



DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES ET DU LIEN SOCIAL
Affaire suivie par CADONA RACHELE
☎ 455 043

ARRETE

N° 33432

En date du 30 Décembre 2020

définissant le plan d'action 2021-2023
relatif à l'égalité professionnelle
entre les femmes et les hommes

Le Président du Département
Chevalier de la Légion d'Honneur

- VU** la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 6 septies ;
- VU** la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;
- VU** le 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 ;
- VU** l'avis du Comité Technique en date du 27 novembre 2020 ;
- VU** l'information réalisée auprès du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail en date du 6 octobre 2020 puis en date du 26 novembre 2020 ;

Considérant que dans l'attente de la mise en œuvre du rapport social unique en 2021, il convient de baser le présent plan d'action sur des données équivalentes, c'est-à-dire les données issues du rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes établi au titre de 2019, du bilan social établi au titre de 2019, et plusieurs autres éléments statistiques pertinents ;

ARRETE

Article 1 - Le plan d'action du Département (en annexe) comporte des mesures et stratégies visant à :

1° Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;

2° Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique, avec une attention particulière en matière de promotion ;

3° Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;

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

Article 2 - Pour chacun de ces domaines, le plan d'action précise les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et leur calendrier de mise en œuvre.

Article 3 - Le plan d'action est élaboré pour une durée de trois ans à compter du 1^{er} janvier 2021.

Article 4 - Le Comité Technique - Comité Social Territorial après les élections professionnelles de 2022 - est informé chaque année de l'état d'avancement des actions inscrites au plan.

Article 5 - Le plan d'action est disponible sur PRISMO.

Il est également publié sur le site Internet du Département de la Moselle afin de garantir une transparence exemplaire en matière d'égalité professionnelle et de favoriser l'attractivité de la Collectivité.

Article 6 - Le présent arrêté peut être contesté dans un délai de deux mois à compter de sa notification devant le Tribunal Administratif de Strasbourg - 31, avenue de la Paix - BP 51038 - 67070 Strasbourg Cedex ou à partir de l'application « Télérecours citoyens », accessible par le site de téléprocédures <http://www.telerecours.fr/>.

Article 7 - Monsieur le Directeur Général des Services est chargé de l'exécution des dispositions du présent arrêté.

Le Président du Département,



Patrick WEITEN



PLAN D'ACTION

relatif à l'égalité professionnelle
entre les femmes et les hommes

Département de la Moselle

2021-2023

Préambule

L'égalité professionnelle se définit comme l'égalité des droits et des chances entre les femmes et les hommes notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi, l'accès aux responsabilités professionnelles, les conditions de travail, la formation, la qualification, la mobilité, la promotion, l'articulation des temps de vie et la rémunération.

L'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018 prévoit l'élaboration et la mise en œuvre par les employeurs publics d'ici le 31 décembre 2020, d'un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sur une durée de 3 ans.

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a créé un article 6 septies dans la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, qui dispose qu'afin d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les collectivités territoriales et EPCI de plus de 20 000 habitants élaborent et mettent en œuvre, au plus tard le 31 décembre 2020, un plan d'action pluriannuel d'une durée de trois ans renouvelables.

Le décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définit les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique : le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est établi et, le cas échéant, révisé par l'autorité territoriale après consultation du Comité Social Territorial (Comité Technique jusqu'au prochain renouvellement des instances).

Il précise la période sur laquelle il porte, dans la limite de trois ans.

Il définit, pour cette période, la stratégie et les mesures destinées à réduire les écarts constatés. Il précise pour chacun de ces domaines les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et leur calendrier de mise en œuvre.

Le Comité Social Territorial est informé chaque année de l'état d'avancement des actions inscrites au plan.

Une communication est déployée auprès de l'ensemble des agents afin de favoriser l'implication de tous les acteurs et l'appropriation par chacun des enjeux de l'égalité professionnelle.

Le premier plan d'action relatif à l'égalité professionnelle est établi au plus tard le **31 décembre 2020** et transmis au préfet au plus tard le **28 février 2021**.

Thématiques du plan d'action :

Le plan d'action doit a minima comporter des mesures visant :

- à traiter les écarts de rémunération,
- à garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique,
- à favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale,
- et à prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Le présent plan d'action, établi pour les années 2021, 2022 et 2023, a été élaboré en concertation avec les représentants du personnel, dans le cadre d'un groupe de travail dédié sous l'égide de M. le Directeur Général des Services.

Il a fait l'objet d'une présentation au Comité Technique du 27 novembre 2020 et a été présenté à l'Assemblée délibérante lors de sa 4^{ème} réunion trimestrielle de 2020.

Le plan d'action est rendu accessible sur Prismo et sur le site Internet de la Collectivité.

AGENDA 2030

Objectifs de développement durable pris en compte :



SOMMAIRE

I.	Diagnostic	5
1.	Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au Département de la Moselle	5
2.	Répartition femmes-hommes-au sein des effectifs du Département	6
2.1.	Une féminisation importante des effectifs départementaux	7
2.2.	Un taux de féminisation variable en fonction des filières et du niveau hiérarchique	9
2.3.	Un recrutement féminisé en 2019	10
2.4.	Des départs essentiellement liés à la retraite	10
2.5.	Avancement de grade et promotion interne en 2019	12
3.	Articulation activité professionnelle et vie personnelle et familiale au Département de la Moselle	13
3.1.	Les heures supplémentaires au Département	13
3.2.	Le temps partiel au Département	14
3.3.	Le télétravail au Département	15
3.4.	Des absences davantage féminisées	15
3.5.	Plus d'accidents de trajet, plus de maladies professionnelles pour les femmes	17
3.6.	Le recours à la formation professionnelle	18
3.7.	Une représentation quasi paritaire au sein des instances consultatives	19
4.	Actions relatives aux discriminations, actes de violence, harcèlement moral ou sexuel et agissements sexistes au Département de la Moselle	20
II.	MESURES EN FAVEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE AU DEPARTEMENT DE LA MOSELLE	21
1 ^{ER} AXE :	EVALUER, PREVENIR, LE CAS ECHEANT TRAITER LES ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	21
2 ^E AXE :	GARANTIR L'EGAL ACCES DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CADRES D'EMPLOIS, GRADES ET EMPLOIS DE LA FONCTION PUBLIQUE	23
3 ^E AXE :	FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE	25
4 ^E AXE :	PREVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCE, DE HARCELEMENT MORAL OU SEXUEL AINSI QUE LES AGISSEMENTS SEXISTES	28
5 ^E AXE :	GOUVERNANCE DE LA POLITIQUE D'EGALITE PROFESSIONNELLE	30

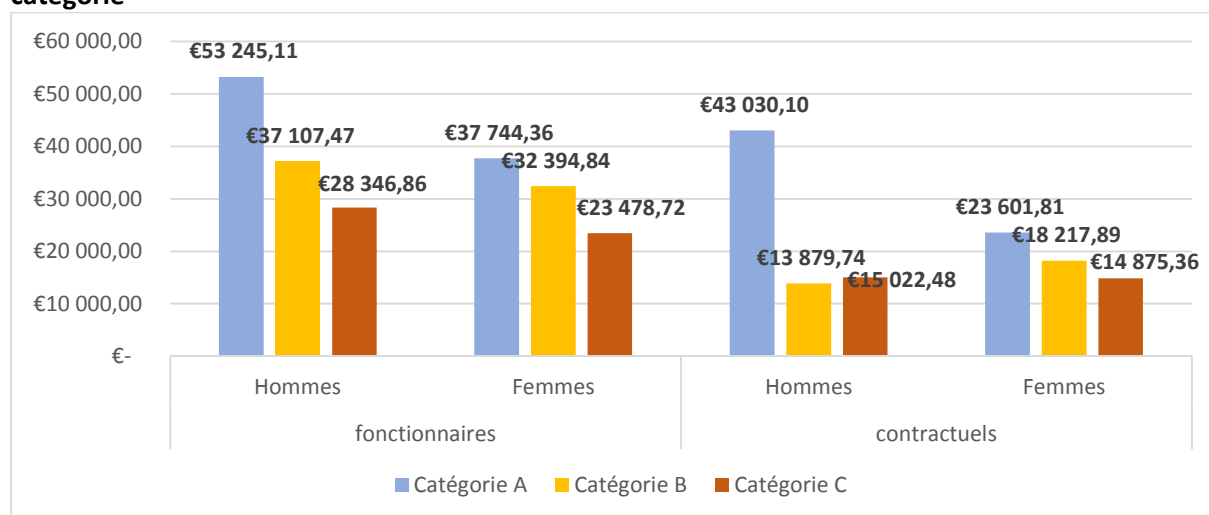
I. DIAGNOSTIC

Le préalable au lancement d'un plan d'action est de disposer d'une bonne connaissance de la situation de départ. Un diagnostic précis et détaillé permet de distinguer les priorités d'action et de définir de manière pertinente des objectifs à atteindre.

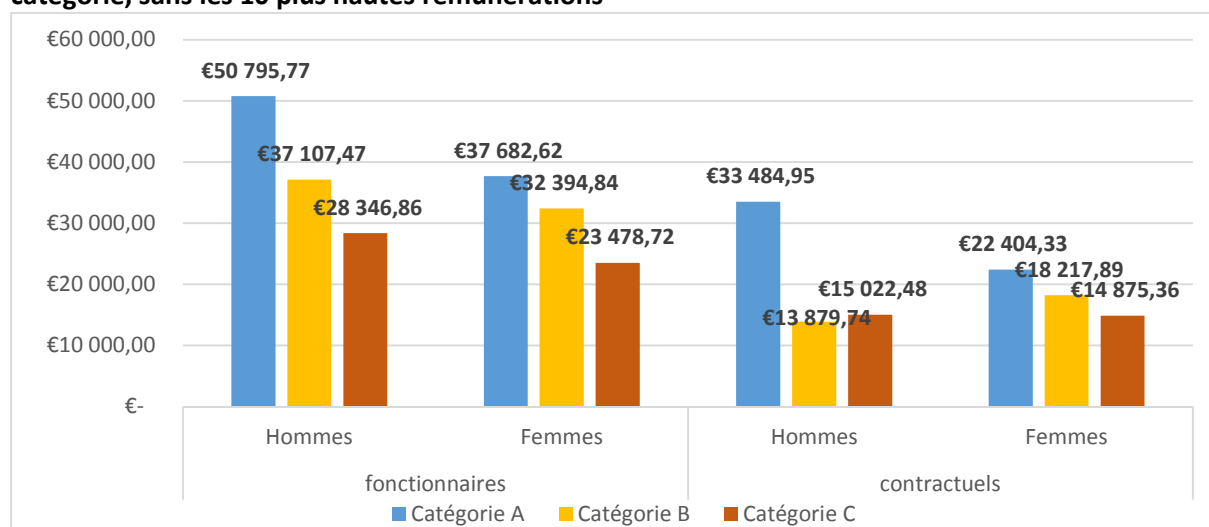
S'appuyant sur le dernier bilan social (non réglementaire), le dernier « Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, bilan des actions 2019, perspectives 2020 » et les procédures existantes au sein de la collectivité, les données suivantes dressent la situation du Département de la Moselle en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au 31 décembre 2019.

1. Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au Département de la Moselle

Rémunération brute annuelle moyenne femmes-hommes rapportée aux effectifs rémunérés par catégorie



Rémunération brute annuelle moyenne femmes-hommes rapportée aux effectifs rémunérés par catégorie, sans les 10 plus hautes rémunérations



Au Département de la Moselle, la rémunération des hommes est supérieure à celle des femmes.

On constate notamment un écart important en catégorie A, alors que depuis 2019 le cadre d'emplois des assistants socio-éducatifs (composé essentiellement de femmes au Département de la Moselle) a été intégré à cette catégorie.

Il est à noter que dans la Fonction publique territoriale, le salaire net moyen est de 1 826 € pour les femmes et 2 008 € pour les hommes soit une différence de 9 %.

Au Département de la Moselle, le salaire mensuel net moyen est de :

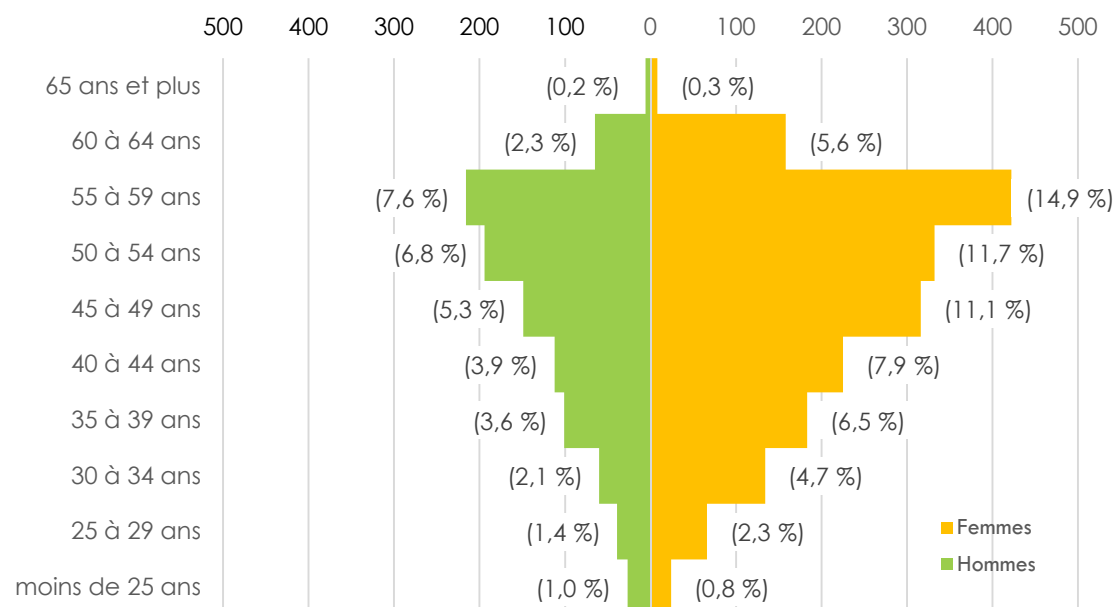
- Pour les fonctionnaires, 1 879 € pour les femmes contre 1 977 € pour les hommes, soit une différence de 5,2 % ;
- Pour les contractuels, 1 019 € pour les femmes contre 1 091 € pour les hommes, soit une différence de 7 %.

2. Répartition femmes-hommes-au sein des effectifs du Département

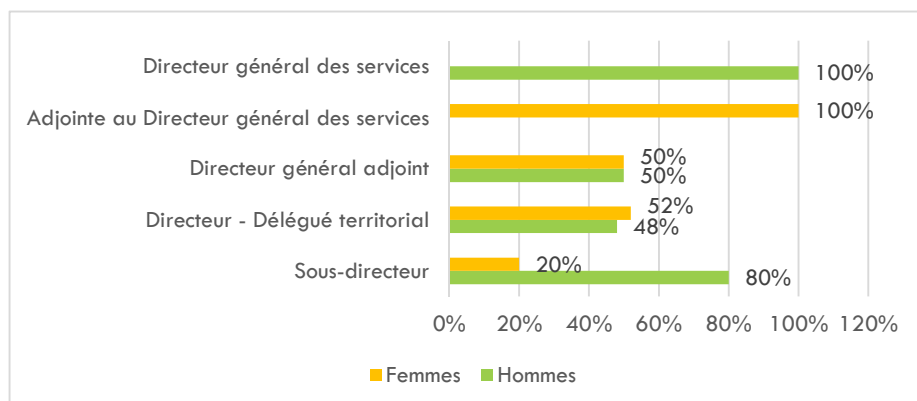
Effectifs départementaux en 2019 sur emplois permanents

	fonctionnaires		contractuels	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A	108	630	16	66
Catégorie B	120	257	9	11
Catégorie C	664	845	52	59
Total	892	1732	77	136

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



Répartition des emplois d'encadrement



	Hommes	Femmes
Directeur général des services	1	0
Adjointe au Directeur général des services	0	1
Directeur général adjoint	4	4
Directeur - Délégué territorial	11	12
Sous-directeur	8	2

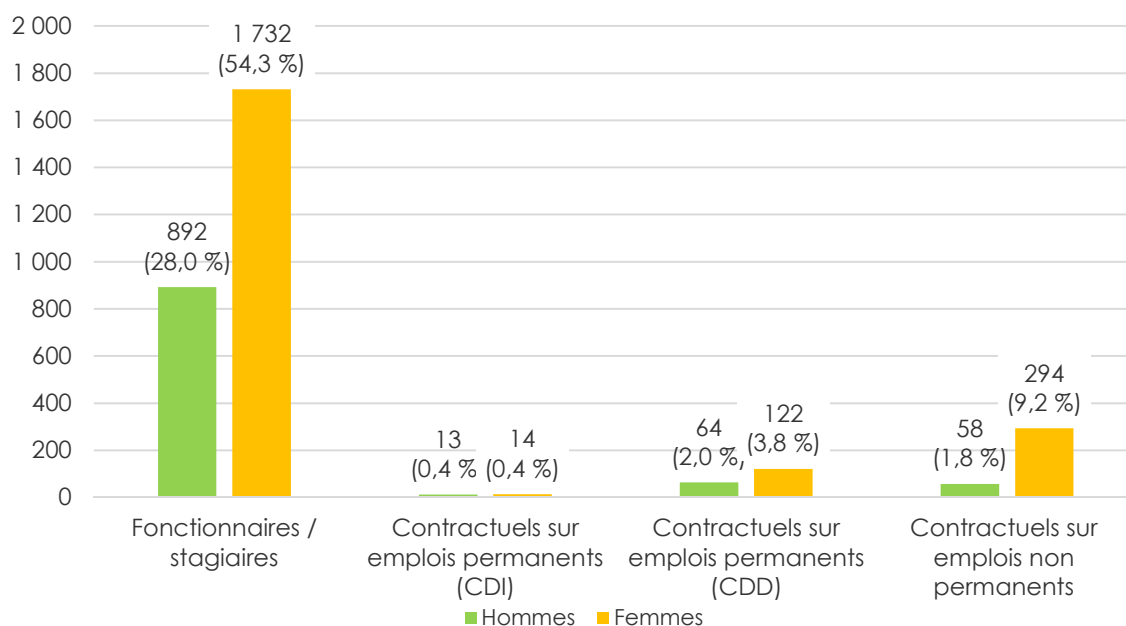
Masse salariale brute annuelle cumulée des 10 plus hautes rémunérations

Année	Masse salariale brute annuelle	Nombre de femmes concernées	Masse salariale brute annuelle des femmes	Nombre d'hommes concernés	Masse salariale brute annuelle des hommes
2019	967 013,17 €	2	178 018,05 €	8	788 995,12 €

2.1. Une féminisation importante des effectifs départementaux

Au 31 décembre 2019, le Département rémunérait 3 189 agents (emplois permanents et non permanents¹, assistants familiaux) dont 2 162 femmes et 1 027 hommes.

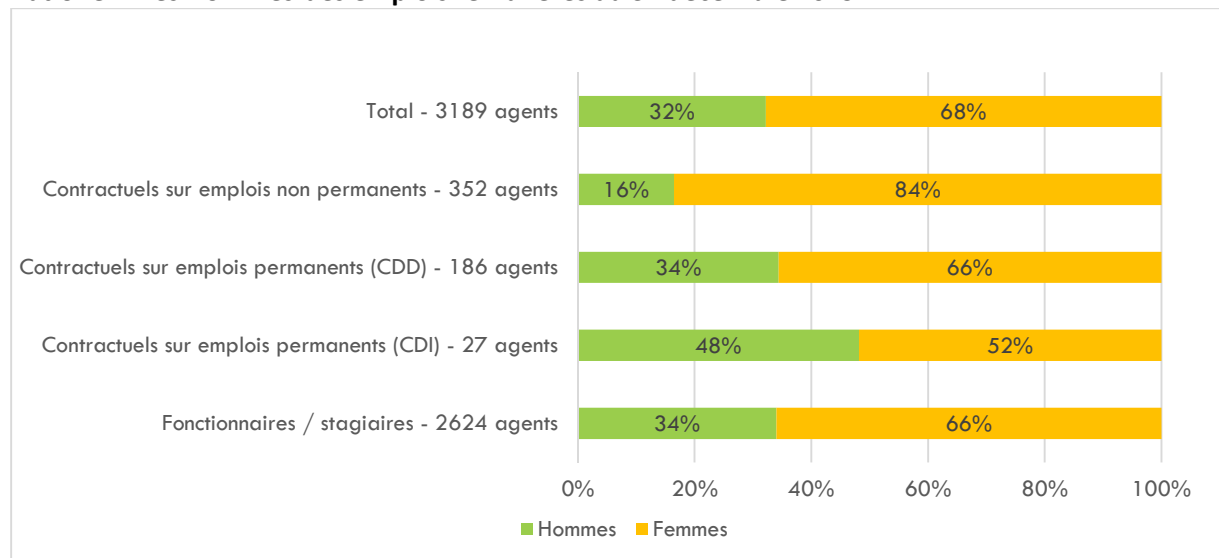
Répartition des effectifs par statut et par sexe



¹ Emplois non permanents : collaborateurs de cabinet, besoins saisonniers-occasionnels, médecins vacataires PMI, emplois aidés, apprentis, stagiaires école

67,8 % des emplois de la collectivité sont occupés par des femmes. Le taux de féminisation de l'emploi au Département de la Moselle est supérieur à celui de la Fonction Publique qui est de 61 %².

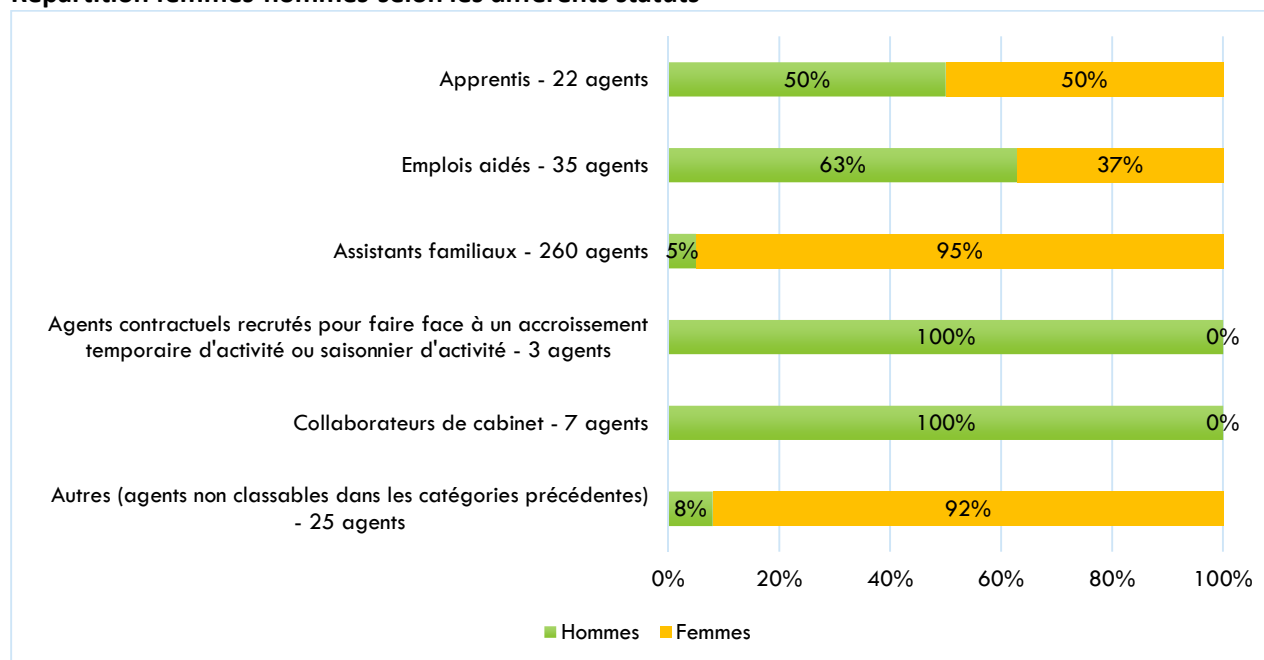
Ratio femmes-hommes-des emplois rémunérés au 31 décembre 2019



84 % des emplois non permanents sont occupés par des femmes. On constate ainsi un déséquilibre fortement marqué par la féminisation pour les emplois les plus précaires.

Les emplois permanents comprennent les emplois d'assistants familiaux occupés à 95 % par des femmes.

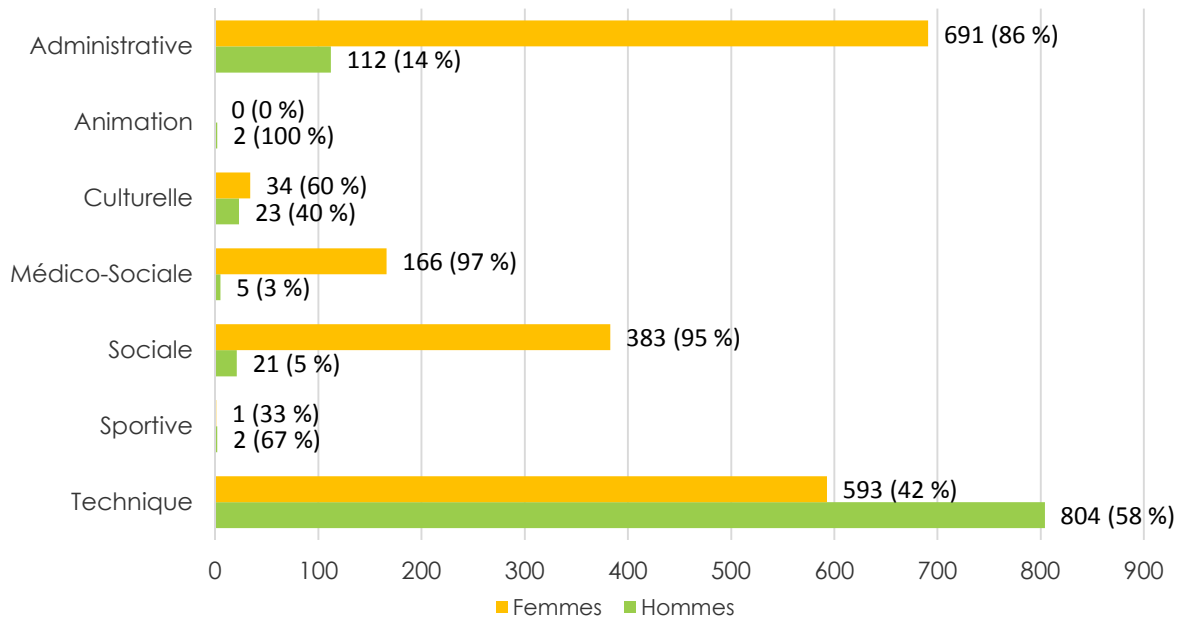
Répartition femmes-hommes-selon les différents statuts



² Chiffres-clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. Edition 2018

2.2. Un taux de féminisation variable en fonction des filières et du niveau hiérarchique

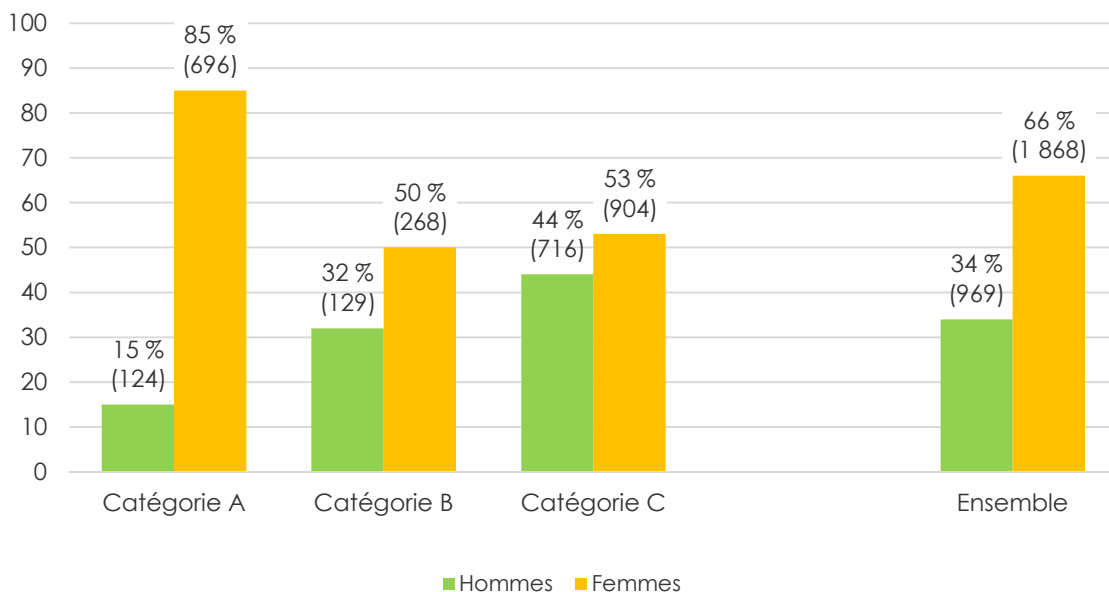
Répartition femmes-hommes-selon les filières (ensemble des emplois permanents)



Au sein du Département de la Moselle, le taux de féminisation est très important dans les filières médico-sociale (97 %), sociale (95 %) et administrative (86 %).

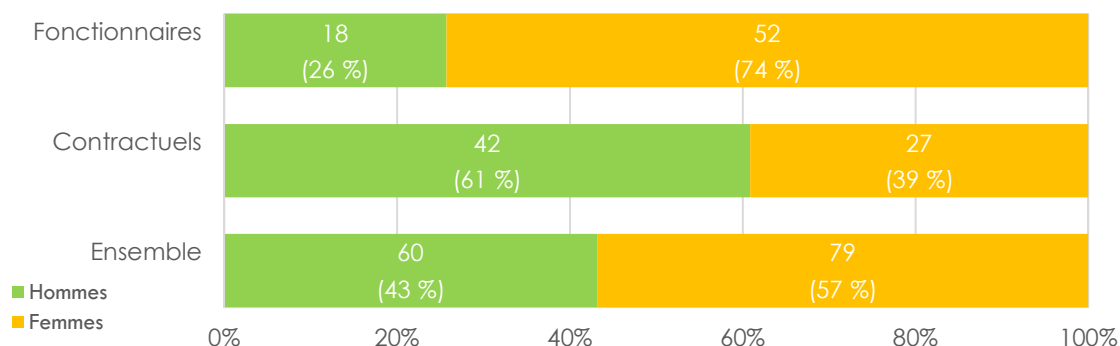
En outre, la catégorie A est nettement plus féminisée que les autres catégories. En effet, elle comprend depuis 2019, la majorité des cadres d'emplois des filières sociales et médico-sociales.

Répartition hommes-femmes selon les catégories (ensemble des emplois permanents)

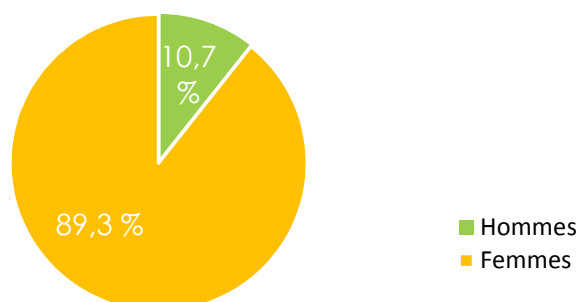


2.3. Un recrutement féminisé en 2019

Répartition des recrutements sur 2019 (fonctionnaires et contractuels hors remplacement)



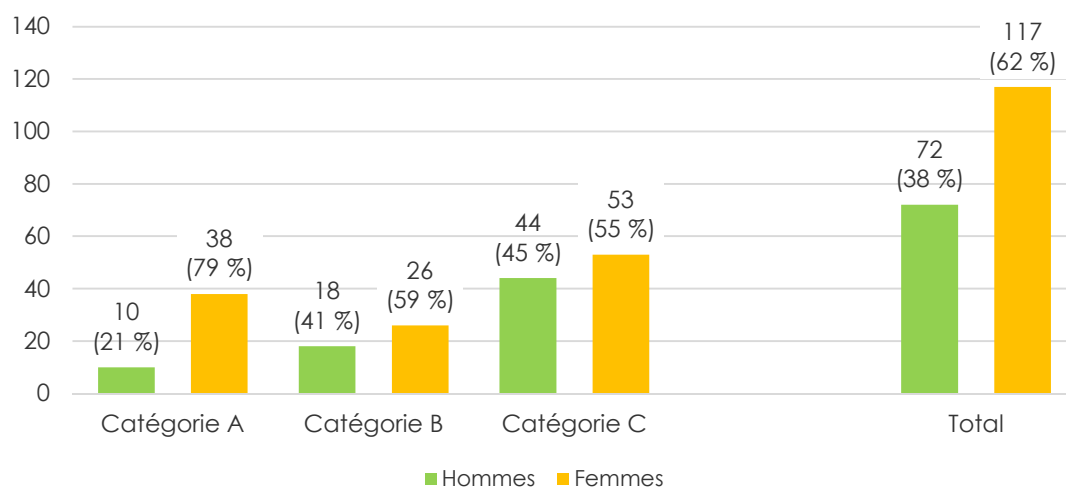
Répartition des recrutements de contractuels pour remplacement en 2019



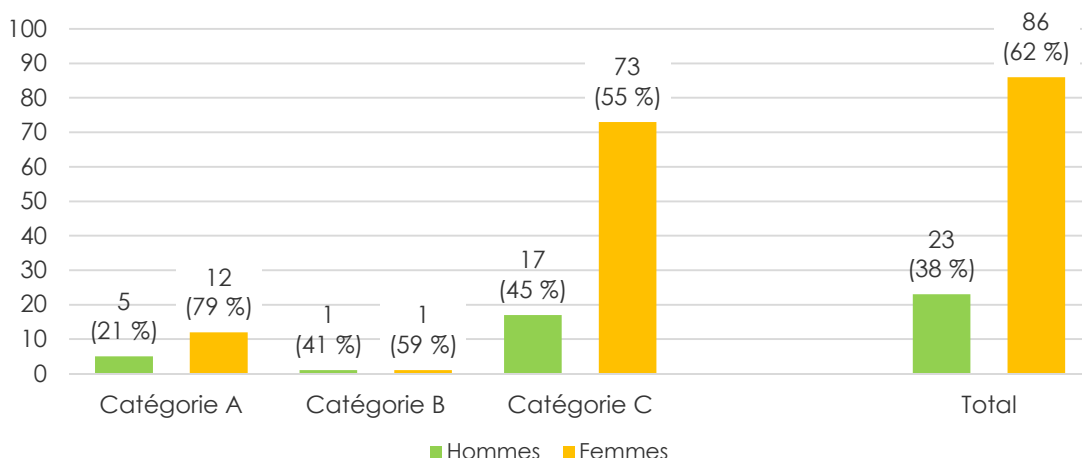
Si le recrutement des agents sur emploi permanent est légèrement féminisé (57 %), celui des contractuels sur emploi permanent pour remplacement l'est davantage (89 %).

2.4. Des départs essentiellement liés à la retraite

Départs de fonctionnaires par catégorie hiérarchique et par sexe

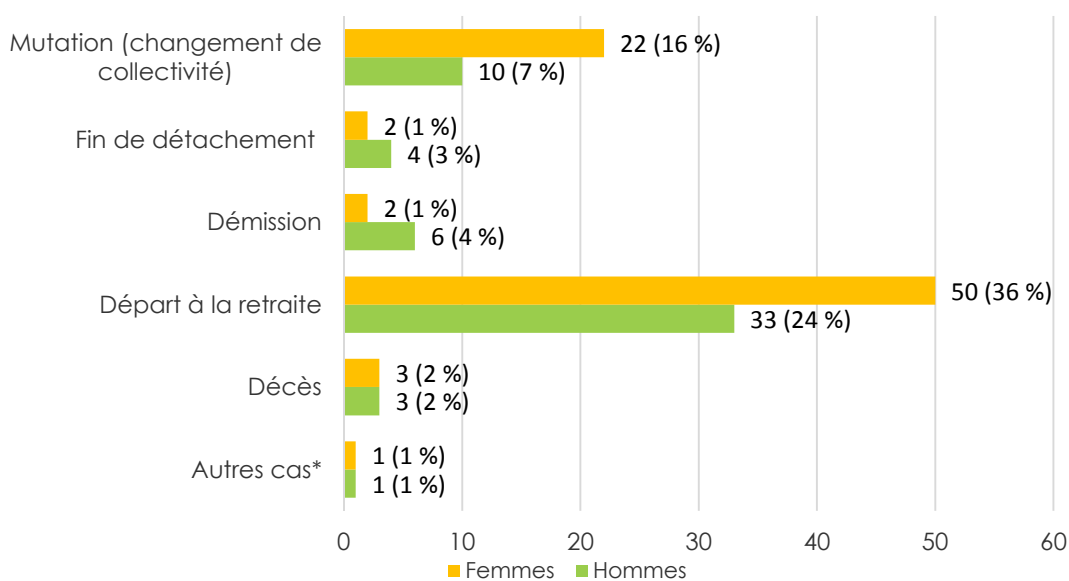


Départs de contractuels sur emplois permanents par catégorie hiérarchique et par sexe



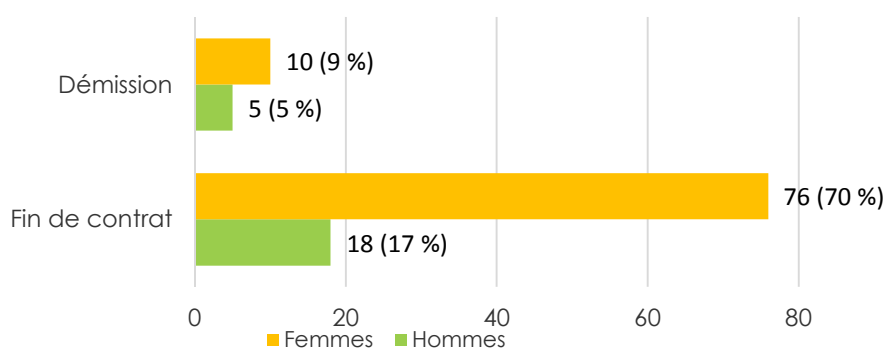
298 agents ont quitté la collectivité en 2019, dont plus de 50 % relevaient de la catégorie C. 62 % des agents qui quittent la collectivité sont des femmes.

Répartition des départs de fonctionnaires définitifs par motif et par sexe



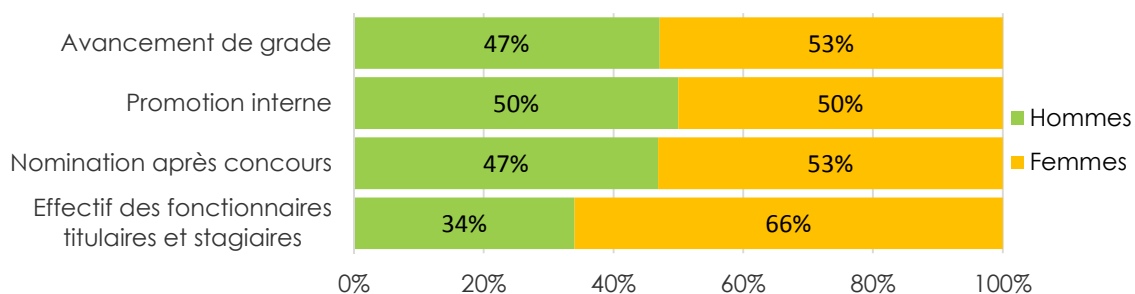
*Autres cas : révocation, abandon de poste, perte de la nationalité française, etc.

Répartition des départs de contractuels sur emplois permanents par motif et par sexe

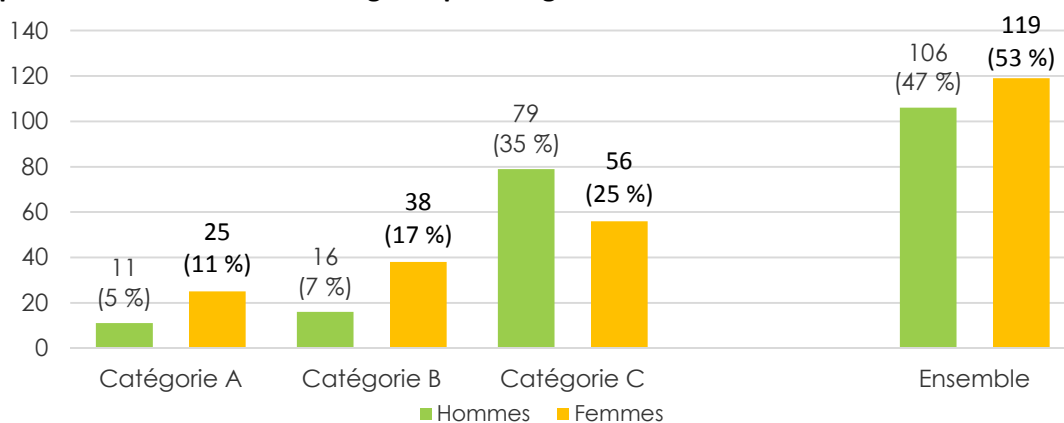


2.5. Avancement de grade et promotion interne en 2019

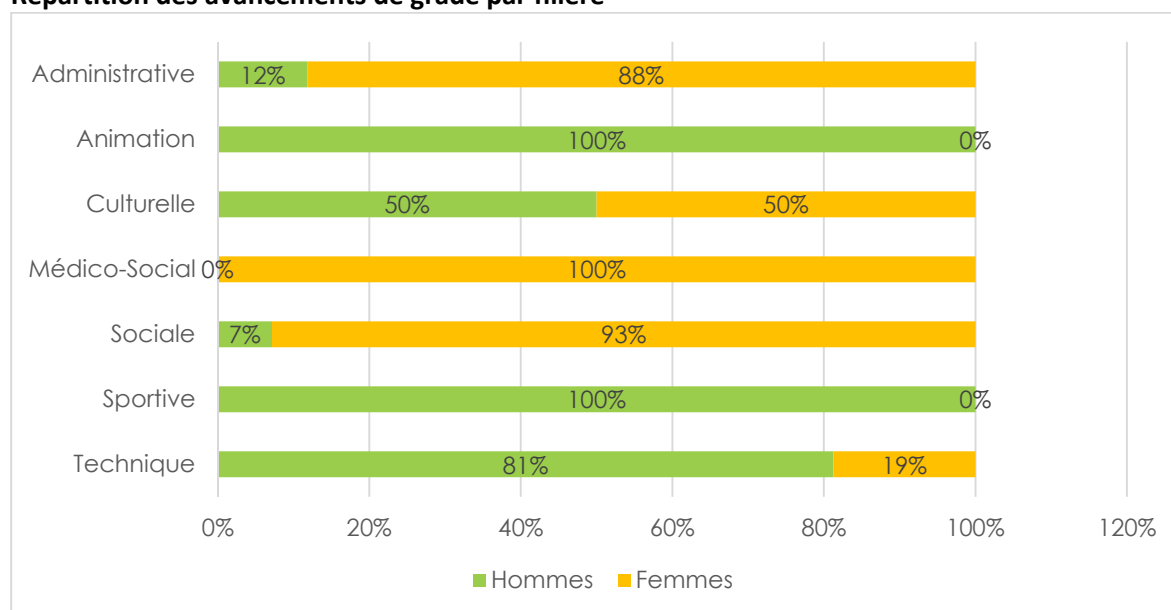
Répartition hommes-femmes



Répartition des avancements de grade par catégorie



Répartition des avancements de grade par filière



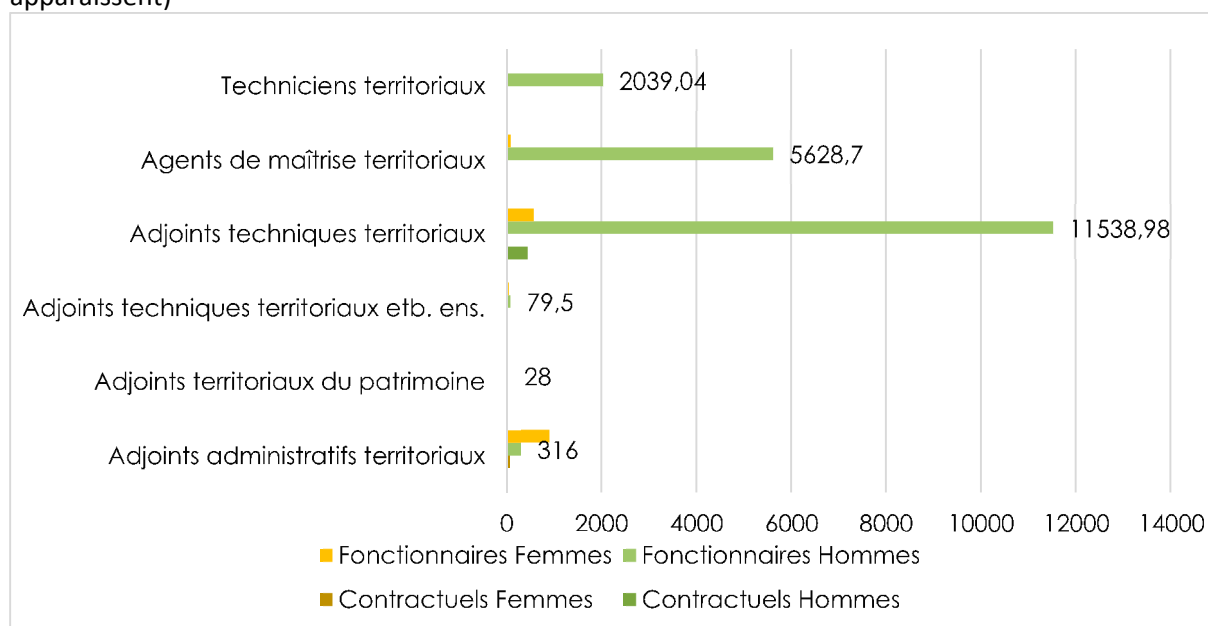
Si l'on compare ce graphique à celui de la répartition des effectifs hommes-femmes par filière, on constate que la proportion d'avancement par filière est proche de la proportion de l'effectif sauf pour la filière technique où l'avancement est plus favorable aux hommes (81 %).

Filière	Répartition effectif		Répartition avancement en 2019	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	14 %	86 %	12 %	88 %
Animation	100 %	0	100 %	0
Culturelle	40 %	60 %	50 %	50 %
Médico-Sociale	3 %	97 %	0 %	100 %
Sociale	5 %	95 %	7 %	93 %
Sportive	67 %	33 %	100 %	0
Technique	58 %	52 %	81 %	19 %

3. Articulation activité professionnelle et vie personnelle et familiale au Département de la Moselle

3.1. Les heures supplémentaires au Département

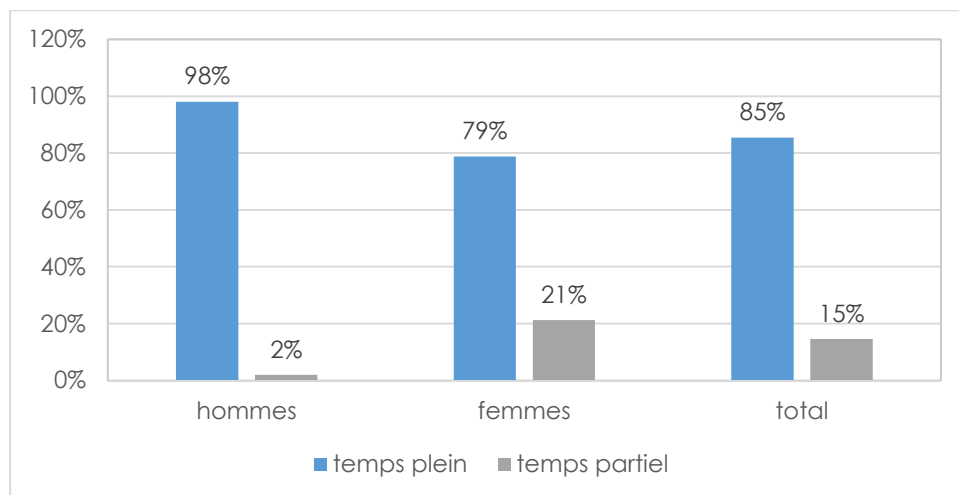
Répartition des heures supplémentaires par grade et par genre (seuls les grades concernés apparaissent)



On constate un nombre d'heures supplémentaires beaucoup plus élevé pour les hommes que pour les femmes, alors même que les effectifs sont très largement féminisés (cf. supra 2.1). Toutefois, les grades les plus concernés par les heures supplémentaires correspondent à des métiers exercés en majorité par des hommes dans la collectivité.

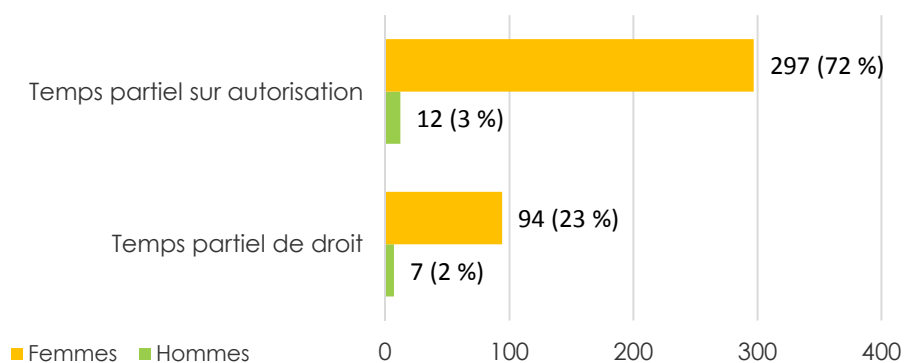
3.2. Le temps partiel au Département

Répartition temps plein / temps partiel

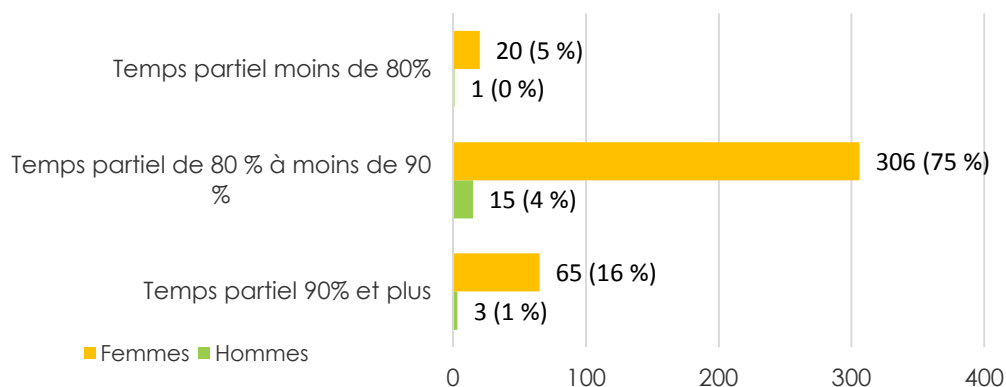


15 % des agents du Département sont à temps partiel : 2 % des hommes et 21 % des femmes.

Répartition temps partiel sur autorisation / de droit



Répartition quotité de temps partiel



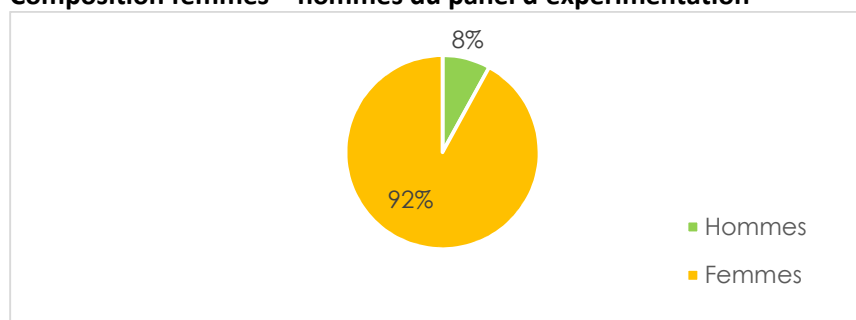
Le temps partiel concerne essentiellement les fonctionnaires car sur les 213 contractuels sur emplois permanents, seules 5 femmes disposent d'un temps partiel de 80 % (1 de droit et 4 sur autorisation).

3.3. Le télétravail au Département

Le télétravail contribue à améliorer la Qualité de Vie au Travail (QVT) des agents en leur permettant de mieux concilier vie professionnelle et vie privée, en favorisant la concentration et en réduisant le stress (des trajets notamment).

Lors de la 3^{ème} Réunion Trimestrielle de 2018, l'Assemblée Délibérante a autorisé l'expérimentation du télétravail au sein des services départementaux. Celle-ci a démarré le 1^{er} janvier 2019 auprès de 50 télétravailleurs, pour une durée d'un an.

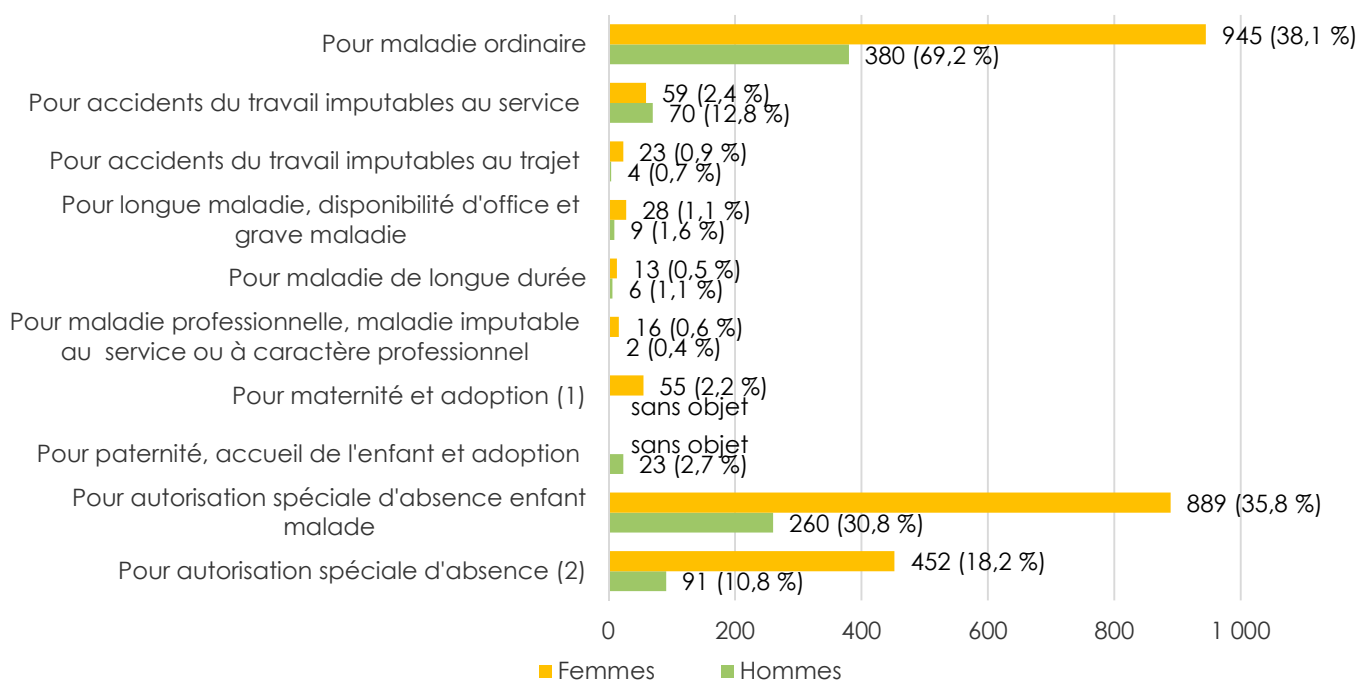
Composition femmes – hommes du panel d'expérimentation



La sélection des 50 expérimentateurs a été réalisée afin d'obtenir le panel le plus large et représentatif possible des métiers de la collectivité, des directions et des situations personnelles (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé, temps partiel, distance domicile-travail importante...). Le genre ne figurait pas parmi les critères de sélection.

3.4. Des absences davantage féminisées

Nombre de fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent absents au moins une fois dans l'année par motif



Lecture : nombre d'agents par motif (% des occurrences des motifs par sexe)

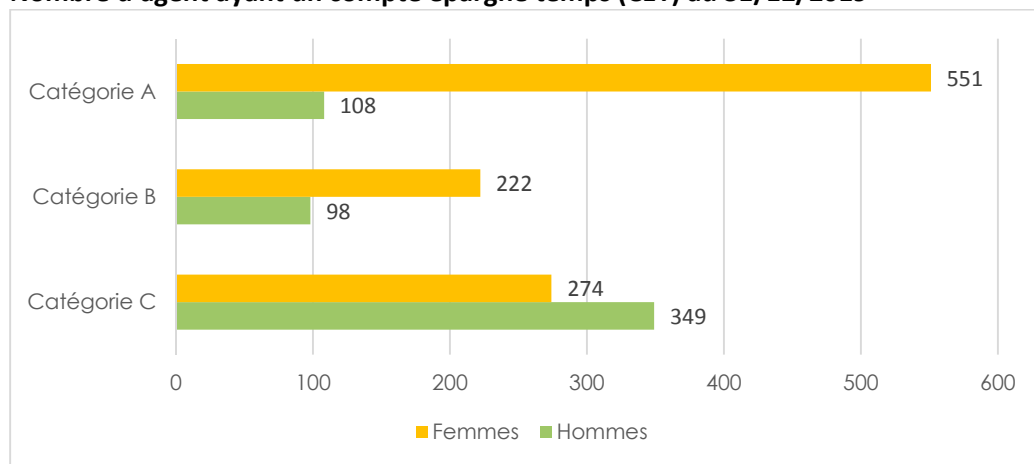
(1) Les congés pour couches pathologiques sont inclus en congé de maternité pour les fonctionnaires et en congé maladie pour les contractuels.

(2) Autorisation spéciale d'absence dont :

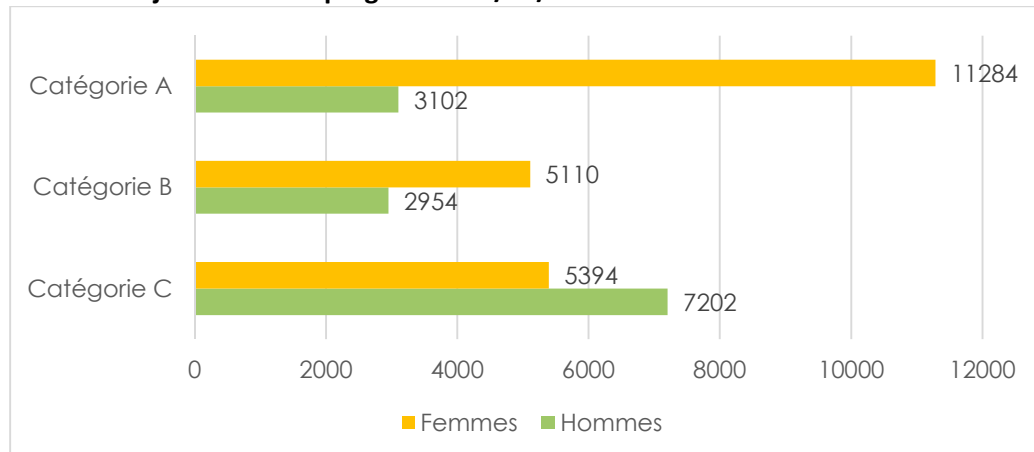
- les formations particulières, notamment la formation des cadres et animateurs des organisations de jeunesse ;
- les autorisations d'absence pour enfant malade;
- les autorisations d'absence pour événements familiaux (mariage, décès, etc...);
- les autorisations d'absence pour fonctions électives (fonctionnaire de la collectivité élu dans une autre collectivité) ;
- les autorisations d'absence pour participer au Comité des œuvres sociales ;
- les autorisations d'absence accordées pour concours et examens ;
- les autorisations d'absence pour participer au Comité des œuvres sociales ;
- les autorisations d'absence accordées pour concours et examens.

Il est à noter que les femmes cumulent plus de jours de maladie ordinaire et d'autorisations spéciales d'absence que les hommes.

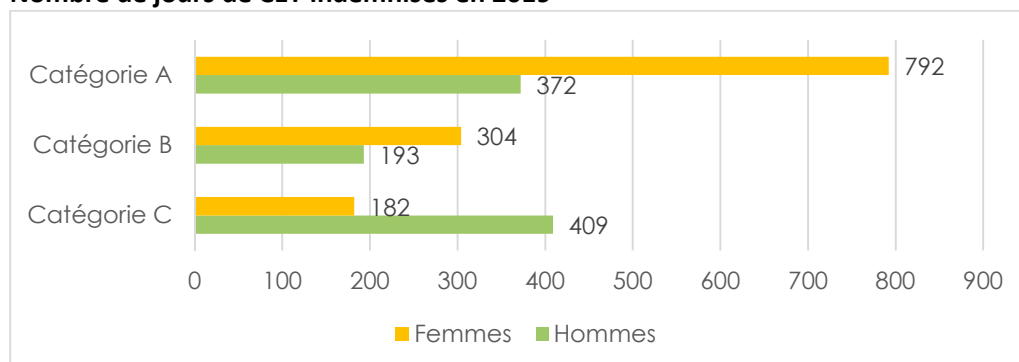
Nombre d'agent ayant un compte épargne temps (CET) au 31/12/2019



Nombre de jours de CET épargnés au 31/12/2019

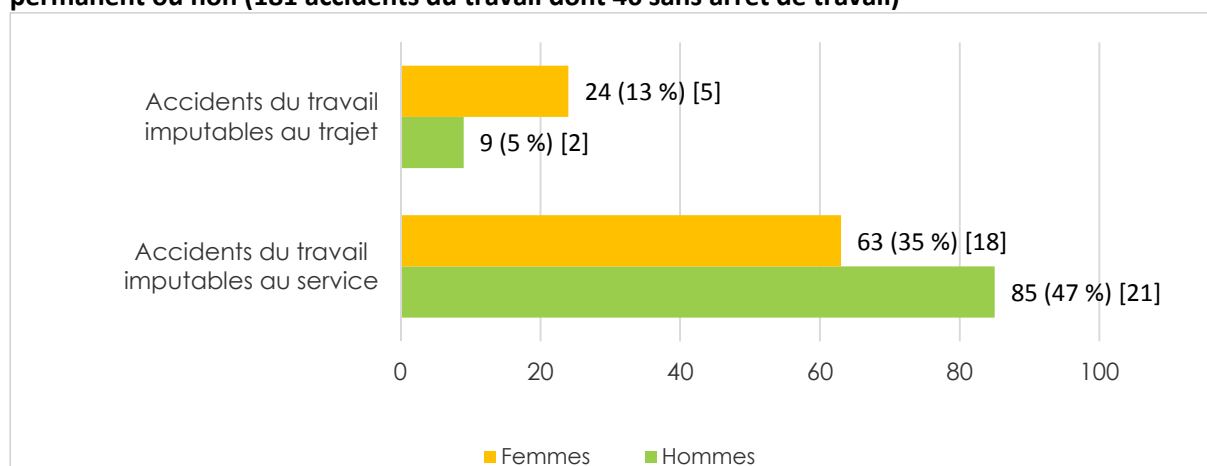


Nombre de jours de CET indemnisés en 2019



3.5. Plus d'accidents de trajet, plus de maladies professionnelles pour les femmes

Accidents, avec ou sans arrêt, recensés en 2019 pour les fonctionnaires et les contractuels sur emploi permanent ou non (181 accidents du travail dont 46 sans arrêt de travail)

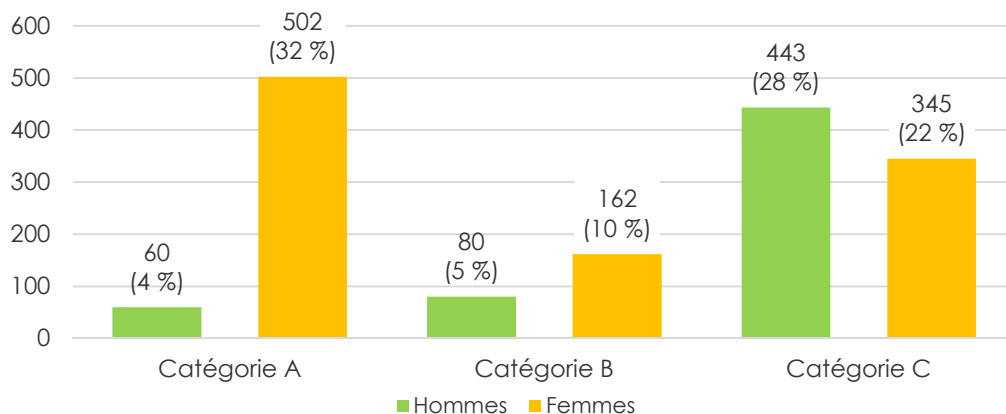


Etiquette : nombre d'accidents de travail reconnus en 2019
(part du total des accidents du travail)
[dont accidents de travail sans jours d'arrêt]

14 maladies professionnelles ou à caractère professionnel ont été reconnues en 2019 et ne concernent que des femmes. 12 d'entre elles sont des adjoints techniques des établissements d'enseignement.

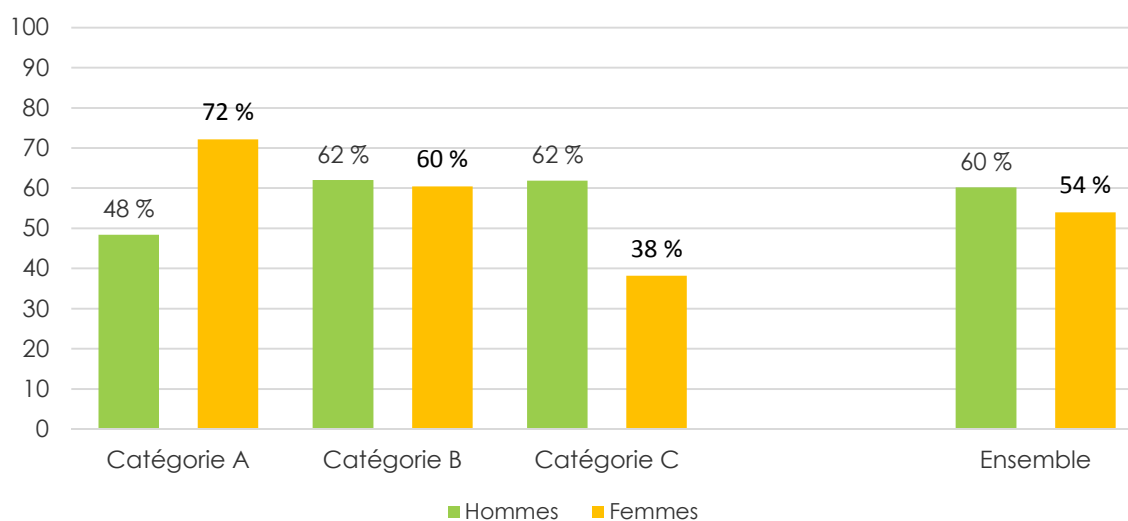
3.6. Le recours à la formation professionnelle

Fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent ayant participé à au moins une formation en 2019



1 592 agents ont suivi une formation en 2019 dont 1009 femmes (63 %) et 583 hommes (37 %).

Part des agents sur emploi permanent ayant participé à au moins une formation en 2019



Lecture : 72 % de l'effectif des femmes de la collectivité de catégorie A ont participé à au moins une formation.

3.7. Une représentation quasi paritaire au sein des instances consultatives

Nombre de femmes et d'hommes siégeant aux instances au 31/12/19

	Total	Femmes	Hommes
Comité Technique			
Représentants de l'Administration			
Titulaires	5	1	4
Suppléants	5	3	2
Représentants du personnel			
Titulaires	10	4	6
Suppléants	10	5	5
Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail			
Représentants de l'Administration			
Titulaires	4	1	3
Suppléants	4	2	2
Représentants du personnel			
Titulaires	8	3	5
Suppléants	8	2	6
Commission Administrative Paritaire A			
Représentants de l'Administration			
Titulaires	7	3	4
Suppléants	7	4	3
Représentants du personnel			
Titulaires	7	5	2
Suppléants	7	4	3
Commission Administrative Paritaire B			
Représentants de l'Administration			
Titulaires	5	1	4
Suppléants	5	3	2
Représentants du personnel			
Titulaires	5	4	1
Suppléants	5	3	2
Commission Administrative Paritaire C			
Représentants de l'Administration			
Titulaires	8	3	5
Suppléants	8	4	4
Représentants du personnel			
Titulaires	8	1	7
Suppléants	8	5	3
Commission Consultative Paritaire A			
Représentants de l'Administration			
Titulaires	3	0	3
Suppléants	3	2	5
Représentants du personnel			
Titulaires	3	2	1
Suppléants	3	2	1

	Total	Femmes	Hommes
Commission Consultative Paritaire B			
Représentants de l' Administration			
Titulaires	2	0	2
Suppléants	2	1	1
Représentants du personnel			
Titulaires	2	1	1
Suppléants	2	0	2
Commission Consultative Paritaire C			
Représentants de l' Administration			
Titulaires	5	1	4
Suppléants	5	3	2
Représentants du personnel			
Titulaires	5	5	0
Suppléants	5	5	0

4. Actions relatives aux discriminations, actes de violence, harcèlement moral ou sexuel et agissements sexistes au Département de la Moselle

Les propos discriminatoires et/ou déplacés, les agissements sexistes, le harcèlement moral ou sexuel sont condamnés par la collectivité qui met en œuvre des actions disciplinaires à l'encontre des agents qui font preuve de manquements à leurs obligations d'agent public.

Ainsi, au cours des 5 dernières années, des agents départementaux se sont vus infliger des sanctions pour leurs agissements :

- Avertissement pour injures à caractère raciste à l'encontre d'un de ses collaborateurs ;
- Blâme pour un comportement inadapté fréquemment excessif et violent envers ses collègues ;
- Exclusion temporaire de 3 jours pour comportement inacceptable et gestes déplacés à l'égard d'une de ses collègues ;
- Exclusion temporaire d'un an pour avoir eu des comportements et des propos à connotation sexuelle répétés envers deux personnels féminins dont l'intéressé assure l'encadrement technique ;
- Exclusion temporaire de fonctions de 2 ans pour un cumul de faits avérés dont des agissements répétés imposés à une collègue créant à son encontre une situation hostile et offensante.

II. MESURES EN FAVEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE AU DEPARTEMENT DE LA MOSELLE

Le Comité Technique – prenant la dénomination de Comité Social Territorial à compter des prochaines élections professionnelles – est informé annuellement de l'état de la mise en œuvre du plan d'action.

Dans un souci de lisibilité, il est envisagé de présenter annuellement les avancées des mesures envisagées, répertoriées ci-dessous, sous la forme de « fiches actions », reprenant l'ensemble des éléments réglementaires, ainsi que le détail des actions afférentes.

1^{ER} AXE : EVALUER, PREVENIR, LE CAS ECHEANT TRAITER LES ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Les mesures de traitement des écarts de rémunération relevant de la compétence de l'employeur doivent être accompagnées d'objectifs chiffrés de résorption.

Mesure 1 : Cotation des postes

Définition	La cotation des postes est un outil qui permet de déterminer des niveaux de responsabilité et de sujétions (spécificités et particularités du poste).
Méthodologie	Méthodologie issue du RIFSEEP
Objectif(s) à atteindre	Déterminer objectivement les niveaux de responsabilité et de sujétions des postes, afin de tenir compte de toutes les dimensions de la politique de ressources humaines (RI, adéquation grade poste... dont celui de l'égal accès aux postes à responsabilité).
Actions de mise en œuvre de la mesure	Cotation des postes déjà réalisées : C, B et A avec distinction du niveau de fonction hiérarchique.
Indicateurs de suivi et d'évaluation	A définir
Moyens et outils mis à disposition	Fiche de fonctions attendues (FFA), description de poste (DP), entretien professionnel, organigramme
Calendrier de mise en œuvre	2023

Mesure 2 : Analyser les modalités d'attribution des primes relatives au mérite et au temps de travail

Identification des primes concernées dans la collectivité	→ Part variable au mérite : « prime d'engagement professionnel (PEP) » → Primes liées au temps de travail : « prime d'assiduité » Par ailleurs il existe un plafond d'IFSE différent pour les agents logés en NAS qui est prévu par la réglementation. Pour le reste, il n'y a pas d'impact au niveau du régime indemnitaire.
Objectif(s) à atteindre	Identifier l'impact du genre sur l'attribution de ces primes et le cas échéant, supprimer les écarts de primes entre femmes et hommes.
Actions de mise en œuvre de la mesure	Refonte du régime indemnitaire

Indicateurs de suivi et d'évaluation	A définir
Moyens et outils mis à disposition	Groupe de travail avec les représentants du personnel Comité technique (Comité Social Territorial)
Calendrier de mise en œuvre	2021

Mesure 3 : Etablir une politique de promotion

Objectif(s) à atteindre	<ul style="list-style-type: none"> - Elaboration des lignes directrices de gestion (LDG) pour la promotion et la valorisation des parcours - Publication des lignes directrices de gestion - Mise en œuvre des lignes directrices de gestion pour 6 ans
Actions de mise en œuvre de la mesure	<ul style="list-style-type: none"> - Définir des lignes directrices de gestion en matière de promotion : <ul style="list-style-type: none"> - déterminer des critères pour l'appréciation de la valeur professionnelle et la prise en compte des acquis de l'expérience professionnelle ; - établir une pondération adéquate des différents critères pour orienter la décision - Soumettre les LDG au Comité Technique pour avis - Publier les LDG sur PRISMO à l'attention des agents (transparence) et le sur le site internet du Département à destination du public externe (attractivité) - Mener une campagne d'information : <ul style="list-style-type: none"> - à destination des encadrants, pour assurer leur implication et la prise de conscience de leur responsabilité dans cette nouvelle procédure de promotion - à destination des agents, pour les informer de la nouvelle procédure établie en matière de promotion - Mettre en œuvre les LDG définies pour une durée expérimentale d'un an - Réaliser un bilan de l'expérimentation menée en vue d'une éventuelle révision des LDG, et adaptation de leur mise en œuvre sur les 5 années restantes.
Indicateurs de suivi et d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de consultations des LDG sur PRISMO - Nombre d'agents auxquels les critères des LDG ont été appliqués - Nombre de situations signalées par les organisations syndicales - Nombre recours reçus après la campagne de promotion
Moyens et outils mis à disposition	<p>SIRH Prismo Création d'une adresse email *égalitépro@moselle.fr permettant aux agents de formuler des observations</p>
Calendrier de mise en œuvre	1 ^{er} janvier 2021 puis chaque 1 ^{er} janvier

Mesure 4 : Publication des 10 plus hautes rémunérations

Objectif(s) à atteindre	Publication des 10 plus hautes rémunérations de la collectivité avec indication de la proportion d'hommes et de femmes
Actions de mise en œuvre de la mesure	Extraction des données et mise en ligne de l'information (année N+1)
Indicateurs de suivi et d'évaluation	- inclus dans rapport social unique (RSU) à compter de 2021 - communication annuelle à la DGCL - révision annuelle
Moyens et outils mis à disposition	SIRH
Calendrier de mise en œuvre	Réalisé (juillet 2020 pour les données 2019) A compter de 2021, pour le 31 mai de chaque année

2^E AXE : GARANTIR L'EGAL ACCES DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CADRES D'EMPLOIS, GRADES ET EMPLOIS DE LA FONCTION PUBLIQUE**Mesure 1 : Favoriser la mixité des métiers en luttant contre les stéréotypes**

Objectif(s) à atteindre	- Développement de la mixité des métiers ; - Communication sur les métiers sans stéréotype de genre ; - Communication, sensibilisation, lutte contre les stéréotypes
Actions de mise en œuvre de la mesure	- Etablir un diagnostic à l'échelle de l'employeur de la mixité des métiers ; - Favoriser une diversité des viviers par le biais notamment de campagnes de communication par l'Administration ; - Garantir une dénomination des postes non genrée : annonces de recrutement, organigramme ... - Veiller à une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les supports de communication interne ; - Faciliter l'accès aux métiers dits « manuels » aux femmes, en travaillant sur l'ergonomie des postes - Mener des actions de formation à l'égalité professionnelle, à destination des agents, des encadrants et des chargés de recrutement - Mener des actions de communication (ex : portraits d'agents (Sophie D., agent des routes, Marc D., assistant familial, Loïc M., agent d'entretien...)) ; - Offrir la possibilité aux agents souhaitant s'engager dans une démarche de mobilité, de bénéficier d'un entretien et d'un accompagnement individuel
Indicateurs de suivi et d'évaluation	- Nombre de jours de formation consacrés aux diverses formations - Nombre de participants aux formations - Nombre d'actions de communication (affiches, supports...)
Moyens et outils mis à disposition	- Référentiel de formations DGAFP : https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/politiques_emploi_public/referentiel_formation_egalite_professionnelle-2019.pdf - Plan de Formation de la collectivité

	<ul style="list-style-type: none"> - Association de l'encadrement : IMP formation contre tous types de discrimination - Catalogue CNFPT - Association des OS : groupes de travail - Tableau de bord Communication
Calendrier de mise en œuvre	2023

Mesure 2 : Accompagner les parcours et favoriser l'égal accès aux responsabilités professionnelles

Objectif(s) à atteindre	<ul style="list-style-type: none"> - Procédure de recrutement exempte de discrimination - Accès à la formation
Éléments obligatoires à prendre en compte dans la déclinaison de l'objectif	Procédures de promotion, en particulier d'avancement au choix : le plan d'action détaille les actions mises en œuvre pour garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux avancements et promotions de grade , <i>dès lors que pour ces procédures, la part des femmes ou des hommes dans le grade d'avancement est inférieure à cette même part dans le vivier des agents promouvables</i> (art. 6 septies loi 83-634)
Actions de mise en œuvre de la mesure	<ul style="list-style-type: none"> - Assurer la formation des jurys de concours et recruteurs (cadres et services RH) - Etablir un diagnostic des règles juridiques et de gestion de la mobilité - Développer une politique de développement et d'accompagnement de viviers (formation aux concours/EP, formateur à l'ouverture managériale...)
Indicateurs de suivi et d'évaluation	Nombre de formations (jours / participants)
Moyens et outils mis à disposition	<ul style="list-style-type: none"> - Formation IMP sensibilisation à la lutte contre toutes les formes de discrimination - Offre de formation
Calendrier de mise en œuvre	2023

Mesure 3 : Mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées

Objectif(s) à atteindre	Dispositif des nominations équilibrées prévue par l'article 6 quater de la loi n° 83-634 portant droits et obligations des fonctionnaires : proportion minimale d'un tiers de personnes de chaque sexe et tendre à terme vers l'équilibre d'au moins 40 % de personnes de chaque sexe (emplois de direction)
Actions de mise en œuvre de la mesure	
Indicateurs de suivi et d'évaluation	
Moyens et outils mis à disposition	
Calendrier de mise en œuvre	2022

Mesure 4 : Assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion

Objectif(s) à atteindre	La part de chaque genre inscrit sur les tableaux annuels d'avancement et listes d'aptitude doit tendre vers la part de chaque genre dans le vivier des agents promouvables (Art. 6 septies de la loi n° 83-634)
Actions de mise en œuvre de la mesure	- Réaliser des statistiques des promotions - Etablir le Bilan social / Rapport Social Unique (RSU)
Indicateurs de suivi et d'évaluation	La part des hommes et des femmes dans le grade d'avancement (A) ; La part des hommes et des femmes dans le vivier des promouvables (B) ; La part des hommes et des femmes inscrits sur le tableau d'avancement (C). Si A est inférieure à B il convient de prendre mesures correctives.
Moyens et outils mis à disposition	SIRH
Calendrier de mise en œuvre	2023

3E AXE : FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE**Mesure 1 : Adaptation de l'organisation du travail et du temps de travail**

Objectif(s) à atteindre	- Simplification des règles applicables dans la collectivité - Annualisation du temps de travail - Préservation de la vie privée des agents
Actions de mise en œuvre de la mesure	Etablir un document unique régissant le temps de travail (adoption d'une nouvelle Charte) : - Adopter le travail en horaires variables, adapter le logiciel de gestion du temps de travail - Mettre en conformité avec la réglementation le calcul des congés annuels et des RTT - Harmoniser les règlements particuliers - Déterminer des règles en matière de programmation des réunions (éviter les réunions tardives, anticiper le temps nécessaire...) - Garantir aux agents le droit à la déconnexion
Indicateurs de suivi et d'évaluation	- Relevés réguliers (ex : trimestre) des horaires des agents par direction ou par service - Nombre de documents relatifs au temps de travail en vigueur dans la collectivité
Moyens et outils mis à disposition	- Groupe de travail avec les représentants du personnel - Rédaction d'une nouvelle charte du temps de travail - Logiciel Chronotime
Calendrier de mise en œuvre	2023

Mesure 2 : Mise en œuvre du télétravail

Objectif(s) à atteindre	<ul style="list-style-type: none">- Déploiement du télétravail dans la collectivité- Amélioration de la motivation au travail, de l'efficacité et de la qualité du travail- Amélioration effective de la qualité de vie au travail (QVT) des agents en leur permettant de mieux concilier vie professionnelle et vie privée, en favorisant la concentration et en réduisant le stress (des trajets notamment)- Allègement des charges de déplacement- Amélioration de l'empreinte écologique de la collectivité- Développement de l'attractivité de la collectivité
Actions de mise en œuvre de la mesure	<ul style="list-style-type: none">- Expérimenter du télétravail : sélection des 50 participants suivi de l'expérimentation bilan de l'expérimentation- Généraliser le télétravail dans la collectivité : adoption d'une nouvelle charte du télétravail
Indicateurs de suivi et d'évaluation	<ul style="list-style-type: none">- Enquêtes- Réunions d'échange- Bilan annuel présenté au Comité Technique / Comité Social Territorial
Moyens et outils mis à disposition	<ul style="list-style-type: none">- Création du projet « télétravail » en 2018- Réunions du groupe de travail avec les représentants du personnel- Désignation d'un directeur et d'un chef de projet au sein de la DRHLS
Calendrier de mise en œuvre	1 ^{er} janvier 2019 – 31 décembre 2019 expérimentation (1 an) prolongée en raison de la crise sanitaire nationale Présentation du bilan de l'expérimentation au Comité Technique du 9 mars 2020 Généralisation du télétravail à compter du 1 ^{er} janvier 2021 adoptée par l'Assemblée Délibérante en Réunion Trimestrielle de septembre 2020

Mesure 3 : Soutien à la parentalité et aux agents dans le cadre familial

Les congés familiaux, les diverses absences et le service à temps partiel sont en effet des temps de la vie professionnelle des agents qui ont des incidences immédiates sur leur rémunération et, à plus long terme, sur leurs droits à pension de retraite.

Objectif(s) à atteindre	Soutenir les hommes qui souhaitent mieux s'investir dans leurs responsabilités familiales Réduire les freins au développement de la carrière des femmes
Éléments à prendre en compte dans la déclinaison de l'objectif	<ul style="list-style-type: none"> - décret congé parental et dispo pour élever un enfant (maintien des droits à l'avancement) - décret CET ajout du congé de proche aidant pour utilisation de droit - loi ASA de droit en cas de deuil d'un enfant + ASA complémentaire si -25 ans - maintien des droits à l'avancement pour la promotion après congé parental ou congé pour raison familiale (conservation dans la limite de 5 ans) - décret ASA motifs familiaux - attente de la transposition dans le public du congé pour le conjoint en cas d'hospitalisation d'un enfant prématuré (30 jours, déjà en vigueur dans le secteur privé) - temps partiel annualisé (année suivant la naissance d'un enfant) - Déjà en place : participation CESU garde enfant via action sociale du CD57 (CNAS) - proposition : accompagner le retour suite à congé familial ou de maladie en prévoyant un entretien systématique avec le médecin de prévention et/ou l'infirmière en Santé au Travail et/ou l'assistante sociale du travail
Actions de mise en œuvre de la mesure	<ul style="list-style-type: none"> - Promouvoir le rôle du père dans le partage des obligations familiales - Faciliter de la prise des congés familiaux et de la reprise à l'issue - Mieux informer les agents au sujet des conséquences sur la carrière et la retraite des choix opérés en termes de congés et temps partiels - Mettre en œuvre le temps partiel annualisé (décret n° 2020-467 du 22 avril 2020) - Sécuriser la situation des femmes enceintes - Contribuer financièrement aux modes de garde (CNAS...)
Indicateurs de suivi et d'évaluation	Statistiques annuelles sexuées du temps partiel, des congés familiaux Statistiques des modes de garde
Moyens et outils mis à disposition	- Prismo, communication interne pour l'information des agents sur leurs droits et l'impact sur la carrière des congés familiaux

	- Accompagnement du retour au travail par le hiérarchique (rencontres aux étapes clés, vérification de la compatibilité du poste avec la vie personnelle, point de compétence au retour du congé parental, formation/adaptation à l'emploi) cf. directive européenne 2010/18/UE
Calendrier de mise en œuvre	2023

4^E AXE : PREVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCE, DE HARCELEMENT MORAL OU SEXUEL AINSI QUE LES AGISSEMENTS SEXISTES

Mesure 1 : Mise en place d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et des discriminations

Définition	« Les administrations mettent en place un dispositif (...) qui a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés. Ce dispositif permet également de recueillir les signalements de témoins de tels agissements ». (article 6 quater A de la loi n° 83-634)
Objectif(s) à atteindre	- Informer l'employeur de toute situation de violence sexuelle ou sexiste, de harcèlement ou de discrimination ; - Permettre à l'employeur de prendre rapidement les mesures correctives nécessaires
Actions de mise en œuvre de la mesure	- Créer une procédure et une enquête - Créer une plaquette d'information - Mettre en œuvre des mesures correctives et un suivi de l'application de ces mesures - Consultation du Ct et CHST au dernier trimestre 2020
Indicateurs de suivi et d'évaluation	- Statistiques des signalements - Répertoire des suites données - Bilan annuel au Comité Technique et au CHSCT (puis CST) via le RSU - Bilan annuel inséré dans le présent plan d'action
Moyens et outils mis à disposition	- Association de l'encadrement : IMP - Groupe de travail avec représentants du personnel - Communication auprès des agents
Calendrier de mise en œuvre	Janvier 2021

Mesure 2 : Formations à la prévention des violences sexuelles et sexistes et les harcèlements en particulier des publics prioritaires

Objectif(s) à atteindre	<ul style="list-style-type: none"> - Mettre fin à la permissivité sociale à l'égard des violences sexistes - Rompre le silence entourant les violences
Actions de mise en œuvre de la mesure	<ul style="list-style-type: none"> - Mettre en œuvre une campagne de communication - Communiquer dans le cadre d'événements: journée de l'égalité (conférences, ateliers, interventions d'associations, vidéos sur prismo...), 8 mars (journée des droits des femmes), 25 novembre (lutte contre les violences faites aux femmes)... - Proposer des sessions de formation - Informer les agents sur les voies de recours existantes - Créer une boîte mail de signalement - Mettre en œuvre un processus automatique de signalement - Créer d'un livret sur le signalement
Indicateurs de suivi et d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> - Budget consacré - Nombre d'agents formés - Nombre d'heures de formation
Moyens et outils mis à disposition	<ul style="list-style-type: none"> - Formation des encadrants via l'IMP - Formation des représentants du personnel - Communication à destination des nouveaux arrivants - Communications sur Prismo
Calendrier de mise en œuvre	2021

Mesure 3 : Définir les modalités d'accompagnement et de soutien des victimes par le biais des acteurs de prévention

Objectif(s) à atteindre	Mise en œuvre d'une procédure d'action contre les violences sexistes et sexuelles au travail (sur la base du dispositif de signalement)
Actions de mise en œuvre de la mesure	<ul style="list-style-type: none"> - Mettre en œuvre la prévention, la procédure d'enquête, la protection, et le cas échéant les sanctions nécessaires - Créer une cellule d'écoute à destination des victimes
Indicateurs de suivi et d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> - Budget consacré - Statistiques de saisine signalement et de déclenchement de la procédure
Moyens et outils mis à disposition	<ul style="list-style-type: none"> - CRISE-UP - MORENO - Cellule médico-sociale de la DRHLS
Calendrier de mise en œuvre	2022

5E AXE : GOUVERNANCE DE LA POLITIQUE D'EGALITE PROFESSIONNELLE

(NON OBLIGATOIRE)

Des axes supplémentaires peuvent être ajoutés, portant notamment sur la gouvernance de la politique d'égalité professionnelle.

Mesure 1 : Modalités de pilotage, de suivi et d'évaluation du plan d'action

Objectif(s) à atteindre	Organisation du suivi et de l'évaluation Modalités d'organisation du dialogue social sur la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation du plan d'action
Actions de mise en œuvre de la mesure	Déclinaison du plan d'action en fiches actions Groupes de travail avec les organisations syndicales
Indicateurs de suivi et d'évaluation	Bilan de la réalisation des mesures présenté annuellement au Comité Technique ou Comité Social Territorial
Moyens et outils mis à disposition	Rapport social unique Thématique à inclure dans un GT Représentants au CT / CHSCT
Calendrier de mise en œuvre	2020-2023