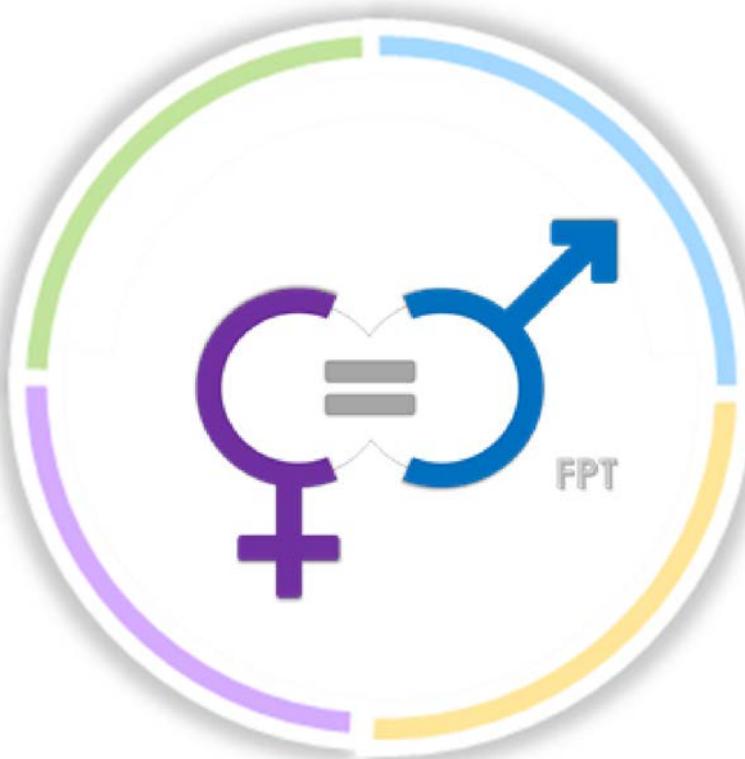


GUIDE D'UTILISATION DU BAROMÈTRE ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET DE L'OUTIL D'AIDE À L'ÉLABORATION DU PLAN D'ACTIONS TRIENNAL À DESTINATION DES COLLECTIVITÉS



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

→ **ÉTAPE 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.



→ **ÉTAPE 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			

Axe 5 : Prévention et formation

Répondez « Oui » ou « Non » aux 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	<h2>1 Les indicateurs d'évaluation des actes de discrimination, de harcèlement moral, de violences sexistes et sexuelles</h2>
511	
512	
513	<h3>Prévention et formation</h3>
514	
515	<p>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)</p>
516	
517	<p>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</p>
518	
519	

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

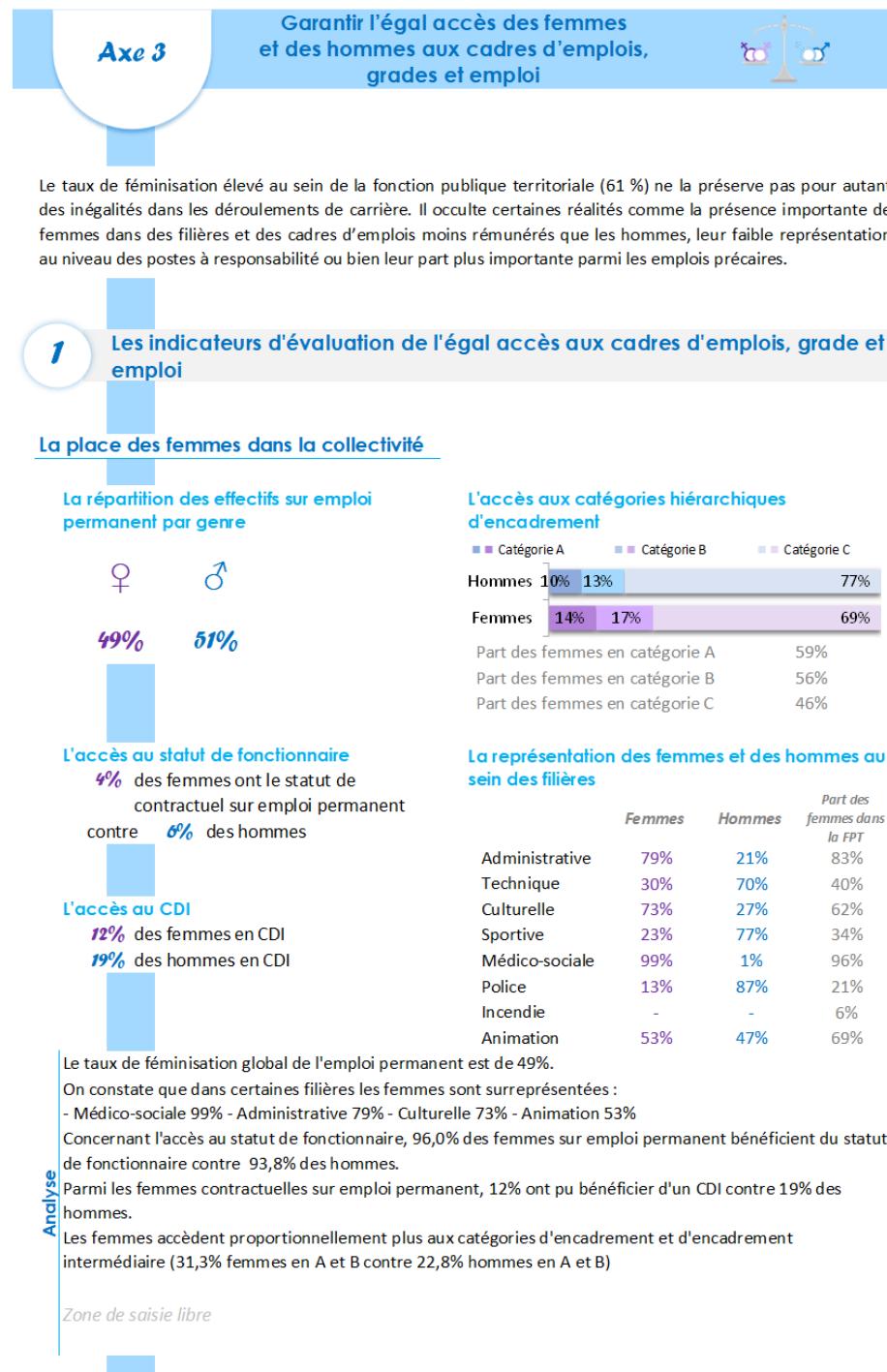
Axe 5 : Prévenir et traiter les actes de discrimination, de harcèlement moral, de violences sexistes et sexuelles

Chaque axe comprend 2 sous–parties :

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

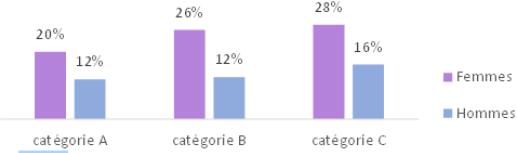
EXEMPLE : **Axe 3**

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



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.

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.

Analysé

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'outil...
- 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 »:



4 fichiers se trouvent désormais dans votre dossier

Le Baromètre et sa notice



Baromètre_Egalité_pro_2020_Siret.pdf

Le Plan d'actions



Plan Actions_Egalité_pro_2020_Siret.pdf

Tableaux de suivi



Tableaux_suivi_Egalité_pro_2020.pdf

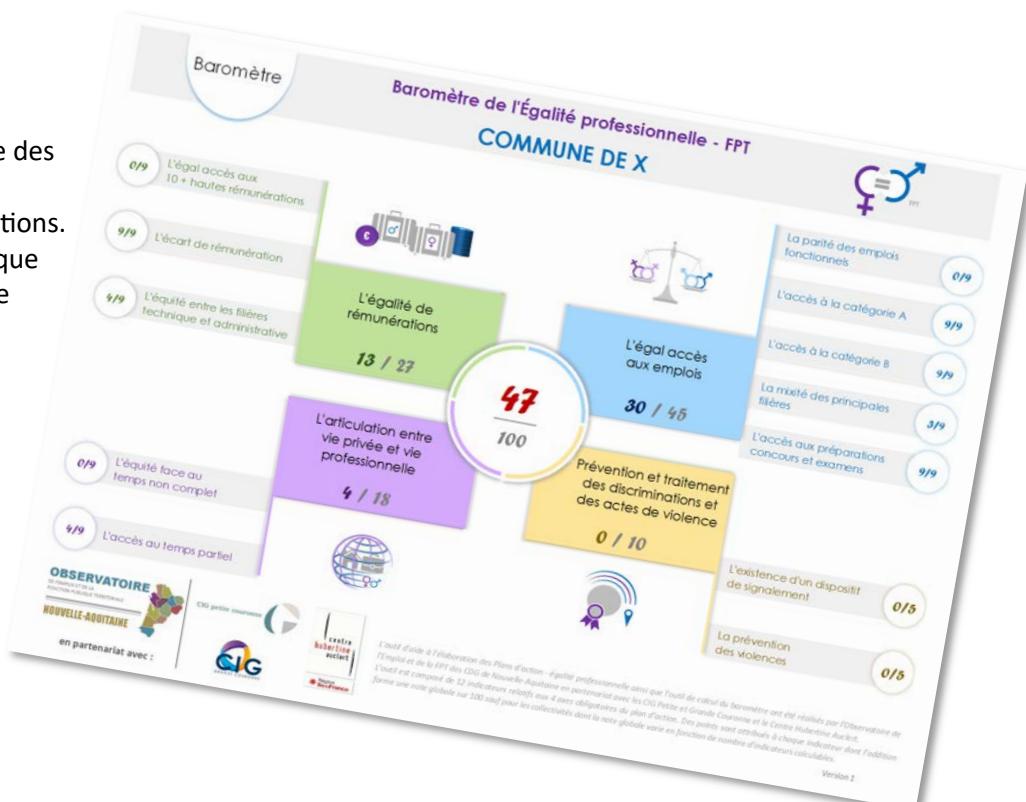
L'outil



Outil_Egalité_pro_Siret.xls

► 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	2023
Axe 3	L'égal accès aux emplois	Développer l'égal accès à un accompagnement pour une évolution professionnelle			2024
Axe 3	L'égal accès aux emplois	Respecter l'obligation de nominations équilibrées de femmes et d'hommes dans les emplois supérieurs			2025
Axe 4	L'articulation entre vie privée et vie professionnelle	Encadrer les heures de réunion quel que soit le niveau de responsabilité			2026
Axe 4	L'articulation entre vie privée et vie professionnelle	Développer la flexibilité du temps de travail			2027
Axe 4	L'articulation entre vie privée et vie professionnelle	Développer l'accès aux services à la personne (CESU etc.)			
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
Axe 2	L'égalité de rémunérations	L'écart de rémunération	3,1%	9/9	9/9
Axe 2	L'égalité de rémunérations	L'équité entre les filières technique et administrative	7,4%	4/9	5%
Axe 3	L'égal accès aux emplois	La parité des emplois fonctionnels	24	0/9	8
Axe 3	L'égal accès aux emplois	L'accès à la catégorie A	3	9/9	9/9
Axe 3	L'égal accès aux emplois	L'accès à la catégorie B	10	9/9	10
Axe 3	L'égal accès aux emplois	La mixité des principales filières			
		Technique	30%	40%	3/9
		Administrative	79%	50%	
		Culturelle	73%	50%	
Axe 3	L'égal accès aux emplois	L'accès aux préparations concours et examens	8	9/9	8
Axe 4	L'articulation entre vie privée et vie professionnelle	L'équité face au temps non complet	41	0/9	10
Axe 4	L'articulation entre vie privée et vie professionnelle	L'accès au temps partiel	13	4/9	8
Axe 5	Prévention et traitement des discriminations et des actes de violence	L'existence d'un dispositif de signalement	Oui	5/5	5/5
Axe 5	Prévention et traitement des discriminations et des actes de violence	La prévention des violences	Non	0/5	Oui
			TOTAL	61/100	84