# ANNEXE

# exemple de TRAME de plan d’action relatif à l’égalité professionnelle entre les femmes et hommes

## **PROPOS INTRODUCTIFS**

En application de l’article 80 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les établissements publics mentionnés aux articles 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986, élaborent et mettent en œuvre un plan d'action relatif à l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

**Un préambule stratégique sur le contexte dans lequel s’inscrit le plan d’action peut être opportun.**

## **Visas juridiques**

* Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018, signé par la FHF ;
* Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;
* Décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique ;
* Décret n° 2020-256 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 ;
* Décret n° 2019-1561 du 30 décembre 2019 modifiant le décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique ;
* Décret n° 2013-908 du 10 octobre 2013 relatif aux modalités de désignation des membres des jurys et des comités de sélection pour le recrutement et la promotion des fonctionnaires relevant de la fonction publique de l’Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière ;
* Circulaire du 2 novembre 2020 visant a renforcer la protection des agents publics face aux attaques dont ils font l’objet dans le cadre de leurs fonctions ;
* Circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique ;
* Circulaire du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement sexuel et moral dans la fonction publique.

## **Durée**

Le plan d’action est établi de manière pluriannuelle, pour une durée maximale de trois ans. Il est élaboré par le chef d'établissement, après avis du CTE (jusqu’au renouvellement des instances où il sera remplacé par le CSE) et de la CME.

## **I. Etat des lieux**

En s’appuyant sur les données du bilan social puis de la base de données sociales et du rapport social unique, il convient dans un premier temps d’évaluer la situation globale de l’établissement, sa politique d’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cet outil permet par la suite de prioriser les actions qui seront déployées par l’établissement chronologiquement.

Cet état des lieux peut se décliner sous la forme d’un tableau (ou autres outils) :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Elements de diagnostic | Observations |
| Politique générale en matière d’égalité femmes/hommes | Des actions sont-elles mises en œuvre pour favoriser la mixité des métiers ? |  |
| L’établissement développe-t-il des actions spécifiques sur l’égalité femmes/hommes ? |  |
| Des campagnes de communication sont-elles mises en place en faveur de l’égalité femmes/hommes au sein de l’établissement ? |  |
| L’établissement dispose-t-il de labels « égalité » ou « diversité » délivrés par l’AFNOR ? |  |
| *Etc…* |  |

## **II. mesures concrètes, Objectifs a atteindre par l’établissement, indicateurs de suivi, calendrier de mise en œuvre**

***Développer et lister les mesures auxquelles s’engagent l’établissement suivant les 4 axes suivants*** *(la liste des indicateurs, des objectifs, et des mesures est non exhaustive)*:

**AXE 1. Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes**

**I. Etat des lieux, diagnostic**

|  |  |
| --- | --- |
| Eléments de diagnostic | Observations |
| Des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont-ils constatés ? |  |
| Si des écarts de rémunération existent, quelles fonctions concernent-ils ? |  |
| Des outils de traitement des écarts de rémunération ont-il été conçus ? |  |
| *Etc.* |  |

**II. Mesures à mettre en place**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Mesures auxquelles s’engagent l’établissement | Objectifs à atteindre | Indicateurs de suivi | Calendrier de mise en œuvre |
| Developpement d’indicateurs spécifiques et leur suivi dans le temps dans certains secteurs/services ou certains métiers/corps | Comprendre les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes  Evaluer ces écarts de rémunération  Mettre en place des mesures ciblées suite aux données récupérées afin de réduire ces écarts | * Rémunération nette mensuelle moyenne par catégorie F/H pour les fonctionnaires et les agents contractuels ; * Effectifs moyens de l’établissement par catégorie F/H pour les fonctionnaires stagiaires, les fonctionnaires titulaires, les agents en CDD et en CDI ; * Répartition des F/H par filière, par catégorie, par corps ; * % de F/H réalisant des heures supplémentaires,complémentaires par filière ou par catégorie ; * Ecarts de primes octroyées par corps, grades, emplois ; * Fréquence des mises à jour de l’outil ; * *Etc* | Objectif de réalisation fixé en 2021 |
| Créer un programme de « coaching »,  d’accompagnement des agents femmes vers les emplois à responsabilité | Favoriser l’accès aux emplois à responsabilité indépendamment du sexe  Réduire l’écart global de rémunération entre les femmes et les hommes sur ces emplois | * Part des femmes et des hommes cadres par filière ; * Rémunération des femmes et des hommes sur les mêmes emplois à responsabilité ; * Diffusion du programme au sein de l’établissement ; * Nombre d’agents y participant ; * *Etc.* | Objectif de réalisation fixé en 2022 |
| *Etc.* |  |  |  |

**AXE 2. Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois de l’établissement**

**I. Etat des lieux, diagnostic**

|  |  |
| --- | --- |
| Eléments de diagnostic | Observation |
| Des mesures visant à favoriser la mixité des métiers ont-elles été prises ? |  |
| Des mesures visant à accompagner les agents dans leur parcours ont-elles été prises ? |  |
| L’établissement formalise-t-il ses processus de recrutement ? L’établissement met-il en œuvre des méthodes d’entretien garantissant un choix non discriminant ? |  |
| Des formations sur l’égalité F/H, la lutte contre les stéréotypes ont-elles été inscrites au plan de formation ? |  |
| *Etc.* |  |

**II. Mesures à mettre en place**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Mesures auxquelles s’engagent l’établissement | Objectifs à atteindre | Indicateurs de suivi | Calendrier de mise en œuvre |
| Mettre en place une campagne de communication de portraits d’agents aux métiers atypiques, masculinisés, féminisés pour favoriser la mixité des métiers | Sensibiliser les agents et rendre attractifs certains métiers connotés atypiques, féminins ou masculins  Diminuer la féminisation et la masculinisation de certaines fonctions | * % de corps, emplois, métiers féminisés ou masculinisés ; * Nombre et catégories de corps ou métiers en tension ; * Diffusion de la campagne au sein de l’établissement, sur les réseaux sociaux ; * *Etc.* | Objectif de réalisation fixé en 2022 |
| Former les services de ressources humaines et les encadrants à recruter sans stéréotypes | Réduire les stéréotypes liés à l’exercice des fonctions  Favoriser la mixité des métiers | * Part de femmes et d’hommes encadrant par corps, emplois ; * Part de femmes et d’hommes encadrant partipant aux ateliers ; * Nombre d’ateliers créés ; * Part d’encadrants F ou H recrutant des agents du même sexe ; * *Etc* | Objectif de réalisation fixé en 2023 |
| S’assurer du respect de la mixité des jurys | Obtenir 100% de mixité des jurys de concours | * Nombre de jurys de concours respectant la mixité | Objectif de réalisation fixé en 2021 |
| *Etc.* |  |  |  |

**AXE 3. Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle**

**I. Etat des lieux, diagnostic**

|  |  |
| --- | --- |
| Eléments de diagnostic | Observation |
| L’établissement dispose-t-il d’une politique en la matière ? |  |
| Des mesures favorisant l’articulation des temps de vie ont-elles été prises ? |  |
| Des mesures visant à soutenir la parentalité ont-elles été prises ? |  |
| *Etc.* |  |

**II. Mesures à mettre en place**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Mesures auxquelles s’engagent l’établissement | Objectifs à atteindre | Indicateurs de suivi | Calendrier de mise en œuvre |
| Mettre en place un guide de conciliation des temps de vie | Dissiper les craintes des agents quant à l’articulation de leur temps de vie personnel et professionnel  Accompagner les agents quant à la conciliation de leur vie personnelle et professionnelle | * Part des femmes et des hommes en présentiel et en télétravail par filière ; * Part des femmes et des hommes bénéficiant de temps de travail aménagé par catégorie ou filière ; * *Etc.* | Objectif de réalisation fixé en 2022 |
| Mise en place d’un guide des futurs et nouveaux parents | Accompagner les agents en service vers la parentalité sans craintes quant aux conséquences sur leur activité professionnelle  Favoriser la prise de congés familiaux des agents indépendamment du sexe | * Nombre d’agents F/H ayant pris un congé parental , adoption et autres congés liés à la vie de famille; * Facilités d’accès à des crèches ; * *Etc* | Objectif de réalisation fixé en 2021 |
| *Etc (mise en place de salle d’allaitement, de crèche au sein de l’établissement…)* |  |  |  |
| *Etc.* |  |  |  |

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

**I. Etat des lieux, diagnostic**

|  |  |
| --- | --- |
| Eléments de diagnostic | Observation |
| La prévention des violences est-elle un axe de travail ? |  |
| Des plans visant à lutter contre les discriminations, les actes de violences, les agissements sexistes et le harcèlement sexuel et moral ont-ils été élaborés ? |  |
| Quid du dispositif de signalement , de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, du harcèlement et des discriminations ? |  |
| *Etc.* |  |

**II. Mesures à mettre en place**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Mesures auxquelles s’engagent l’établissement | Objectifs à atteindre | Indicateurs de suivi | Calendrier de mise en œuvre |
| Mettre en place des actions de sensibilisation ayant pour objectif de définir le sexisme, ses manifestations et ses effets | Lutter contre le sexisme afin de l’éradiquer | * Nombre de F/H ayant subis des agissements sexistes ; * Nombre de F/H victimes de violence ; * Nombre de F/H victimes de harcèlement moral ou sexuel ; * *Etc.* | Objectif de réalisation fixé en 2022 |
| Mettre en place une cellule d’écoute et un plan de protection | Prévenir et assister les agents victimes de violences ou de harcèlement | * Nombre de F/H ayant signalé un acte de discrimination, de violence, de harcèlement moral ou sexuel et/ou d’agissements sexistes ; * Nombre de F/H ayant bénéficier d’un accompagnement en cas discrimination, de violence, de harcèlement moral ou sexuel et/ou d’agissements sexistes ; * % de suites données aux actes de discrimination, de violence, de harcèlement moral ou sexuel et/ou d’agissements sexistes ; * *Etc.* | Objectif de réalisation fixé en 2023 |
| *Etc.* |  |  |  |

## **III. DATE D’effet**

Avis du Comité technique d’établissement (CSE après renouvellement des instances) et de la Commission médicale d’établissement :

En date du :

Date d’effet :

Signature du chef d’établissement :