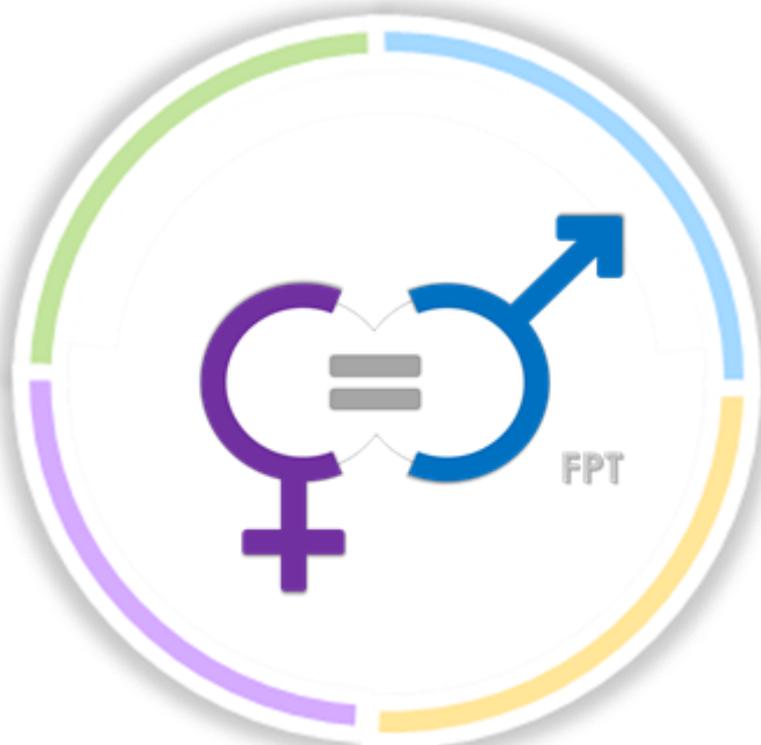


GUIDE D'UTILISATION DU BAROMÈTRE ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET DE L'OUTIL D'AIDE À L'ÉLABORATION DU PLAN D'ACTIONS TRIENNAL À DESTINATION DES COLLECTIVITÉS



L'outil d'aide à l'élaboration des Plans d'action - égalité professionnelle ainsi que l'outil de calcul du baromètre ont été réalisés par l'Observatoire de l'Emploi et de la FPT des CDG de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec les CIG Petite et Grande Couronne et le Centre Hubertine Auclert.

L'outil de calcul du baromètre d'égalité professionnelle est composé de 12 indicateurs relatifs aux 4 axes obligatoires du Plan d'actions. Des points sont attribués à chaque indicateur dont l'addition forme une note globale sur 100 sauf pour les collectivités dont la note globale varie en fonction du nombre d'indicateurs calculables.

Publication : Novembre 2021



en partenariat avec :



**Pour tout complément
d'information, contacter
le Centre de Gestion de votre
département**

**Ce guide a été réalisé et mis à jour par l'Observatoire de l'Emploi
et de la Fonction Publique Territoriale de Nouvelle-Aquitaine**

Lien vers le site internet : <https://sites.google.com/site/observatoirenouvelleaquitaine/>

COMMENT ACCÉDER À L'OUTIL PLAN D' ACTIONS ET AU BAROMÈTRE ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

→ ÉTAPÉ 1 : CONTACTEZ VOTRE CENTRE DE GESTION POUR RECEVOIR VOTRE FICHIER

Pour bénéficier de cet outil, vous devez contacter votre Centre de Gestion. Il pourra vous adresser un fichier Excel comprenant trois feuilles : Synthèse, Baromètre et Notice)

Synthèse Baromètre Notice du Baromètre

L'onglet synthèse sera déjà alimenté par les données du Rapport Social Unique 2020 de votre collectivité.



→ ÉTAPÉ 2 : COMPLÉTEZ L'ONGLET « SYNTHÈSE »

1. Compléter d'abord l'Axe 1 : Mettre en place un plan triennal dans une démarche participative

Il s'agit de compléter les 5 parties suivantes :

- ▶ Construction de la démarche : Portage et pilotage de la démarche
- ▶ Construction de la démarche
- ▶ Sensibilisation et information des agents
- ▶ Actions à mettre en œuvre

1. Pour les 3 premières parties, vous pouvez, en cliquant sur la coche, opter pour :

- Choisir le texte prédéfini par le CDG et modifiable

Et/ou :

- Choisir Opter pour une zone de saisie libre

Zone de saisie libre

2. Puis choisir les actions à mettre en œuvre dans la 4^{ème} partie

Axe 1 Mettre en place un plan triennal dans une démarche participative

1 Construction de la démarche : Portage et pilotage de la démarche

Choisir le texte prédéfini par le CDG et modifiable

Première étape du plan d'action, le pilotage de la démarche est une condition essentielle pour sa réussite. Il est donc nécessaire d'identifier un référent, de définir le rôle de tous les acteurs et l'articulation des missions, d'associer les représentants du personnel, de planifier les modalités de communication interne et externe et d'organiser les modalités ou instances de suivi et d'évaluation. Ces éléments sont nécessaires pour garantir l'implication des acteurs et la réalisation des actions définies. De plus, il paraît fondamental que l'autorité territoriale se positionne sur un sujet si important, et que les Direction Générale / Direction des Ressources Humaines lui viennent en soutien. Ainsi, les actions bénéficieront d'un portage et d'un pilotage politique et opérationnel visibles.

Choisir Opter pour une zone de saisie libre

Zone de saisie libre

2 Sensibilisation et information des agents

Choisir le texte prédéfini par le CDG et modifiable

Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes nécessite de sensibiliser l'ensemble des agents à cette thématique. Les causes des inégalités étant parfois structurelles, il convient d'attirer l'attention des agents sur des comportements insidieux à l'image des stéréotypes de genre, véhiculés souvent de manière inconsciente. Les actions en faveur de la sensibilisation visent à informer sur les enjeux et les inégalités entre les genres, à déconstruire les idées reçues, à diffuser une culture de l'égalité et à acquérir de nouveaux réflexes professionnels. Fondement de la démarche pour l'égalité professionnelle, le travail de sensibilisation irrigue tout le plan d'action.

Choisir Opter pour une zone de saisie libre

Zone de saisie libre

3 Élaboration et suivi du diagnostic et du plan d'action

Choisir le texte prédéfini par le CDG et modifiable

Conformément au décret du 4 mai 2020, ce plan d'action va prévoir les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et leur calendrier de mise en œuvre.

Choisir Opter pour une zone de saisie libre

2. Compléter les quatre données manquantes

Axe 2: Les 10 plus hautes rémunérations (uniquement pour les collectivités disposant de leur propre Comité Social Territorial)

- › Complétez les montants des 10 plus hautes rémunérations annuelles brutes en euros réparties par genre
- › Puis, indiquez le nombre de bénéficiaires par genre

Ces cellules se trouvent en lignes 150 à 154

142					
143					
144					
145					
146					
147					
148					
149					
150					
151					
152					
153					
154					

1 Les indicateurs d'évaluation des écarts de rémunération

Les 10 plus hautes rémunérations

		Montant en euros	Nombre de bénéficiaires	% de rémunération attribué
Total des 10 + hautes rémunérations brutes annuelles	Femmes ♀	à saisir	à saisir	
	Hommes ♂	à saisir	à saisir	

Axe 5 : Prévention et formation

Répondez « Oui » ou « Non » au deux questions suivantes :

- › La collectivité a-t-elle mis en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, harcèlements et discriminations (qu'il soit en interne, en externe ou mutualisé) ?
- › La collectivité a-t-elle mis en place un dispositif global de formations et d'informations à destination de ses agents pour prévenir et lutter contre les violences sexuelles et sexistes ?

Ces cellules se trouvent en lignes 515 à 518

508				
509				
510				
511				
512				
513				
514				
515				
516				
517				
518				
519				

1 Les indicateurs d'évaluation des actes de discrimination, de harcèlement moral, de violences sexistes et sexuelles

Prévention et formation

La collectivité a mis en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, harcèlements et discriminations (qu'il soit en interne, en externe ou mutualisé)	A saisir
La collectivité a mis en place un dispositif global de formations et d'informations à destination de ses agents pour prévenir et lutter contre les violences sexuelles et sexistes	A saisir

3. Compléter les 4 axes suivants :

Axe 2 : Évaluer, prévenir et le cas échéant traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Axe 3 : Garantir l'égal accès de femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emploi

Axe 4 : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

Axe 5 : Prévenir et traiter les actes de discrimination, de harcèlement moral, de violences sexistes et sexuelles

Chaque axe comprend 2 sous-parties :

- Les indicateurs d'évaluation
- Actions à mettre en œuvre

EXEMPLE : Axe 3

Axe 3
Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emploi

Le taux de féminisation élevé au sein de la fonction publique territoriale (61 %) ne la préserve pas pour autant des inégalités dans les déroulements de carrière. Il occulte certaines réalités comme la présence importante de femmes dans des filières et des cadres d'emplois moins rémunérés que les hommes, leur faible représentation au niveau des postes à responsabilité ou bien leur part plus importante parmi les emplois précaires.

1
Les indicateurs d'évaluation de l'égal accès aux cadres d'emplois, grade et emploi

La place des femmes dans la collectivité

La répartition des effectifs sur emploi permanent par genre

♀
49%

♂
51%

L'accès au statut de fonctionnaire

4% des femmes ont le statut de contractuel sur emploi permanent contre 6% des hommes

L'accès au CDI

12% des femmes en CDI
19% des hommes en CDI

L'accès aux catégories hiérarchiques d'encadrement

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Hommes	10%	13%	77%
Femmes	14%	17%	69%

Part des femmes en catégorie A : 59%
Part des femmes en catégorie B : 56%
Part des femmes en catégorie C : 46%

La représentation des femmes et des hommes au sein des filières

	Femmes	Hommes	Part des femmes dans la FPT
Administrative	79%	21%	83%
Technique	30%	70%	40%
Culturelle	73%	27%	62%
Sportive	23%	77%	34%
Médico-sociale	99%	1%	96%
Police	13%	87%	21%
Incendie	-	-	6%
Animation	53%	47%	69%

Le taux de féminisation global de l'emploi permanent est de 49%.
On constate que dans certaines filières les femmes sont surreprésentées :
- Médico-sociale 99% - Administrative 79% - Culturelle 73% - Animation 53%
Concernant l'accès au statut de fonctionnaire, 96,0% des femmes sur emploi permanent bénéficient du statut de fonctionnaire contre 93,8% des hommes.
Parmi les femmes contractuelles sur emploi permanent, 12% ont pu bénéficier d'un CDI contre 19% des hommes.
Les femmes accèdent proportionnellement plus aux catégories d'encadrement et d'encadrement intermédiaire (31,3% femmes en A et B contre 22,8% hommes en A et B)

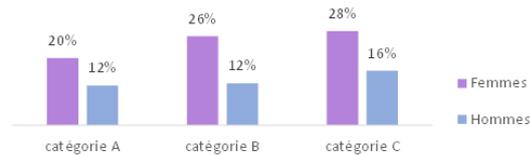
Zone de saisie libre

1. Vous pouvez prendre connaissance des indicateurs pour situer votre collectivité en terme d'égalité professionnelle dans chaque thématique

2. Vous trouverez ici une analyse automatique de vos indicateurs que vous pouvez compléter ou contextualiser dans la zone de saisie libre

L'accès à la formation

Les départs en formation rapportés à l'effectif



Globalement plus de femmes (26,2%) sur emploi permanent que d'hommes (15,0%) sont parties en formation.

Analyse Au sein des catégories hiérarchiques, on peut constater une forte disparité concernant les départs en formation. La catégorie B comprend la plus forte différence +14 points en faveur des femmes.

Zone de saisie libre

2

Les actions à mettre en œuvre en faveur de l'égal accès aux emplois

CADRES D'EMPLOIS

- Évaluer le niveau de mixité des filières, des fonctions et des métiers et encourager la double mixité des
- Mettre en place des actions de remédiation à la pénibilité du travail dans les métiers très féminins ou très masculins : adaptation de l'outillage...
- Évaluer le niveau de mixité des recrutements selon le type de poste et de statut et favoriser cette mixité en poursuivant la féminisation / masculinisation de fiches de poste et des annonces d'emploi
- Évaluer l'égal accès aux formations permettant une reconversion (notamment vers des métiers moins sexués) et corriger le cas échéant par un accompagnement personnalisé (bilan professionnel...)
- Évaluer le niveau de mobilité professionnelle, le type de mobilité et le motif de départ par sexe (mobilité choisie / subie...)
- Former les recruteurs à la non discrimination et à l'égalité femmes-hommes
- Zone de saisie libre
- Zone de saisie libre

PROMOTION ET AVANCEMENT

- Mettre en place la parité femmes-hommes dans les jurys de recrutement et d'examens professionnels
- Évaluer le niveau de participation et de réussite aux concours et examens professionnels par sexe et le corriger le cas échéant
- Assurer une égalité d'accès aux préparations concours et examens professionnels
- Garantir une proportion égale de femmes et d'hommes promouvables et promues
- Réfléchir aux critères internes d'accès aux avancements de grades
- Zone de saisie libre
- Zone de saisie libre

EVOLUTION PROFESSIONNELLE

- Développer l'égal accès à un accompagnement pour une évolution professionnelle
- Respecter l'obligation de nominations équilibrées de femmes et d'hommes dans les emplois supérieurs
- Faciliter l'accès des femmes aux emplois fonctionnels et aux emplois d'encadrement par diverses actions (Ex: mentoring, mise en place d'un réseau professionnel féminin, proximité du lieu de formation, ...)

3. Vous pouvez choisir des actions à mettre en œuvre parmi celles proposées ou utiliser les champs de saisie libre



→ ÉTAPE 3 : CLIQUEZ SUR « TRANSFORMER EN PDF »

Ce bouton se trouve au début fichier Excel, onglet « Synthèse »:

Plan d'action triennal

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

COMMUNE DE X

Transformer en pdf

Suivant le Protocole d'accord du 30 novembre 2018 et la Loi de Transformation de la fonction Publique du 6 août 2019

4 fichiers se trouvent désormais dans votre dossier

Le Baromètre et sa notice



Baromètre_Égalité_pro_2020_Siret.pdf

Le Plan d'actions



Plan_Actions_Égalité_pro_2020_Siret.pdf

Tableaux de suivi



Tableaux_suivi_Égalité_pro_2020.pdf

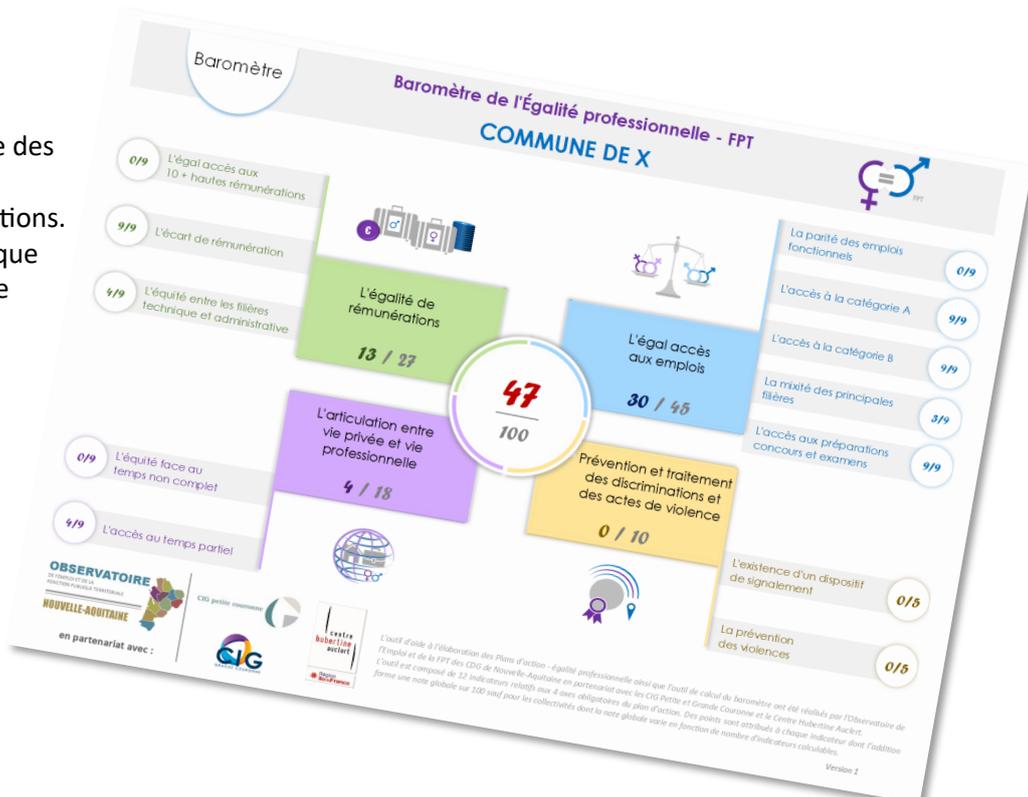
L'outil



Outil_Égalité_pro_Siret.xlsx

→ ÉTAPE 4 : CONSULTEZ LE BAROMÈTRE ET SA NOTICE

La première page est composée des 12 indicateurs relatifs aux 4 axes obligatoires du Plan d'actions. Des points sont attribués à chaque indicateur dont l'addition forme une note globale sur 100 sauf pour les collectivités dont la note globale varie en fonction de nombre d'indicateurs calculables. Ces 12 indicateurs sont détaillés sur les pages suivantes.



→ ÉTAPE 5 : COMPLÉTEZ SI VOUS LE SOUHAITEZ LES TABLEAUX DE SUIVI

Égalité professionnelle

Tableau de suivi du plan d'actions

COMMUNE DE X



Axe	Thématique	Actions à mettre en place	Priorité	Échéance
Axe 1	Mettre en place un plan triennal dans une démarche participative	Déterminer le pilotage du plan d'action :	1	2023
Axe 1	Mettre en place un plan triennal dans une démarche participative	S'appuyer sur un prestataire extérieur pour porter le plan d'action auprès des acteurs dans une démarche participative	2	2024
Axe 1	Mettre en place un plan triennal dans une démarche participative	Intégrer l'égalité F-H dans la charte des droits et devoirs de l'agent ou règlement intérieur	3	2025
Axe 2	L'égalité de rémunérations	Poursuivre la collecte et l'analyse des données permettant d'examiner les écarts d'attribution des primes	1	2022
Axe 2	L'égalité de rémunérations	Poursuivre l'évaluation de l'impact des conditions de travail sur le déroulement des carrières	2	2022
Axe 3	L'égal accès aux emplois	Développer l'égal accès à un accompagnement pour une évolution professionnelle		2023
Axe 3	L'égal accès aux emplois	Respecter l'obligation de nominations équilibrées de femmes et d'hommes dans les emplois supérieurs		2024
Axe 4	L'articulation entre vie privée et vie professionnelle	Encadrer les heures de réunion quel que soit le niveau de responsabilité		2025
Axe 4	L'articulation entre vie privée et vie professionnelle	Développer la flexibilité du temps de travail		2026
Axe 4	L'articulation entre vie privée et vie professionnelle	Développer l'accès aux services à la personne (CESU etc.)		2027
Axe 5	Prévention et traitement des discriminations et des actes de violence	Sensibiliser, informer, former sur la question des violences sexistes et sexuelles et du harcèlement		
Axe 5	Prévention et traitement des discriminations et des actes de violence	Engager les procédures adéquates et communiquer sur la politique disciplinaire		

Égalité professionnelle

Tableau de suivi et d'objectifs du Baromètre

COMMUNE DE X



Axe	Thématique	Indicateur	Note	Objectif (à compléter)	Note atteinte	
Axe 2	L'égalité de rémunérations	L'égal accès aux 10 + hautes rémunérations	9	9/9	9	9/9
Axe 2	L'égalité de rémunérations	L'écart de rémunération	3,1%	9/9	3%	9/9
Axe 2	L'égalité de rémunérations	L'équité entre les filières technique et administrative	7,4%	4/9	5%	9/9
Axe 3	L'égal accès aux emplois	La parité des emplois fonctionnels	24	0/9	8	9/9
Axe 3	L'égal accès aux emplois	L'accès à la catégorie A	3	9/9	3	9/9
Axe 3	L'égal accès aux emplois	L'accès à la catégorie B	10	9/9	10	9/9
Axe 3	L'égal accès aux emplois	La mixité des principales filières				
		Technique	30%		40%	3/9
		Administrative	79%	3/9	50%	
		Culturelle	73%		50%	
Axe 3	L'égal accès aux emplois	L'accès aux préparations concours et examens	8	9/9	8	9/9
Axe 4	L'articulation entre vie privée et vie professionnelle	L'équité face au temps non complet	41	0/9	10	4/9
Axe 4	L'articulation entre vie privée et vie professionnelle	L'accès au temps partiel	13	4/9	8	4/9
Axe 5	Prévention et traitement des discriminations et des actes de violence	L'existence d'un dispositif de signalement	Oui	5/5	Oui	5/5
Axe 5	Prévention et traitement des discriminations et des actes de violence	La prévention des violences	Non	0/5	Oui	5/5
TOTAL			61/100		84	