



PLAN D' ACTIONS ÉGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 2025-2027

**La loi du 4 août 2014 relative à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes,
prévoit que**

**« L'Etat et les collectivités territoriales, ainsi que leurs établissements publics,
mettent en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon
une approche intégrée. »**

Le présent plan d'actions été soumis au Comité Social Territorial pour avis le 17/06/2025
et adopté par l'Assemblée délibérante le 01/07/2025

Sommaire

1	SYNTHÈSE DES INDICATEURS RELATIFS AU PREMIER PLAN D’ACTION	3
1.1	Répartition des effectifs au Centre de Gestion.....	3
1.2	Organisation et conditions de travail.....	5
1.3	Formations	5
1.4	Rémunération	6
1.5	Actes de violence ou de harcèlement.....	6
2	PLAN D’ACTION 2025-2027	6
2.1	Évaluer, prévenir et traiter des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes..	7
2.2	Garantir l’égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d’emplois, grades et emplois de la fonction publique	8
2.3	Favoriser l’articulation entre l’activité professionnelle et la vie personnelle et familiale	8
2.4	Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que des agissements sexistes.	9
2.5	Mise en Œuvre et Suivi :.....	10
3	CONCLUSION	11

1 SYNTHÈSE DES INDICATEURS RELATIFS AU PREMIER PLAN D'ACTION

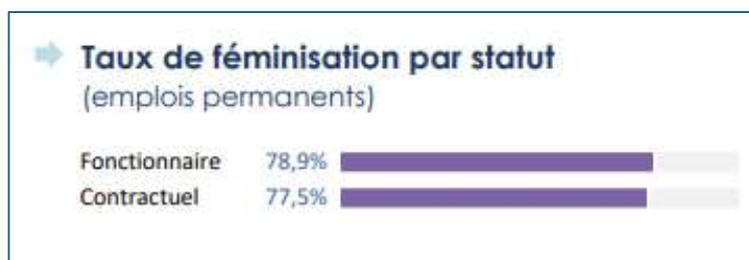
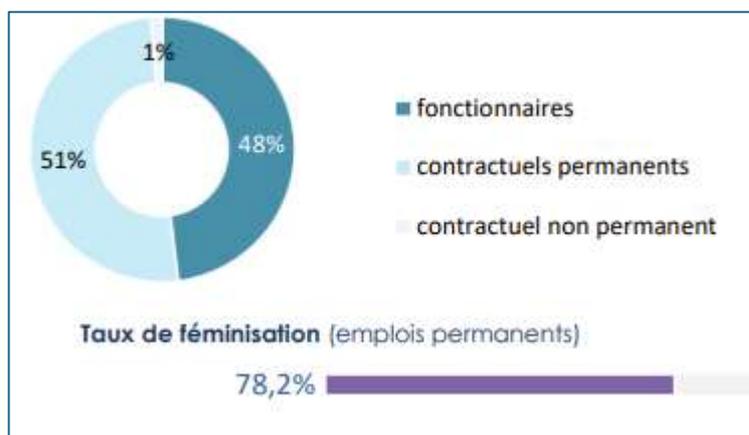
La synthèse sur l'égalité professionnelle ci-dessous présentée reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2023.

1.1 Répartition des effectifs au Centre de Gestion

79 agents employés par l'établissement au 31 décembre 2023
38 fonctionnaires
5 contractuels permanents
40 contractuels non permanents

Répartition des effectifs par genre :

Le Centre de gestion présente un taux de féminisation important, puisqu'il atteint 78,2%, illustrant aussi la dimension genrée des métiers : pour la filière administrative, domaine de compétence exclusif du Centre de gestion étant un secteur très féminisé.



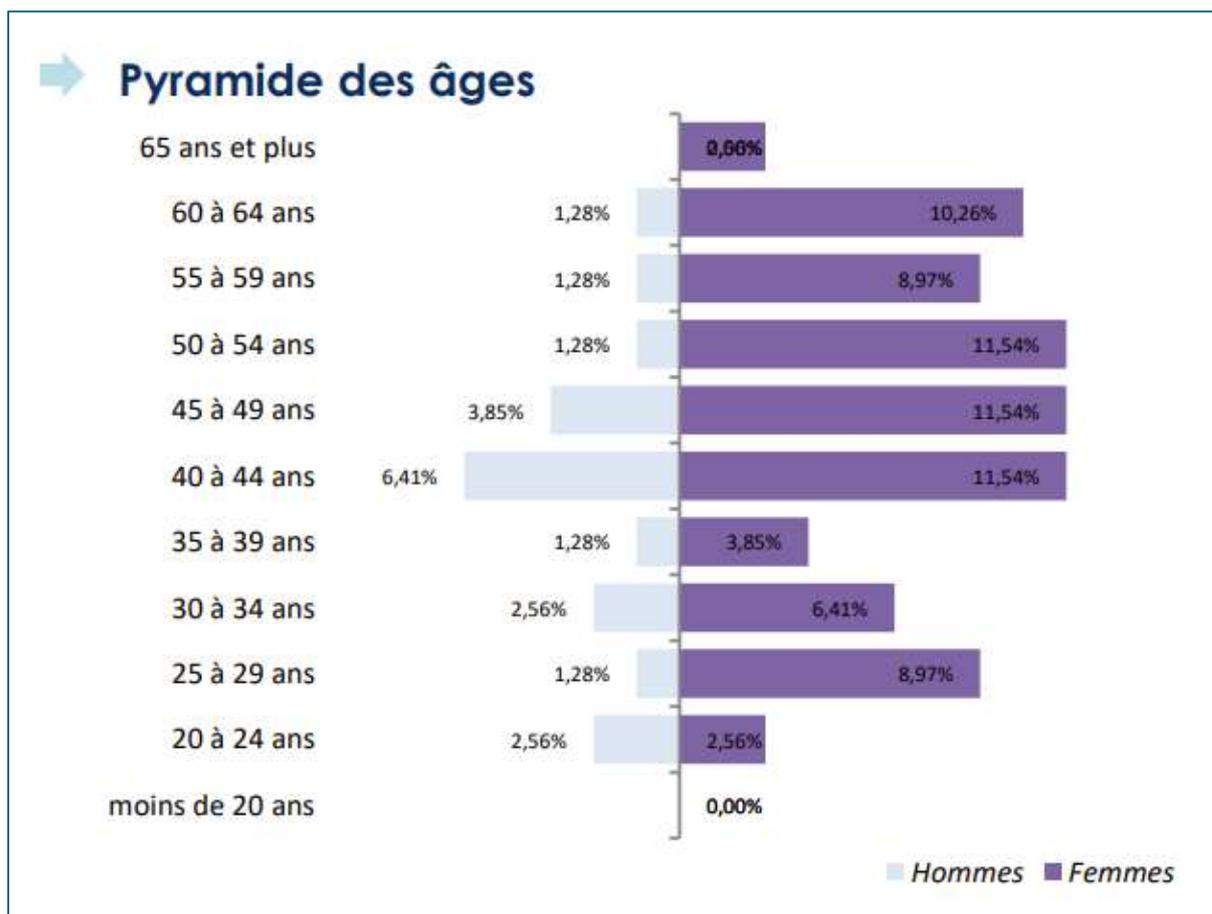
Le Comité de Direction Générale était composé en 2023 de 4 hommes et de 3 femmes.

En 2024, il se composait de 4 hommes et de 4 femmes.

Répartition démographique :

Age moyen des agents sur emploi permanent :

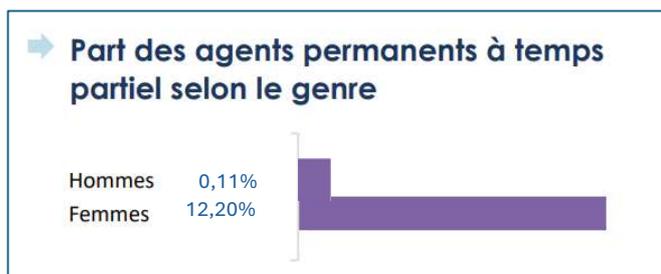
En moyenne les agents de la collectivité ont 45 ans



Le développement de la mixité des métiers :

L'établissement a communiqué auprès de ses agents les vacances de poste afin de leur permettre de candidater en plus des formalités de publicité classique, ce qui a permis à l'ensemble de ses agents indépendamment de leur sexe, de pouvoir se projeter dans une évolution de carrière.

1.2 Organisation et conditions de travail



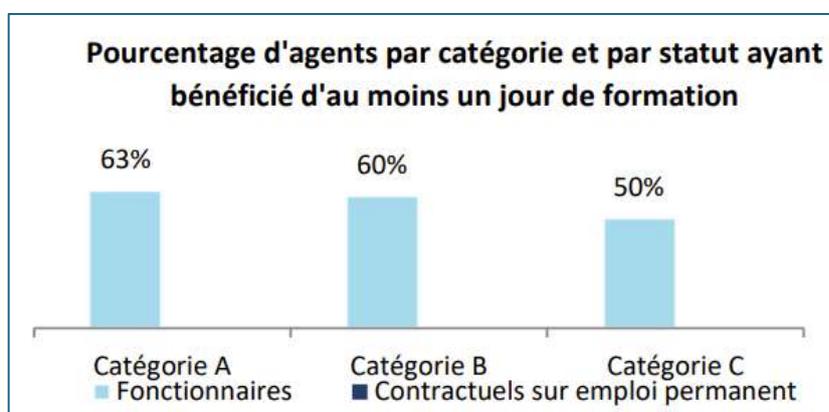
Favoriser l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale :

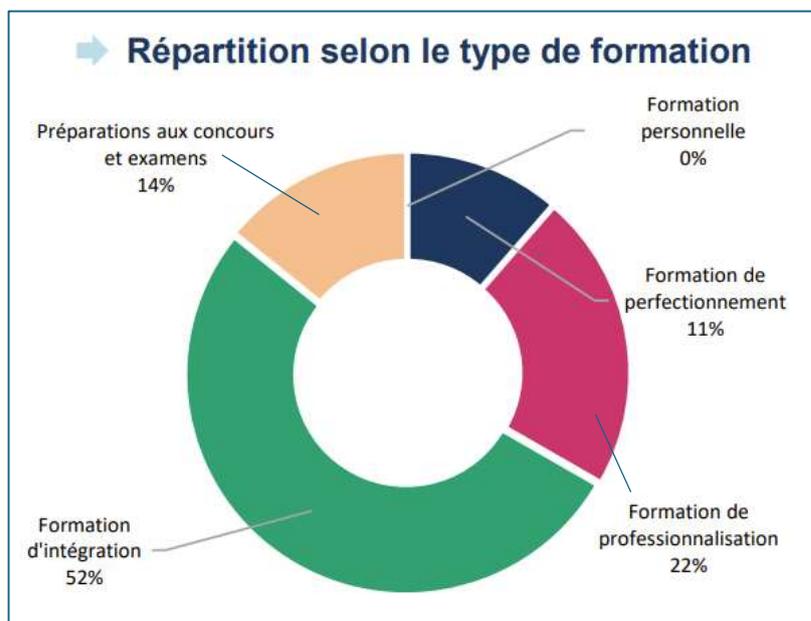
L'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale fait partie intégrante de la qualité de vie au travail du personnel du CDG66. La direction des ressources humaines est particulièrement mobilisée et propose une organisation du travail souple et optimisée. Le protocole relatif au temps de travail (*délibération n°184_DE03122021*) fixe le cycle de travail de 4 jours à 5 jours par semaine pour l'organisation hebdomadaire du temps de travail. Cette organisation est laissée au choix de l'agent, soumis à l'autorisation du chef de service en regard de la nécessité de service. Elle permet à l'agent de rester à temps complet tout en se dégageant 1 jour par semaine pour l'organisation familiale.

Après la période de confinement liée au COVID 19, le CDG66 a donné la possibilité aux agents qui le souhaitent, et dont les fonctions étaient télétravaillables, d'effectuer un jour de télétravail par semaine y compris pour les agents ayant fait le choix d'une organisation de travail hebdomadaire sur quatre jours. (*délibération n°216_DE_04112022*).

L'établissement s'est doté du matériel informatique nécessaire permettant à l'agent de travailler dans de bonnes conditions à son domicile. Il a également mis en place l'organisation de réunion en visio pour l'agent en télétravail.

1.3 Formations





1.4 Rémunération

La mise à jour des dispositions afférentes à la mise en œuvre du RIFSEEP (*délibération n°47-2017_DE_20102017* *màj par la délibération n°253_DE_24102023*) a permis de réduire et de prévenir les inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes par l'instauration d'une cotation des postes par groupes de fonction par cadre d'emploi.

Actes de violence ou de harcèlement

Aucun signalement n'a été recensé au Centre de gestion sur la période 2021-2023.

2 PLAN D'ACTION 2025-2027

Au terme de son premier plan d'action, le Centre de gestion renouvelle son engagement en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Le CDG souhaite donner à ce deuxième plan toute la souplesse nécessaire à la mise en œuvre d'actions nouvelles selon les évolutions constatées.

À cela s'ajoute aussi la nécessité de conduire l'évaluation des politiques et dispositifs déployés en faveur de l'égalité. C'est pourquoi, à travers ce deuxième plan, le CDG66 s'engage à s'inscrire dans une démarche réflexive et à évaluer l'impact des mesures appliquées au sein de l'établissement.

Ce plan triennal s'appuie sur le Rapport Social Unique (RSU) 2023 ainsi que sur les enseignements développés dans la première partie.

L'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité femmes-hommes dans la fonction publique prévoit que le plan d'action comporte obligatoirement des mesures sur les quatre axes suivants :

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

- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadre d'emploi, grades et emplois de la fonction publique ;
- Favoriser l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ;
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que des agissements sexistes.

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.

Le plan d'actions est élaboré pour une durée de trois ans à compter du 1^{er} janvier 2025.

2.1 Evaluer, prévenir et traiter des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Les indicateurs d'évaluation des écarts de rémunération :

L'identification et l'analyse des écarts de rémunérations pour l'ensemble des agents permettront de mieux évaluer les écarts en croisant les données avec les critères d'attribution des primes et en vérifiant l'équité d'attribution des primes par filière et par typologie des métiers.

Les actions sur l'amélioration des conditions de travail, favorable à l'égalité professionnelle seront poursuivies en parallèle.

Objectif :

Corriger les inégalités salariales et garantir une répartition équitable des primes à fonctions égales.

Actions :

- Concernant les fonctionnaires :
 - Identifier les écarts liés à la quotité de temps de travail ;
 - Identifier les écarts liés à la différence de représentation des sexes dans les corps ou cadres d'emploi ;
 - Identifier les écarts de ratios d'avancement de grade pour les corps ou cadres d'emploi (taux promotions sexués) ;
- Concernant les contractuels :
 - Identifier les écarts de rémunération éventuels entre les agents contractuels.

Mesures de traitement des écarts de rémunération relevant de la compétence de l'employeur, accompagnées d'objectifs chiffrés de résorption.

- Cotation de postes ;
- Modalités d'attribution des primes, dont la part variable au mérite ;
- Favoriser la formation aux agents pour leur donner plus de chance d'être éligibles à la promotion ;
- Règles de gestion des retours de congés familiaux ;
- Mixité des métiers.

2.2 Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique

Le taux de féminisation élevé au sein de la fonction publique territoriale (78%) ne la préserve pas pour autant des inégalités dans les déroulements de carrière. Il occulte certaines réalités comme la présence importante de femmes dans les filières et des cadres d'emplois moins rémunérés, leur faible représentation au niveau des postes à responsabilité ou bien leur part plus importante parmi les emplois précaires.

Objectif :

Promouvoir la mixité dans les métiers et garantir un égal accès aux postes à responsabilité.

Actions à mettre en œuvre en faveur de l'égal accès aux emplois :

- Mettre en place des formations pour les **cadres et recruteurs** sur l'égalité professionnelle et la lutte contre les discriminations.
- Assurer la **transparence des recrutements**, avec des grilles d'entretien et la justification des décisions.

Mise en place :

- Sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes de genre et à la discrimination par le biais notamment de la formation à l'égalité professionnelle ou d'actions de communication dédiées.
- Sensibilisation des agents publics.

Indicateurs de suivi :

- Évolution de la mixité dans les filières et postes à responsabilité ;
- Nombre de formations ;
- Nombre d'agents éligibles à la promotion suite au critère de formation ;
- Égalité des rémunérations suite à cotation des postes ;
- Nombre de temps partiel ;
- Sensibiliser les agents aux possibilités d'évolutions de carrière

2.3 Favoriser l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale

Encore beaucoup de femmes consacrent davantage de temps aux tâches domestiques et parentales que les hommes. Cette inégale répartition influe sur leur parcours professionnel. Le déséquilibre vie professionnelle, vie personnelle et familiale constitue, par conséquent, un frein majeur à l'égalité professionnelle.

Objectif :

Mettre en place des mesures favorisant un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et personnelle.

Actions :

- Maintenir le télétravail et l'organisation sur 4 jours ;
- Organiser un entretien pré et post-maternité/congé parental ;
- Promouvoir et faciliter l'usage du congé paternité ;
- Etudier la possibilité à des horaires de travail plus flexibles (individualisation des horaires fixes/variables) ;

Mise en place :

- L'accompagnement de la parentalité sera renforcé ;
- Une procédure sera mise en place afin que le retour de ces congés soit préparé et se déroule dans les meilleures conditions ;
- Poursuivre les réflexions de flexibilité du temps de travail favorisant l'articulation des temps de vie professionnelle/vie personnelle (plages flexibles...) ;
- Privilégier les heures de réunion en début de matinée ou d'après-midi quel que soit le niveau de responsabilité afin de ne pas impacter les contraintes personnelles de l'agent ;
- Prévoir un entretien pré et post maternité/congé parental avec le N+1 pour prévenir l'impact des interruptions de carrière ;
- Faciliter la prise de congé paternité en développant l'information vers les agents concernés, en particulier les agents d'encadrement ;

Indicateurs de suivi :

- Augmentation du nombre d'agents bénéficiant du télétravail.
- Progression du taux d'hommes utilisant le congé paternité.

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

L'article 80 de la loi du 6 août 2019 a modifié la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires en instaurant un dispositif de signalement.

Ce dernier a pour objet de recueillir les signalements des agents s'estimant victimes d'actes de violence ou de discrimination 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.

Objectif :

Assurer un environnement de travail exempt de toute forme de discrimination et de violences sexistes.

Actions :

- Mise en place d'un **dispositif global de formation et d'informations** à destination de ses agents pour prévenir et lutter contre les violences sexuelles et sexistes.

Ce dernier a été présenté lors du CST du 02/04/2025 en formation spécialisée.

- Former tous les encadrants à la détection et gestion des cas de harcèlement et discrimination.
- Communiquer largement sur les numéros d'urgence et dispositifs d'aide aux victimes.
- Appliquer une **politique disciplinaire stricte** en cas de harcèlement sexuel ou moral avéré.

Mise en place du dispositif de recueil :

- Définir les modalités du dispositif de recueil et de traitement de situations de violences sexistes et sexuelles et de discrimination pour les victimes et les témoins ;
- Activer la cellule de signalement par agents victimes et les témoins ;
- Informer régulièrement sur le dispositif de signalement et de traitement mis en place ;
- Quantifier annuellement les recours au dispositif de signalement et de traitement ;
- Communiquer et rendre accessible le dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissement sexistes.

Indicateurs de suivi :

- Nombre de signalements traités et délai de prise en charge.
- Nombre de formations suivies par les encadrants.

2.5 Mise en Œuvre et Suivi :

Un groupe de suivi sera constitué des membres du CODIR et les Ressources Humaines internes.

Calendrier de mise en œuvre :

- **Année 1 (2025) :** Mise en place des indicateurs et actions prioritaires (diagnostic des écarts, formations, sensibilisation).
- **Année 2 (2026) :** Évaluation intermédiaire et ajustement des mesures.
- **Année 3 (2027) :** Bilan final.

Engagement et Communication :

Le plan sera disponible sur **l'intranet du CDG66**, présenté aux membres du **CST**.

Actions de communication :

- Proposer au CDG d'adhérer à des associations de lutte contre les stéréotypes comme « FACE ».

Ressources et Budget :

Pour structurer et piloter efficacement ce plan, le **CDG66 affectera des ressources** pour financer les actions de formation, de communication et la mise en place des dispositifs dans la limite de ses capacités financières.

3 CONCLUSION

Ce plan marque une nouvelle étape dans l'engagement du CDG66 pour l'égalité professionnelle. Grâce à un suivi régulier, des moyens dédiés et une forte implication des agents et partenaires, il vise à instaurer une culture d'égalité durable et efficace.