation de handicap en cours de carrière, qu'il s'agisse d'un retour suite à un arrêt maladie ou non.

Des actions élargies à d'autres motifs de discrimination seront mises en œuvre dans le cadre du présent plan d'actions.

 **Données collectivité :** Une augmentation sensible des sanctions disciplinaires a été observée en 2022 (21 sanctions en 2020, 17 en 2021, 40 en 2022) dont 16% d'entre elles sont liées à des « incorrections » ou aux « mœurs ».

4.1.2 Mesures d'amélioration sur la prévention et le traitement des discriminations, actes de violence, harcèlement moral ou sexuel et agissements sexistes en milieu de travail

Domaine	Numéro mesure	Intitulé mesure	Objectifs	Échéance
Faciliter le signalement des témoins ou victimes	25	Elaborer un guide pratique à destination des agents et encadrants	→ Formaliser l'engagement de la collectivité → Définir les termes et informer sur les process → Sensibiliser l'ensemble des agents et encadrants	2024
	26	Former les agents RH et les représentants du personnel à la prévention et à la prise en charge des violences sexuelles et sexistes, harcèlement, discriminations et agissements sexistes	→ Mieux outiller les "capteurs"	2025

	27	Intégrer des questions relatives aux discriminations, au sexisme et au harcèlement sexuel dans les enquêtes sur la qualité de vie au travail	→ Disposer d'une "photographie" de la situation dans la collectivité → Mesurer la proportion de situations existantes non signalées → Adosser le baromètre à l'enquête triennale (préparée en 2024, diffusée en 2025) portée par la DVA	2025
Communiquer sur ces thématiques	28	Diffuser le guide pratique avec un accompagnement ciblé des publics	→ s'assurer que les agents sont informés	2024-2025

5 Mettre en œuvre le plan d'actions

L'égalité professionnelle est une thématique transversale au sein de la collectivité. L'élaboration du plan d'action a été réalisée grâce à une démarche participative. La réussite de la mise en œuvre du plan repose sur l'appropriation du sujet par les agents, les managers et les pilotes des mesures.

En lien étroit avec les travaux sur les lignes directrices de gestion qui s'inscrivent également dans la Loi du 6 août 2019, la démarche Région en santé, le plan de lutte contre les discriminations adopté en Comité technique en juin 2022 et la politique handicap de la collectivité, le plan d'actions égalité professionnelle 2024-2027 se veut vivant et devra s'adapter aux évolutions notamment réglementaires et aux enjeux de la collectivité.

Le plan d'actions repose sur un portage politique et technique afin de valoriser les engagements de la collectivité, de dresser un bilan annuel, de renforcer ou réorienter des actions et proposer de nouvelles mesures.

La comitologie associée est la suivante :

Composition du Comité de pilotage :

- Vice-président en charge des RH
- Directeur général des services
- DGA RPVEC
- Adjoint au DGA RPVEC en charge des RH ou des bâtiments
- Un autre DGA ou un directeur métier

Composition du Comité technique :

- Adjoint au DGA RPVEC en charge des RH
- Deux Directeurs RH + responsable du service pilotage RH
- Trois responsables de services RH
- Chargé de projets handicap et discriminations
- Secrétaire F3SCT
- Deux responsables d'équipe technique de lycée + un directeur site administratif

Ces deux comités se réunissent *a minima* une fois par an et sont, dans la mesure du possible, mixtes dans leur composition.

Le plan d’actions égalité professionnelle 2024-2027 est présenté au comité social territorial du 30 mai 2024.

Une communication sera déployée auprès de l’ensemble des managers et des agents afin que chacun s’approprie les enjeux de l’égalité professionnelle et puisse prendre connaissance des actions programmées pour les trois ans à venir.

.....

Textes de référence :

Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique

Loi n°2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique

Décret du 28 décembre 2023 modifiant les règles applicables aux modalités de nominations équilibrées dans l’encadrement supérieur de la fonction publique

Décret du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d’agissements sexistes dans la fonction publique

Accord du 8 mars 2013 relatif à l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

Circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique

Circulaire du 22 décembre 2016 relative à la politique d’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

Documents référents au sein de la collectivité ou de la Fonction Publique :

Bilan social 2022 de la Région Normandie

Rapport annuel égalité professionnelle femmes hommes de la Région Normandie

Vers l’égalité réelle entre les femmes et les hommes – édition 2023 (Ministère chargé de l’égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations)