



**DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES**  
**Service Carrière, Paie et Budget**  
Tél. : 03 29 45 77 30

Transmis le :	4/7/24
Publié et/ou notifié le :	8/7/24

Bar-le-Duc, le 26 juin 2024

## LE PRESIDENT DU CONSEIL DEPARTEMENTAL DE LA MEUSE

- VU le Code général de la fonction publique territoriale, notamment ses articles L. 132-1 et L. 132-2,
- 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 social territorial en date du 25 juin 2024,
- VU le plan d'actions pluriannuel du Département de la Meuse relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ci-joint en annexe,

### ARRETE

**ARTICLE 1 :** Le plan d'actions pluriannuel du Département de la Meuse relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes comporte des mesures et stratégies visant à :

- Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.
- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois de la Fonction publique. Il s'agit principalement de l'égalité en termes de promotion et d'avancement.
- Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.
- 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'actions précise les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et leur calendrier de mise en œuvre.

**ARTICLE 3 :** Le plan d'actions est élaboré pour une durée de trois ans, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2024.

**ARTICLE 4 :** Le Comité Social Territorial est informé chaque année de l'état d'avancement des actions inscrites au plan d'actions.

**ARTICLE 5 :** Le plan d'actions est disponible sous l'intranet MOSA. Il est également publié sur le site internet du Département de la Meuse afin de garantir une transparence en matière d'égalité professionnelle.

**ARTICLE 5 :** M. le Directeur général des services est chargé de l'exécution du présent arrêté.

**Jérôme DUMONT**  
Président du Conseil départemental

Si vous entendez contester la présente décision, vous pouvez former **dans un délai de deux mois**, à compter du jour de notification de la décision :

- 1) un recours gracieux devant le Président du Conseil départemental,
- 2) un recours contentieux devant le Tribunal Administratif de Nancy par voie postale à l'adresse ci-dessous ou par l'application informatique « Télérecours citoyens » accessible par le site internet [www.telerecours.fr](http://www.telerecours.fr)

**TRIBUNAL ADMINISTRATIF DE NANCY 5, place de la Carrière - C.O. N°38 - 54036 NANCY CEDEX**



# **Plan d'actions pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

---

**Juillet 2024 – Juillet 2027**



# Table des matières

<b>Contexte</b> .....	<b>4</b>
<b>Partie 1 : Etat de la situation comparée des femmes et des hommes au 31 décembre 2023</b> .....	<b>5</b>
La cartographie des effectifs .....	6
La rémunération.....	10
Articulation activité professionnelle et vie personnelle .....	13
Les absences .....	16
La formation.....	18
Avancements de grade et promotions internes .....	19
Répartition au sein des instances consultatives.....	20
<b>Partie 2 : Bilan des mesures en faveur de l'égalité professionnelle actée lors du plan 2021 -2024</b> .....	<b>23</b>
<b>Axe 1</b> : Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes .....	24
<b>Axe 2</b> : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois de la Fonction publique.....	28
<b>Axe 3</b> : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale .....	30
<b>Axe 4</b> : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.....	32
<b>Partie 3 : Mesures en faveur de l'égalité professionnelle sur la période de juillet 2024 à juillet 2027</b> .....	<b>34</b>
<b>Axe 1</b> : Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes .....	35
<b>Axe 2</b> : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois de la Fonction publique.....	38
<b>Axe 3</b> : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale .....	41
<b>Axe 4</b> : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.....	45

## Contexte


---

Bien que le statut de la fonction publique garantisse l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le Département de la Meuse souhaite mettre en œuvre ce principe dans un cadre formalisé.

Pour rappel, l'égalité professionnelle désigne l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en termes de rémunération et d'accès à l'emploi, à la formation, à la mobilité, à la promotion, qui s'applique à l'ensemble des agents, dont ceux en situation de handicap.

L'article 80 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, impose aux grandes collectivités de prévoir un **plan d'action d'une durée de 3 ans maximum, visant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.**

Au préalable un diagnostic de la situation comparée dans la collectivité doit être mené.

 L'absence d'élaboration d'un plan d'actions, ou son non-renouvellement expose la collectivité à une **pénalité financière**, dont le montant pourra atteindre 1% de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des agents.

Ce plan d'action doit au moins comporter des mesures visant à :

- Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.
- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois de la Fonction publique. Il s'agit principalement de l'égalité en termes de promotion et d'avancement.
- Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Ce plan d'action doit être élaboré sur la base des données issues de l'état de la situation comparée des femmes et des hommes du rapport social unique, établi chaque année par la collectivité.

Par ailleurs, le décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définit les conditions dans lesquelles les employeurs publics doivent élaborer un plan d'action pluriannuel visant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Aux termes du décret, le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle doit contenir :

- la période sur laquelle il porte, dans la limite de la durée de 3 ans prévue par la loi.
- la stratégie et les mesures destinées à réduire les écarts constatés dans les 4 domaines d'action définis par la loi ci-dessus.
- les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et leur calendrier de mise en œuvre pour chacun de ces domaines.

Le Comité Social Territorial est informé chaque année de l'état d'avancement des actions inscrites au plan, à l'occasion de la présentation du Rapport Social Unique.

Le décret prévoit que le plan d'action est rendu accessible aux agents par voie numérique. Ainsi, ce plan sera consultable par l'ensemble des agents sous Mosa, l'intranet de la collectivité. Il sera également publié sur le site internet de la collectivité dans un souci de transparence en matière d'égalité professionnelle.

Le présent plan d'action, **établi à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2024 pour une durée de 3 ans, soit jusqu'au 30 juin 2027**, a fait l'objet d'une présentation au Comité Social Territorial du 11 juin 2024.

# PARTIE 1

---

Etat de la situation comparée des  
femmes et des hommes  
au 31 décembre 2023

La loi prévoit que le plan d'action est élaboré sur la base des données chiffrées issues de l'état de la situation comparée des femmes et des hommes du rapport social unique.

Ainsi, il est mis en avant les données chiffrées au 31 décembre 2023.

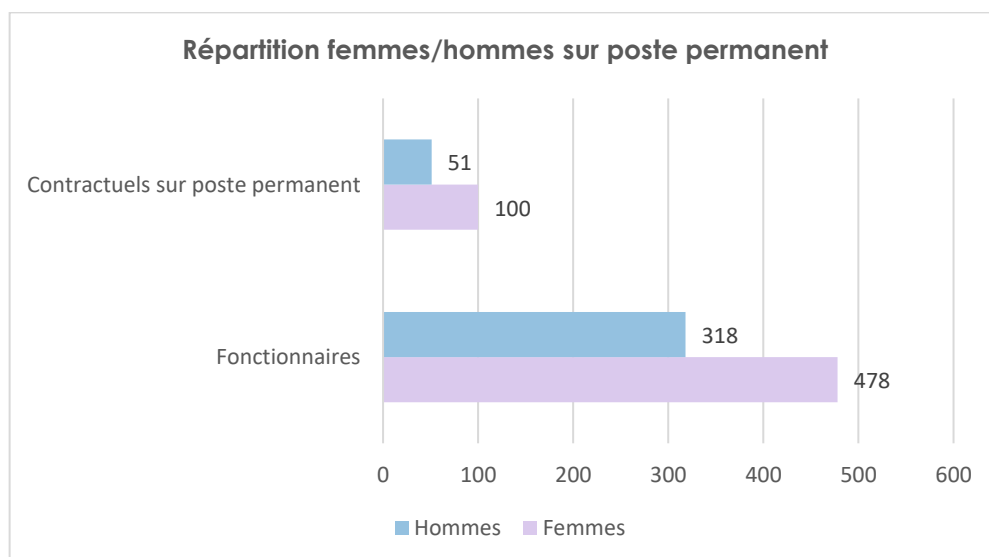
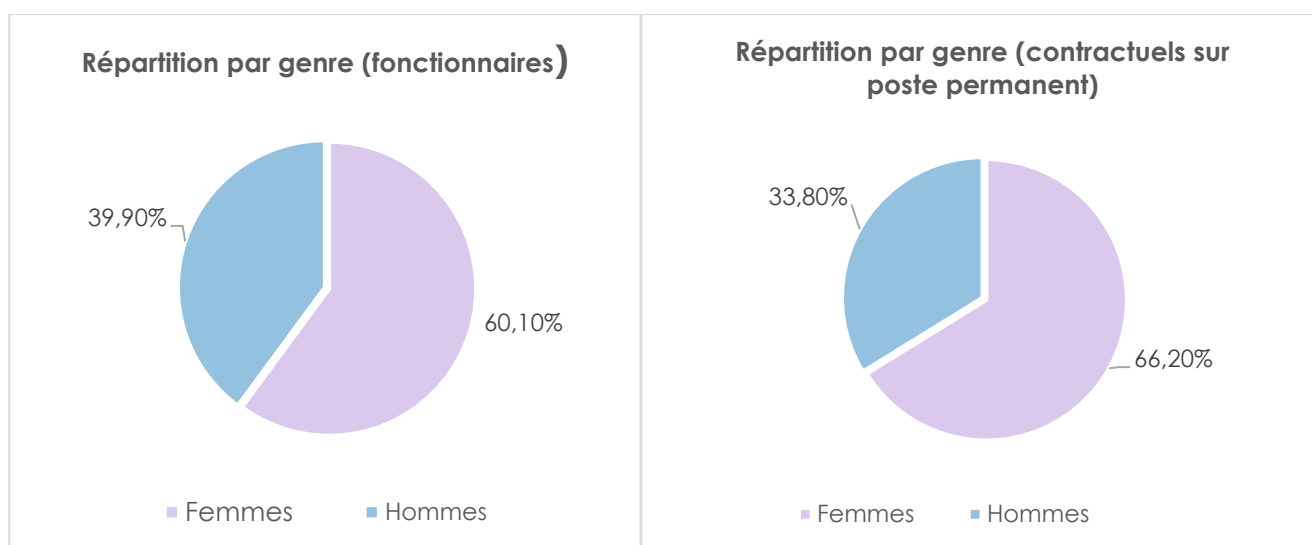
## La cartographie des effectifs

Sur la politique de Ressources Humaines en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, plusieurs données chiffrées par genre ont été retenues. Il s'agit des indicateurs suivants :

### ➤ La répartition femmes-hommes au sein des effectifs du Département

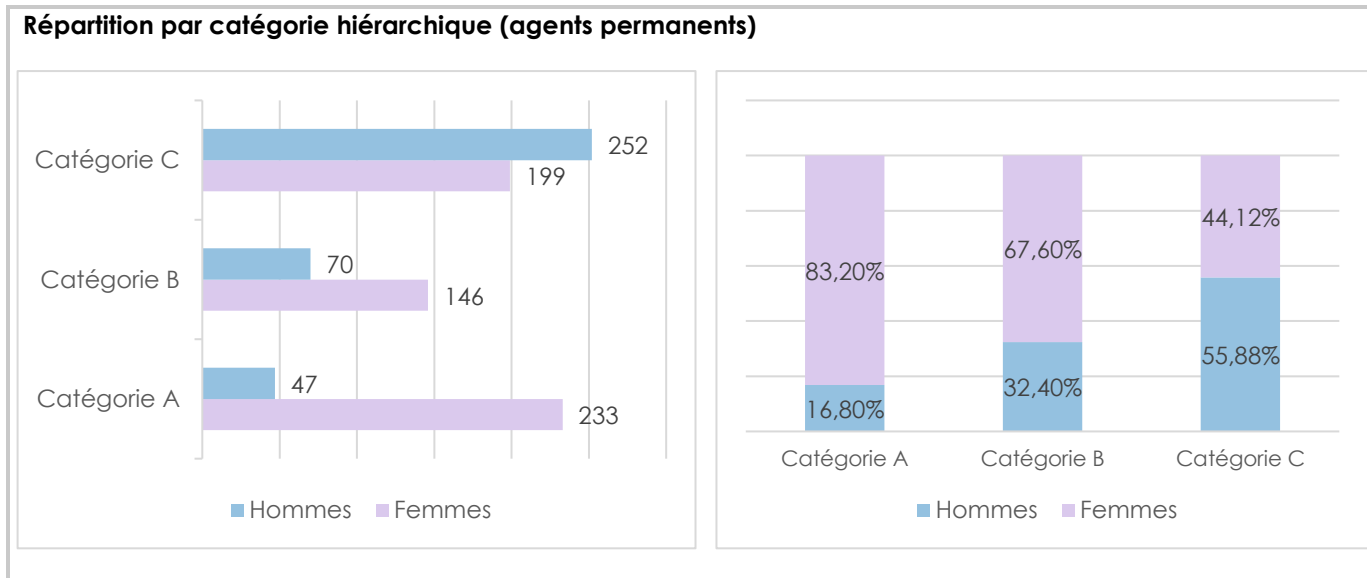
Sur un total de 947 agents positionnés sur un poste permanent, le Département de la Meuse compte 61.03% de femmes et 38.97 % d'hommes. Cette répartition par genre est le reflet de la tendance nationale, puisque les derniers chiffres nationaux dans la Fonction publique territoriale font état de 61% de femmes pour 39% d'hommes.

En outre, la collectivité emploie 796 fonctionnaires et 151 agents contractuels sur poste permanent. La répartition entre les femmes et les hommes sur poste permanent est la suivante :



- ❖ 60,1% des fonctionnaires sont des femmes et 39,9% des hommes
- ❖ 66,2% des agents contractuels sur poste permanent sont des femmes et 39,8% des hommes

## ➤ La catégorie hiérarchique



Les catégories A et B comportent une forte proportion de femmes. Le fort taux de féminisation des filières sociales, médico-sociales et administratives est en effet caractéristique des Départements.

La catégorie A présente un taux de féminisation important (83,2% de femmes) au 31/12/2023, du fait du passage en catégorie A des agents relevant du cadre d'emplois des assistants socio-éducatifs. A titre de comparaison, le taux de féminisation pour la catégorie A au 31/12/2018 était de 67%.

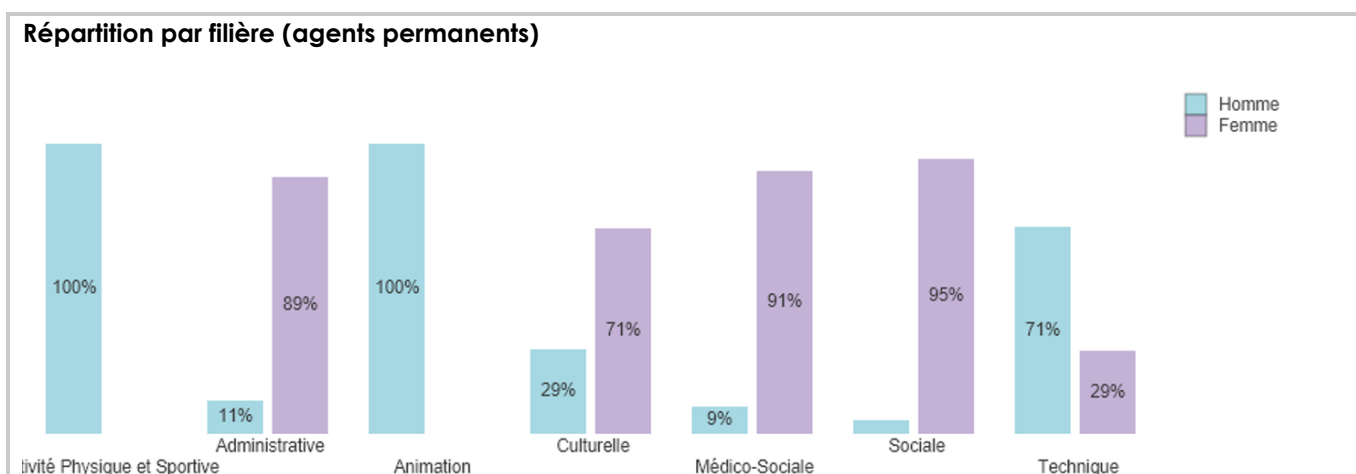
La proportion Hommes – Femmes dans la catégorie C est davantage équilibrée, compte-tenu de l'importante représentation des hommes sur le secteur des routes et des femmes sur le secteur des collèges.

## ➤ La filière

Ce fort taux de féminisation en catégorie A et B se confirme dans la répartition par filière. Ainsi, la représentativité des femmes dans la filière administrative (89%), dans la filière médico-sociale (91%) et dans la filière sociale (95%) est comparable aux statistiques nationales (filière administrative : 82,7% et filière sociale : 95%).

Il ressort très clairement que la filière sociale, médico-sociale et la filière administrative sont celles où les femmes sont les plus nombreuses. Ce résultat s'explique par les métiers relevant de ces filières. Ainsi, les filières médico-sociale et sociale comprennent les grades d'assistants sociaux, d'infirmiers ou de puéricultrices, qui sont très majoritairement occupés par des femmes. De même, les hommes occupent en grand nombre des métiers relevant de la filière technique (71%), avec une forte concentration en catégorie C sur le secteur des routes.

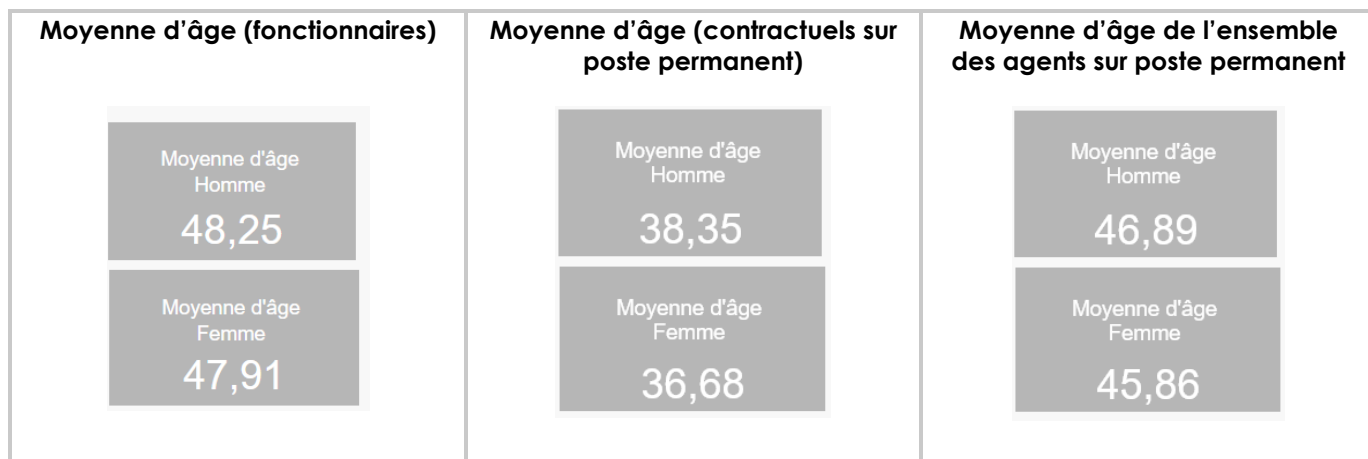
Il faut relativiser l'absence de femme dans la filière sportive, puisqu'un seul agent est concerné.



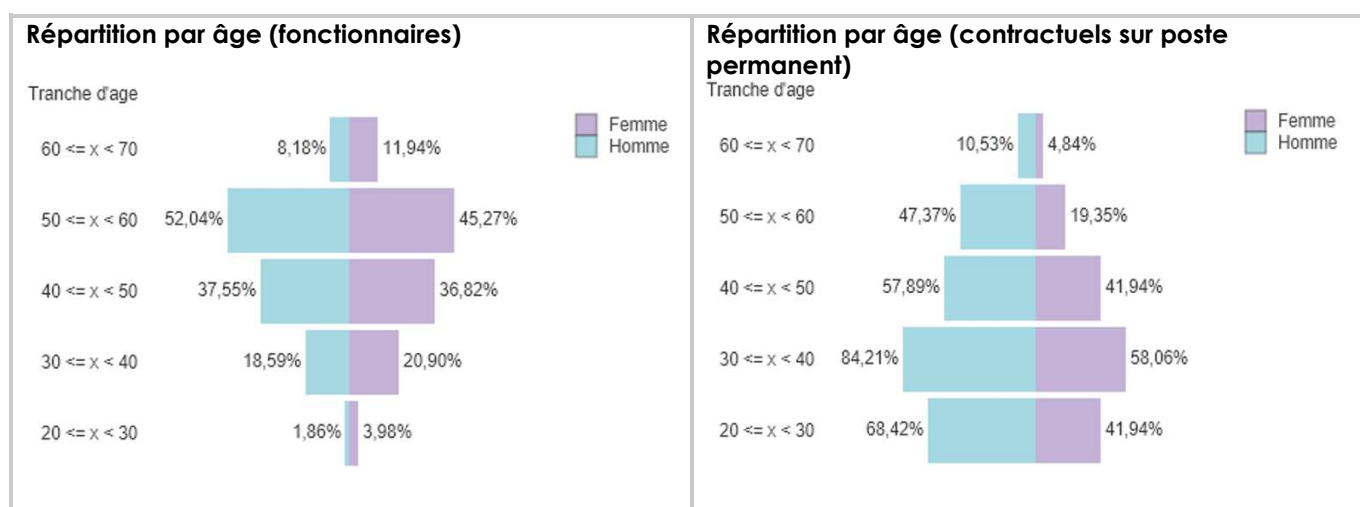
La répartition femmes-hommes au sein de la collectivité est caractérisée par un fort de taux de féminisation. Cette répartition, que ce soit par filière ou par catégorie hiérarchique, est logiquement conforme aux compétences obligatoires du Département en matière d'action sociale et de gestion de la voirie départementale.



## ➤ La moyenne d'âge



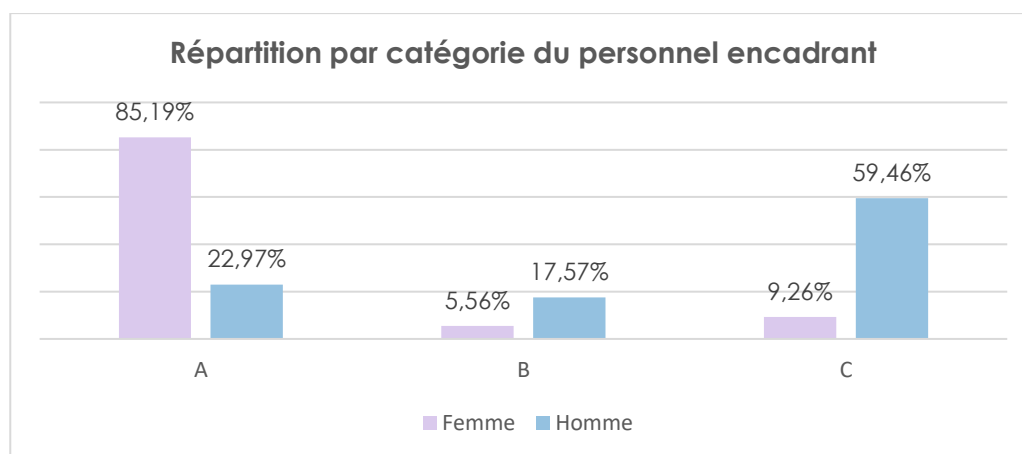
On constate un effectif plus jeune chez les agents contractuels que chez les fonctionnaires, avec un delta de 10 ans sur les effectifs masculins et de 11 ans pour les effectifs féminins.



La structure de la pyramide des âges du Département de la Meuse fait ressortir deux éléments principaux :

- Pour les fonctionnaires, une relative homogénéité dans la répartition des genres par tranche d'âge.
- Pour les agents contractuels : un effectif relativement jeune (tranches des 20 à 30 ans et 30 à 40 ans) avec une part globalement plus importante d'agents masculins que féminins.

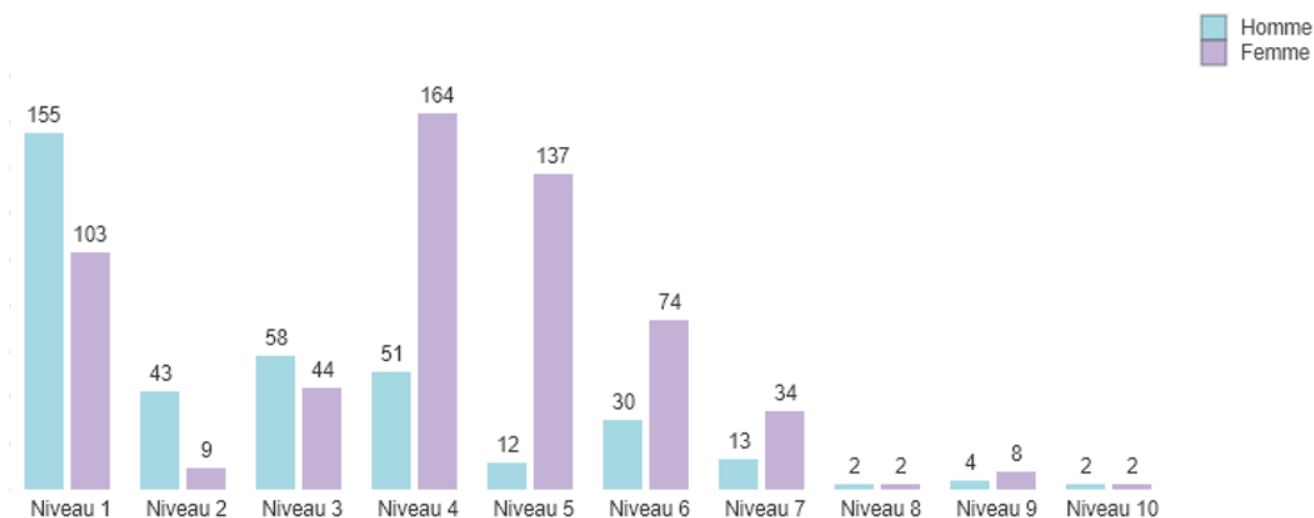
## ➤ La répartition par catégorie hiérarchique du personnel encadrant



En ce qui concerne les femmes qui occupent des fonctions d'encadrement hiérarchique, il apparaît que 85,19% relèvent de la catégorie A. Ainsi, **le taux de féminisation est particulièrement important sur les fonctions managériales** telles que l'encadrement de service ou direction.

En revanche, les hommes sont plus présents sur les fonctions d'encadrement intermédiaires relevant majoritairement de la catégorie C (59,46%), ce qui s'explique par la forte proportion d'hommes sur les fonctions de Chef d'équipe sur le secteur des routes, ou de Chef de cuisine dans les collèges.

### ➤ La répartition par niveau de responsabilité



Dans le cadre de la démarche de cotation des postes, chaque métier de la collectivité a été calibré en fonction d'un certain nombre de critères puis regroupé par niveau de responsabilité allant de 1 à 10. Le niveau de responsabilité est alors associé à des niveaux de régime indemnitaire et des grades maximum d'évolution en ce qui concerne le déroulement de carrière.

L'analyse des chiffres fait remarquer que le niveau de responsabilité 9, correspondant **aux fonctions de directeurs/trices**, démontre une représentativité plus importante de femmes que d'hommes. En outre, on constate un équilibre entre le nombre d'hommes et de femmes au sein du niveau de responsabilité 10, correspondant aux emplois fonctionnels, et au sein du niveau de responsabilité 8 (directeurs de projet).

Le niveau de responsabilité 7, correspondant aux Responsables de service, concerne principalement des femmes, qui sont presque trois fois plus nombreuses que les hommes en situation d'encadrement de service.

137 femmes relèvent du niveau 5 pour 12 hommes. L'explication réside dans les grades et métiers associés à ce niveau de responsabilité, puisqu'on y retrouve notamment les assistants socio-éducatifs, infirmières, sages-femmes, puéricultrices. En 2019, l'intégration des assistants socio-éducatifs dans le NR5 a augmenté cette proportion.

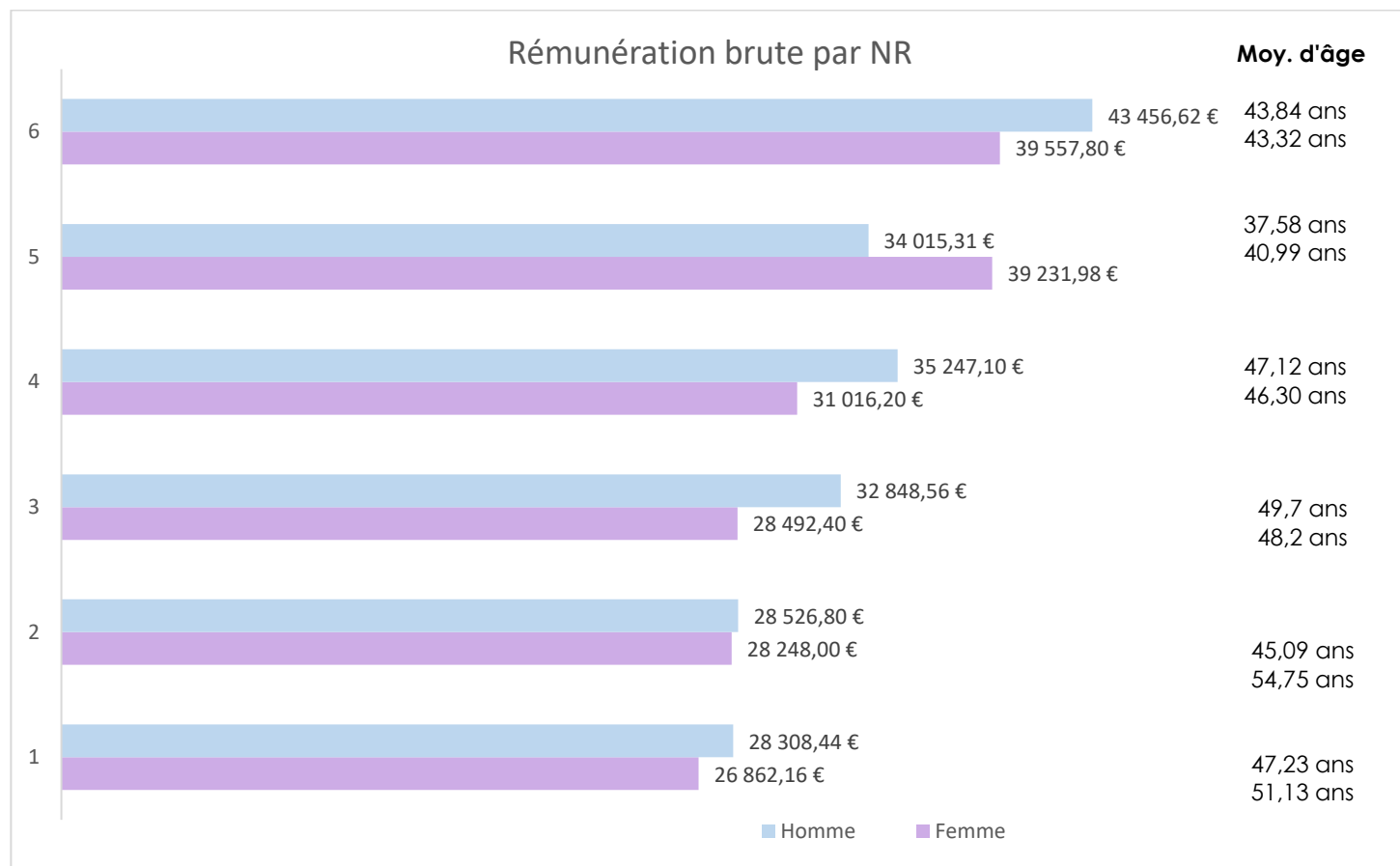
Le niveau de responsabilité 6, correspondant aux métiers d'expertise tels que ceux de conseillers et référents techniques, est également majoritairement représenté par des femmes.

Sur le niveau de responsabilité 4, les femmes sont là encore, les plus importantes numériquement. Ce fort écart avec les hommes est dû aux métiers traditionnellement, féminisés, relevant de ce niveau de responsabilité. En effet, les métiers relevant des cadres d'emplois administratifs, à fort dominante féminine, sont rattachés à ces niveaux de responsabilité.

Enfin, les niveaux de responsabilité 1, 2 et 3 concernent davantage les hommes sachant que ces niveaux sont essentiellement ceux correspondant aux agents des routes, dont les postes sont majoritairement occupés par des hommes.

## La rémunération

### ➤ Rémunération brute par niveau de responsabilité (personnel non encadrant)



On constate des différentiels de rémunération entre les hommes et les femmes au sein des différents niveaux de responsabilités, avec une rémunération plus importante chez les hommes.

Cette différence s'explique par la combinaison de plusieurs facteurs :

- Une **ancienneté plus importante pour les hommes**, ainsi qu'une **moyenne d'âge légèrement supérieure**

Il convient de rappeler que les hommes au sein de la collectivité ont une ancienneté plus importante, avec un impact direct sur la rémunération du fait des avancements d'échelon. Ainsi, un homme avec plus d'ancienneté perçoit une rémunération brute indiciaire plus importante car il est positionné sur un échelon plus élevé au sein de sa grille.

Le facteur de l'âge a le même impact sur la rémunération, compte-tenu du mode de fonctionnement des avancements d'échelon dans la fonction publique.

A titre indicatif, on peut noter que parmi les 33 agents nommés stagiaires en 2023 et ayant à ce titre bénéficié d'une reprise d'ancienneté, les hommes sont classés à des échelons supérieurs aux femmes (une moyenne de classement au 6<sup>ème</sup> échelon pour les hommes et au 4<sup>ème</sup> échelon pour les femmes).

Cette différence de classement s'explique par les facteurs évoqués précédemment : une moyenne d'âge plus élevée qui implique une carrière plus longue et qui compte moins d'interruptions que les femmes. La collectivité hérite ainsi du parcours professionnel des agents sans avoir de marge de manœuvre sur leur niveau de classement, dont les conditions sont fixées règlementairement.

- **La rémunération d'astreintes ou d'heures supplémentaires**

Les postes de niveau de responsabilité 1 à 3, à dominance technique, sont majoritairement occupés par des hommes. Les écarts de rémunération s'expliquent alors par le paiement d'astreintes et d'heures supplémentaires dont les hommes bénéficient plus largement.

De plus, sur le niveau de responsabilité 3, majoritairement occupé par des agents de catégorie C, le différentiel de rémunération s'explique par des raisons liées aux **grilles indiciaires**. En effet, les Chefs d'équipe des routes, qui sont tous des hommes, appartiennent au cadre d'emplois des Agents de maîtrise, dont les grilles indiciaires sont supérieures à celles des autres cadres d'emplois de catégorie C, occupés principalement par des femmes (Adjoints administratifs et Adjoints techniques des établissements d'enseignement).

- **Le régime indemnitaire**, différent selon les filières.

Sur le niveau de responsabilité 4, qui a une dominance plutôt féminine avec des métiers administratifs, on constate également que les hommes perçoivent une rémunération brute plus importante (+ 4 230,9€ à l'année).

Ce différentiel, outre l'ancienneté et la moyenne d'âge plus importante pour les hommes, s'explique en partie par des écarts au niveau du régime indemnitaire. En effet, lors de la refonte du RIFSEEP en juillet 2022, ces niveaux de responsabilité ont fait l'objet d'une revalorisation, mais celle-ci n'a pas permis d'harmoniser le montant de prime versé aux agents de la filière administrative par rapport à celui versé aux agents de la filière technique, qui historiquement, est plus élevé.

A titre d'exemple, un rédacteur de niveau 4 perçoit 450€ de régime indemnitaire de moins par an qu'un technicien sur ce même niveau de responsabilité.

Concernant le niveau de responsabilité 5, qui correspond à des métiers de la filière médico-sociale (assistants sociaux, infirmières, psychologues, référents ASE, etc.), on constate que les femmes perçoivent une rémunération annuelle brute plus importante (+ 5 216,67€).

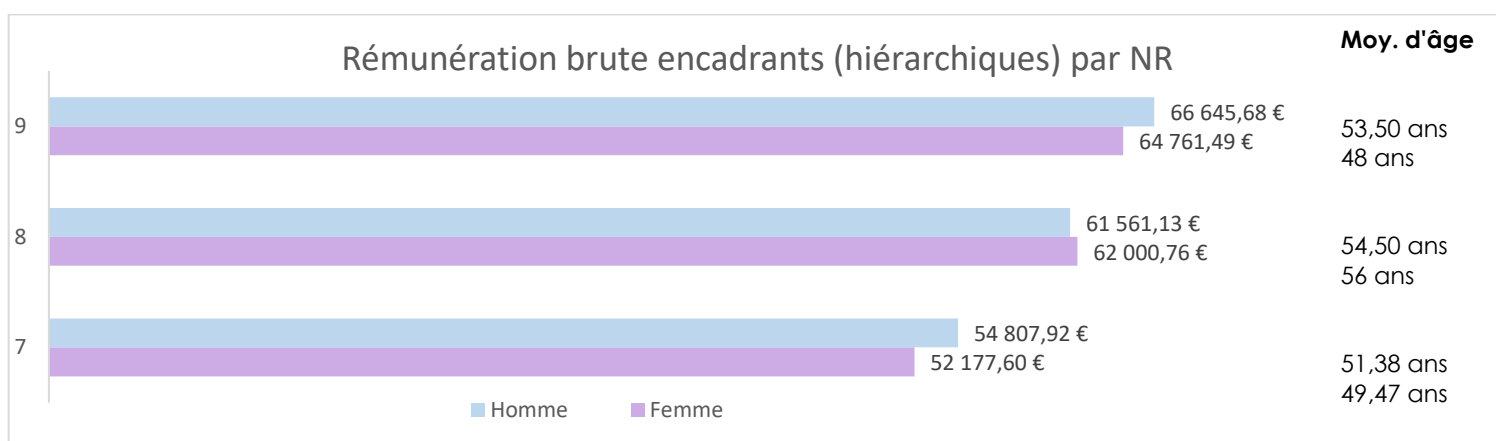
Le niveau de responsabilité 6, correspondant principalement à des fonctions de référent technique ou chargé de projet/mission ou de conseiller technique, peut être occupé par des agents de catégorie B ou A et est majoritairement représenté par des femmes. On constate que celles-ci ont une rémunération annuelle brute moins importante (- 3 898,82€ en moyenne).

Il est à noter que l'écart de RIFSEEP constaté pour le niveau 4 entre les filières techniques et administratives est également présent pour le niveau de responsabilité de 6, en catégorie A et B.

A titre d'exemple, un attaché de niveau 6 perçoit 1500€ de régime indemnitaire de moins par an qu'un ingénieur de même niveau de responsabilité. De la même manière, un rédacteur principal de 2ème classe perçoit 1400€ de moins qu'un technicien principal de 2ème classe sur ce même niveau de responsabilité.

En outre, les grilles indiciaires des attachés et ingénieurs ne sont pas identiques, les ingénieurs présentant une évolution indiciaire plus favorable. Ce grade étant majoritairement occupé par des agents masculins, cela vient également expliquer ce différentiel de rémunération.

### ➤ **Rémunération brute par niveau de responsabilité (personnel encadrant hiérarchique)**



(\*) : hors emplois fonctionnels et de cabinet.

Au niveau du personnel encadrant, on constate une rémunération brute plus importante chez les hommes sur les niveaux 7 (+ 2630,32€) et 9 (+1884,19€)

Comme pour le personnel non encadrant, cet écart s'explique à la fois par l'ancienneté dans le grade qui est plus importante chez les hommes et par les différentiels au sein des grilles indiciaires en catégorie A pour les NR 7 et 9 (hommes majoritairement représentés dans la filière technique, dont les grilles ont des indices terminaux plus élevés).

Enfin, on constate que sur le niveau de responsabilité 8, la rémunération des hommes et des femmes est presque à l'équilibre, avec un différentiel de 439,63€ en faveur des femmes.

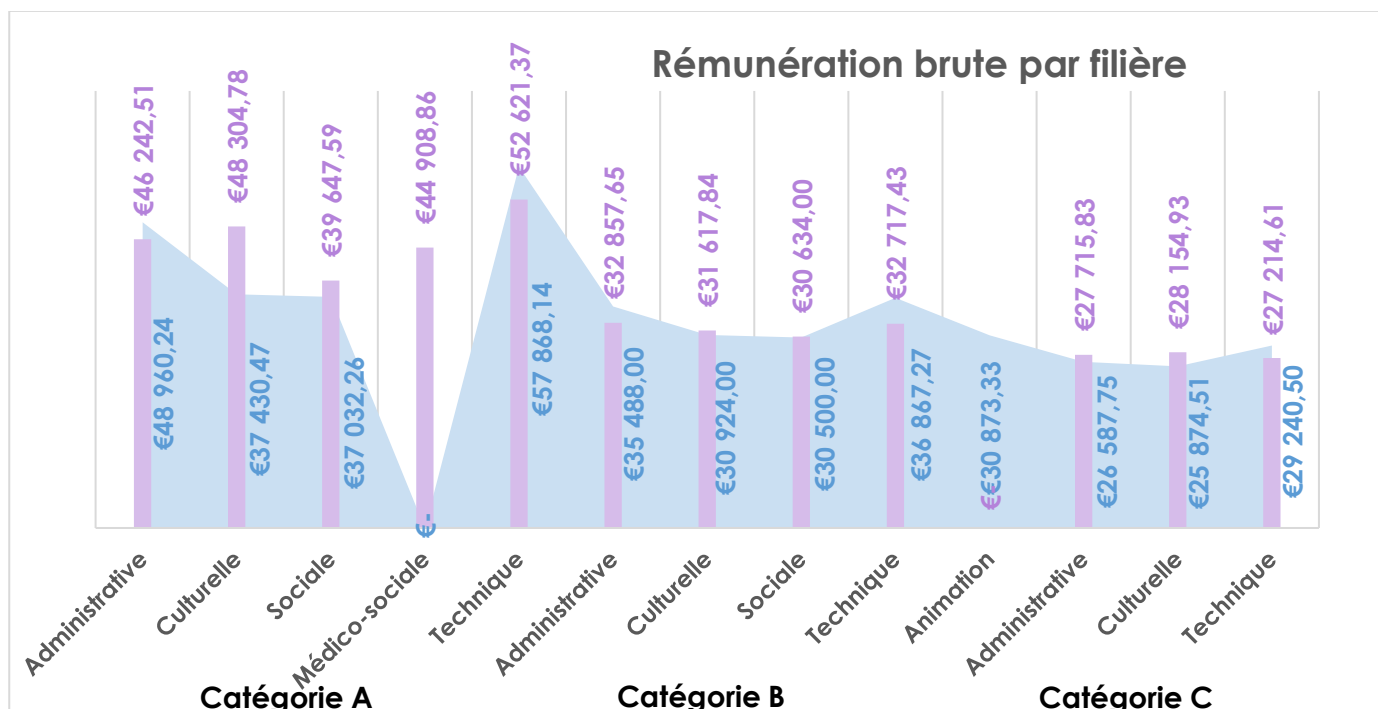
➤ **Rémunération brute par filière (personnel non encadrant et encadrant)**

	Filières	Femmes		Hommes	
		Brut/ETPT	Moyenne d'âge	Brut/ETPT	Moyenne d'âge
Catégorie A	Administrative	46 242,51 €	44,71	48 960,24 €	45,52
	Culturelle	48 304,78 €	46,56	37 430,47 €	35,64
	Sociale	39 647,59 €	41,67	37 032,26 €	41,67
	Médico-sociale	44 908,86 €	43,22	- €	0,00
	Technique	52 621,37 €	44,50	57 868,14 €	52,45
Catégorie B	Administrative	32 857,65 €	47,19	35 488,00 €	51,11
	Culturelle	31 617,84 €	36,50	30 924,00 €	44,67
	Sociale	30 634,00 €	36,00	30 500,00 €	28,00
	Technique	32 717,43 €	43,21	36 867,27 €	47,35
	Animation	- €	0,00	30 873,33 €	32,67
Catégorie C	Administrative	27 715,83 €	46,68	26 587,75 €	43,25
	Culturelle	28 154,93 €	40,71	25 874,51 €	37,00
	Technique	27 214,61 €	52,52	29 240,50 €	47,16
<b>Total général</b>		<b>34 875,69 €</b>	<b>46,01</b>	<b>32 940,98 €</b>	<b>46,89</b>

Lorsque l'on compare la rémunération brute par filière et par genre, on retrouve une rémunération plus importante pour les hommes.

Les facteurs de ce différentiel évoqués précédemment viennent expliquer ces écarts, et notamment la corrélation entre l'âge et l'ancienneté plus élevés chez les hommes, ce qui implique une rémunération indiciaire plus importante, par le jeu des avancements d'échelon.

Toutefois, sur la moyenne totale générale, ce sont les femmes qui sont mieux rémunérées (+ 1 934,71€).



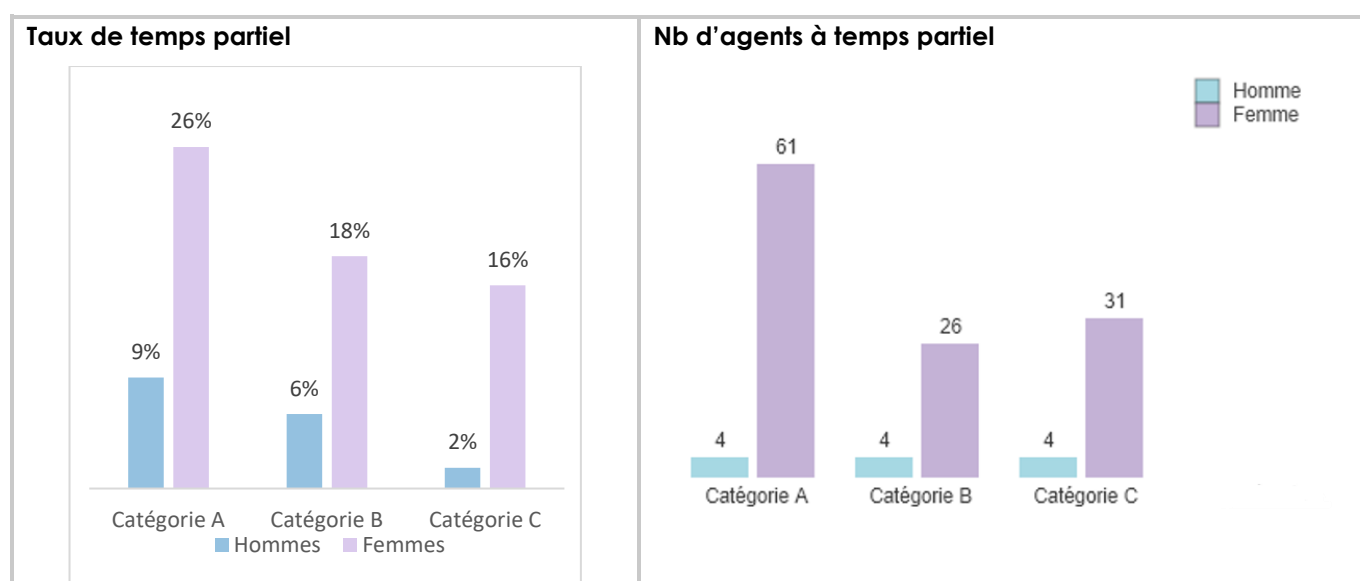
## Articulation activité professionnelle et vie personnelle

### ➤ La répartition des agents à temps partiel par catégorie

Sur 130 agents à temps partiel, 118 sont des femmes. On constate une répartition des temps partiel peu homogène entre les hommes et les femmes, quelle que soit la catégorie hiérarchique.

En outre, il est constaté un nombre plus important de femmes en catégorie A bénéficiant d'un temps partiel (26% contre 18 en catégorie B et 16% en catégorie C). Cette différence s'explique notamment par le passage en catégorie A des agents relevant du cadre d'emplois des assistants socio-éducatifs, agents majoritairement féminins, secteur d'activité où le temps partiel est le plus répandu.

Par ailleurs, l'organisation du travail sur certains secteurs d'activités comptant une majorité d'agents de catégorie C tels que les collèges et les routes, ne permet pas toujours l'octroi d'un temps partiel. A cela s'ajoute l'impact financier du temps partiel sur la rémunération qui peut également expliquer une sous-représentation des agents de catégorie C.



### ➤ Le télétravail

Le télétravail a progressivement été mis en place au sein de la collectivité à compter de 2019.

La collectivité a dans un premier temps lancé une expérimentation du télétravail au sein d'espaces numériques de travail avec comme ambition d'améliorer l'articulation des différents temps de vie, notamment des temps professionnels, sociaux et privés et d'amorcer une réflexion sur la mise en œuvre du télétravail à domicile.

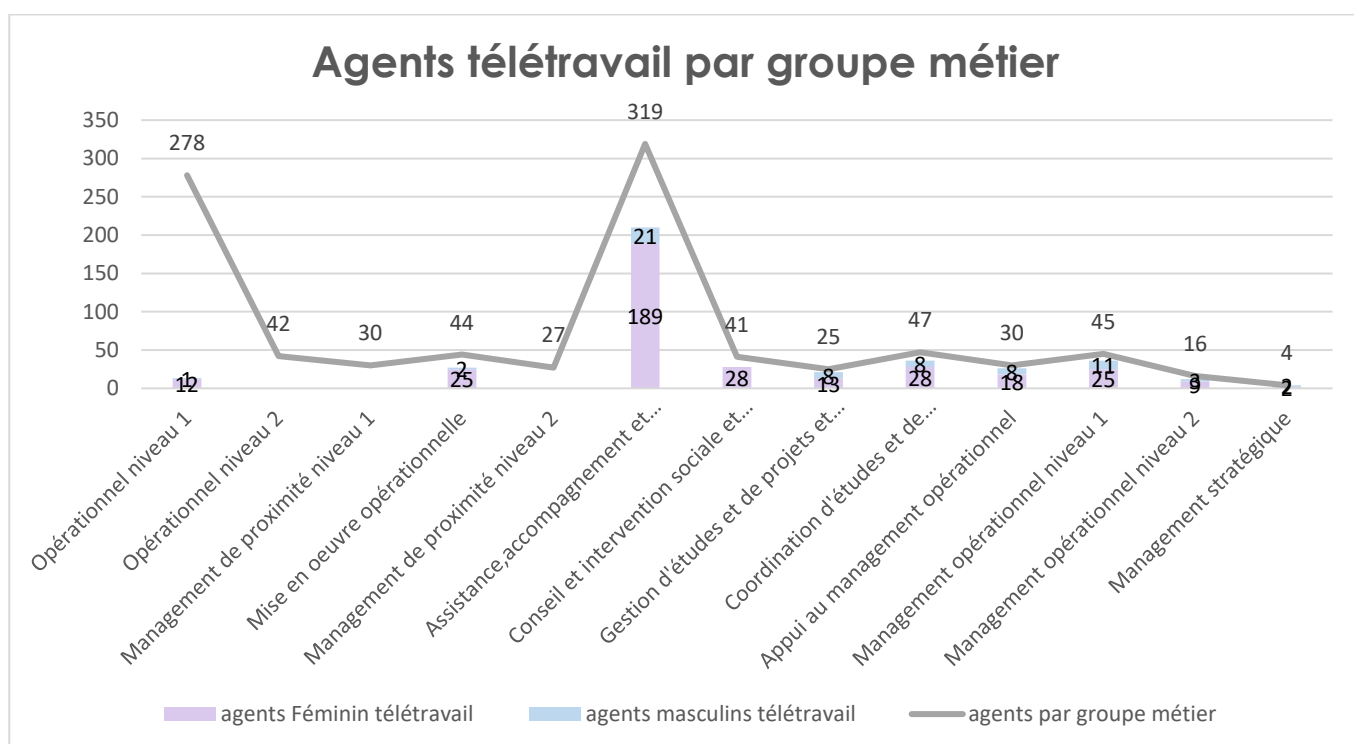
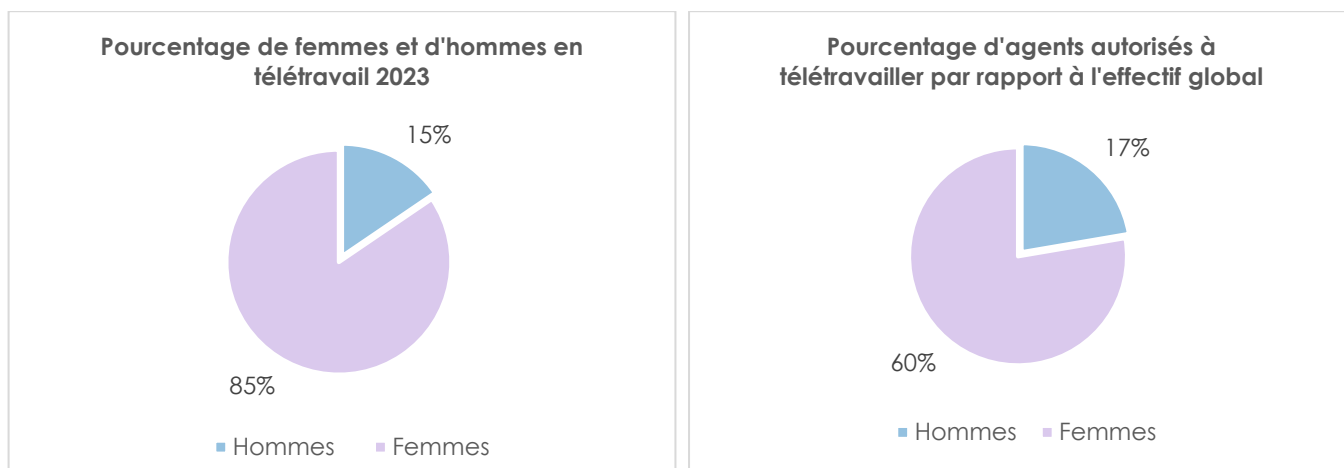
Cette expérimentation a pris fin dans le contexte de crise sanitaire de l'année 2020, qui a nécessité la mise en place dans l'urgence du télétravail à domicile, pour permettre la continuité du service public mais également pour répondre à la problématique de la garde des enfants avec la fermeture des écoles.

Suite à l'expérimentation de 2019 et au déploiement à grande échelle du télétravail à domicile en 2020, la collectivité a souhaité capitaliser sur ces expériences de télétravail dérogatoire.

Cela a permis de définir les **critères d'éligibilité au télétravail de droit commun, les modalités d'exercice et les règles de gestion associées**, qui ont été actés par la délibération du Conseil départemental en date du 17 décembre 2020, et après avis du Comité technique du 24 novembre 2020, pour une mise en application à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2021.

o **Le télétravail en chiffres au 31 décembre 2023**

En 2023, 413 agents ont pu télétravailler de manière régulière, 349 femmes et 64 hommes.



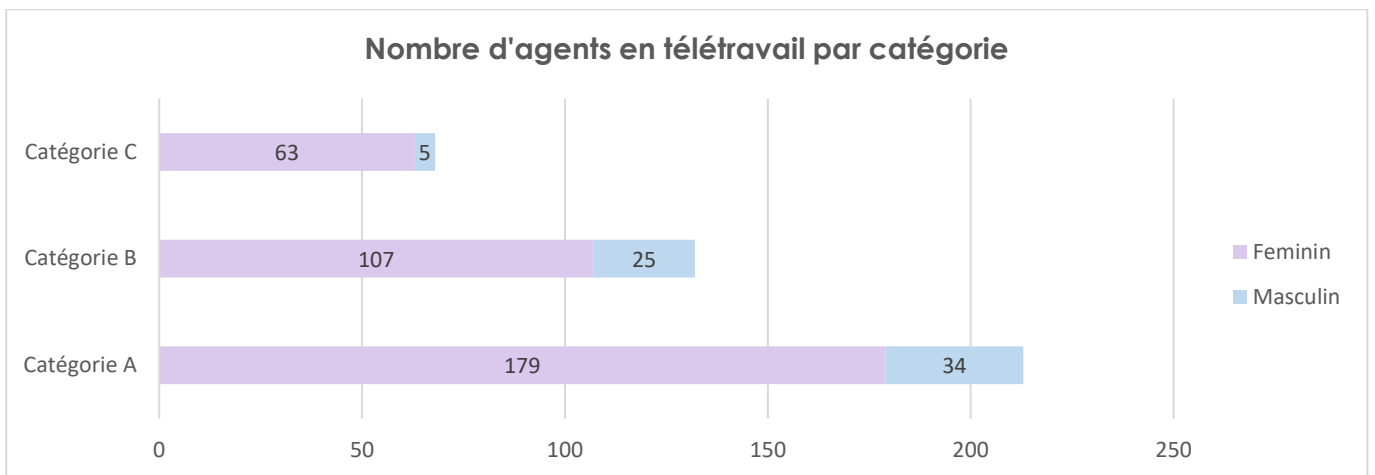
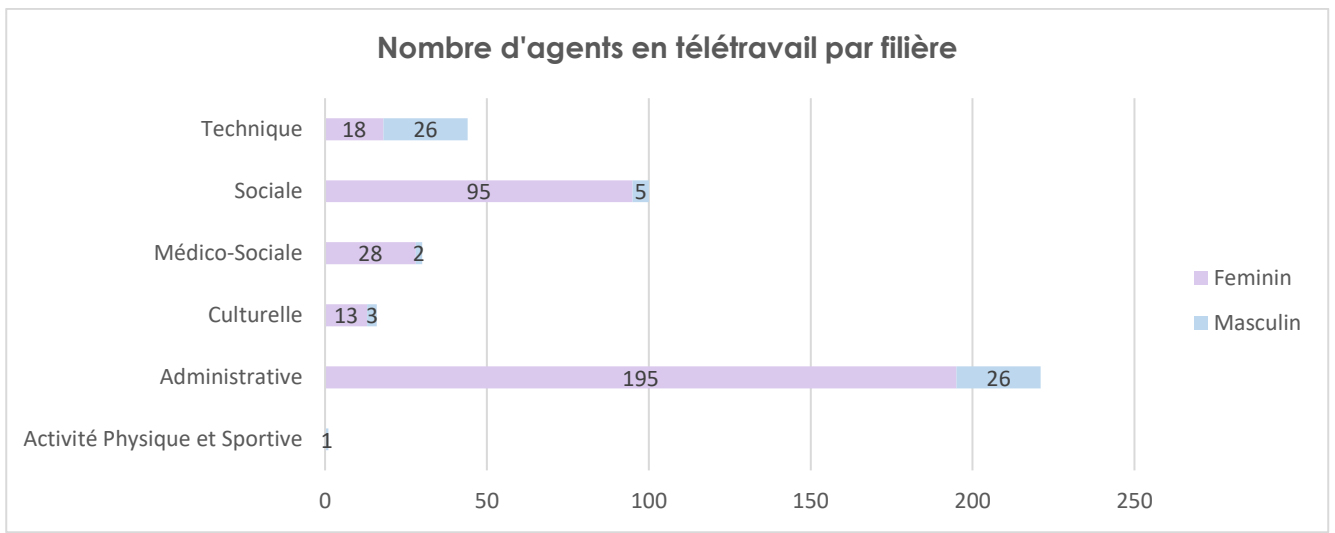
Sans surprise, les groupes métiers comptabilisant le plus de télétravailleurs correspondent aux métiers à dominance administrative, comme par exemple le groupe métier « assistance, accompagnement et gestion opérationnelle », qui correspond à des métiers de niveau de responsabilité 4, tels que : gestionnaire de dossiers, assistant de direction, technicien informatique etc., plus facilement télétravaillables.

De la même manière, les groupes métiers de « management », « appui au management » ou « coordination d'études », correspondent à des métiers de responsable de service ou de direction, de référent technique ou de chef de projet, qui alternent plus facilement télétravail et présentiel.

A l'inverse, pour les métiers plus opérationnels, le nombre d'agents en télétravail demeure plutôt faible, compte-tenu de la nature de ces métiers (agent d'accueil, agent d'exploitation, agent d'entretien ou de restauration dans les collèges).

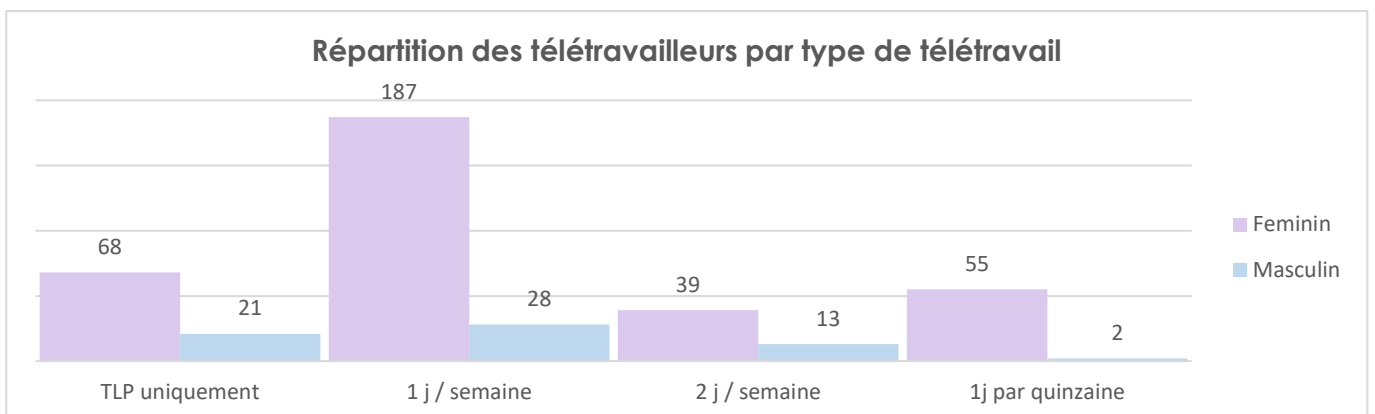
On retrouve ce constat dans les graphiques ci-dessous.

**La filière administrative comptabilise ainsi le plus grand nombre d'agents en télétravail avec la filière sociale** et, dans une moindre mesure, les filières technique et culturelle. De même c'est la catégorie A au sein de laquelle il y a le plus d'agents télétravailleurs, ce qui s'explique par les métiers d'expertise et de conception.



Parmi l'ensemble des agents télétravailleurs, une majorité télétravaille 1 jour par semaine (215 agents – soit 52% des télétravailleurs réguliers). A l'inverse, le télétravail 2 jours par semaine a seulement été demandé par 52 agents, soit 13% de l'ensemble des télétravailleurs réguliers.

On constate également qu'un nombre important d'agent a choisi uniquement le télétravail ponctuel (89 agents).



#### ○ **Perspectives pour les années à venir**

Après 2 années de mise en œuvre effective, la collectivité a souhaité faire évoluer certaines modalités d'exercice du télétravail, afin de renforcer l'attractivité en développant de nouvelles pratiques de travail pour adapter le fonctionnement des services aux évolutions de la société, notamment par une meilleure conciliation entre sphères professionnelle et personnelle.

Aussi, des propositions d'évolutions ont été validées par le Conseil départemental du 14 décembre 2023, après avis du Conseil social territorial du 28 novembre 2023, pour une mise en œuvre à compter du 1er janvier 2024.



Ces évolutions portent sur 3 entrées principales :

- **Ouverture du mercredi comme jour éligible** au télétravail régulier.
- **Possibilité de télétravailler 3 jours par semaine** (maximum réglementaire), au lieu de 2 jours, selon le format suivant :
  - ⇒ 2 jours de télétravail régulier maximum/semaine, auxquels pourra s'ajouter 1 jour de télétravail ponctuel, sur validation du supérieur hiérarchique de l'agent.
- Passage du nombre maximum de **jours de télétravail ponctuel à 20 jours** au lieu de 15 jours actuellement.

## Les absences

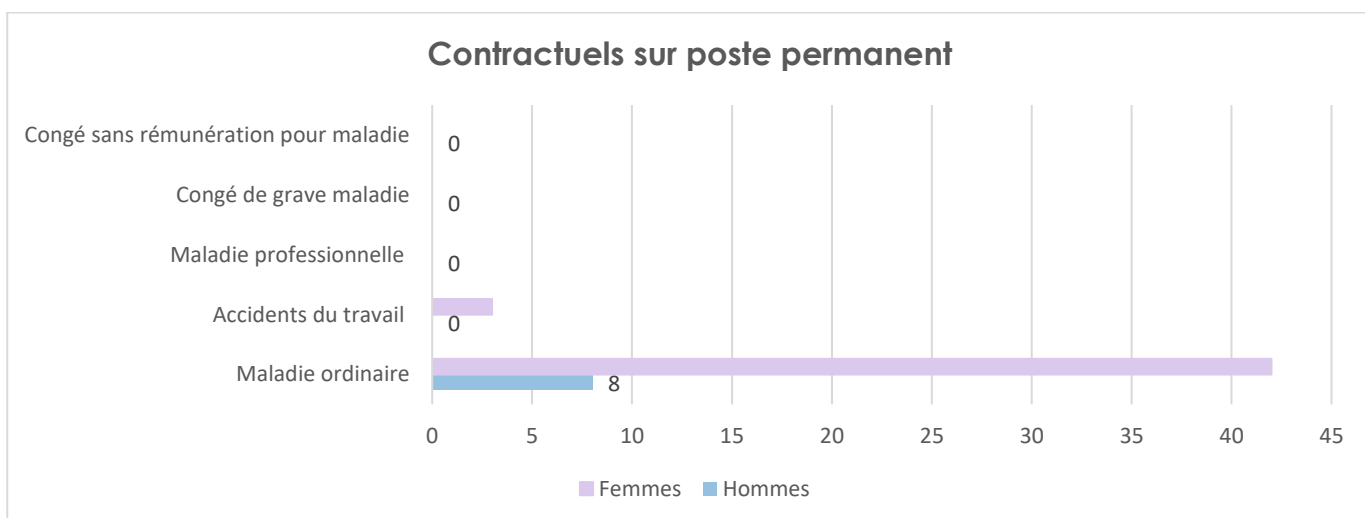
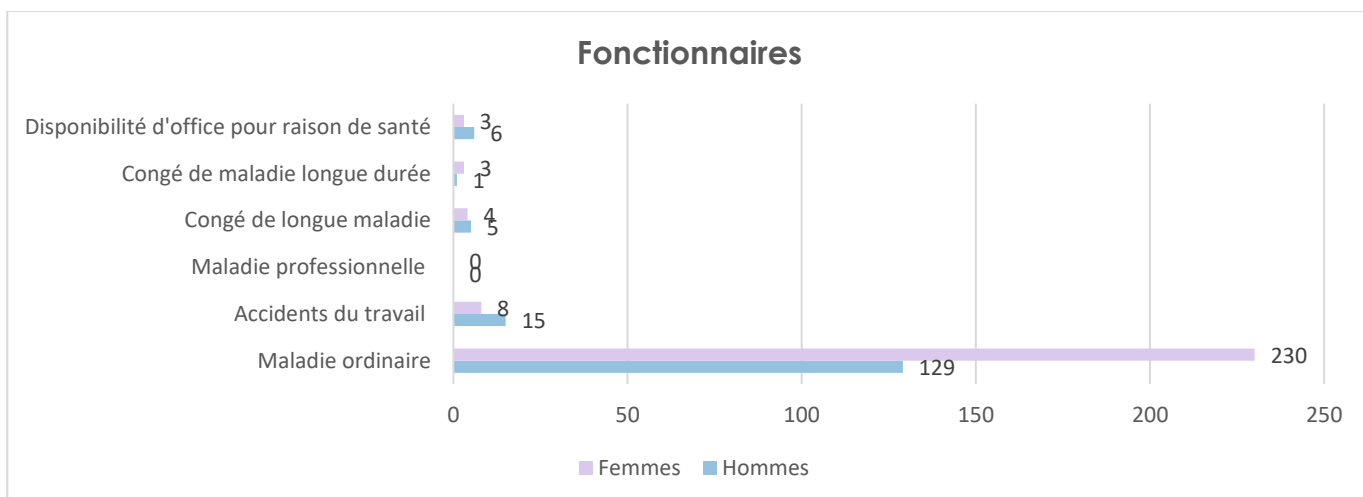
### ➤ Les absences pour maladie

- ❖ **Nombre d'agents absents au moins une fois dans l'année pour motif médical (hors congé maternité)**

49,05% des hommes fonctionnaires ont été absent au moins une fois dans l'année pour motif médical (tout motif confondu, hors congé paternité)

51,88% des femmes fonctionnaires ont été absent au moins une fois dans l'année pour motif médical (tout motif confondu, hors congé maternité)

Chez les agents contractuels, cela représente 15,69% des hommes et 15% des femmes.

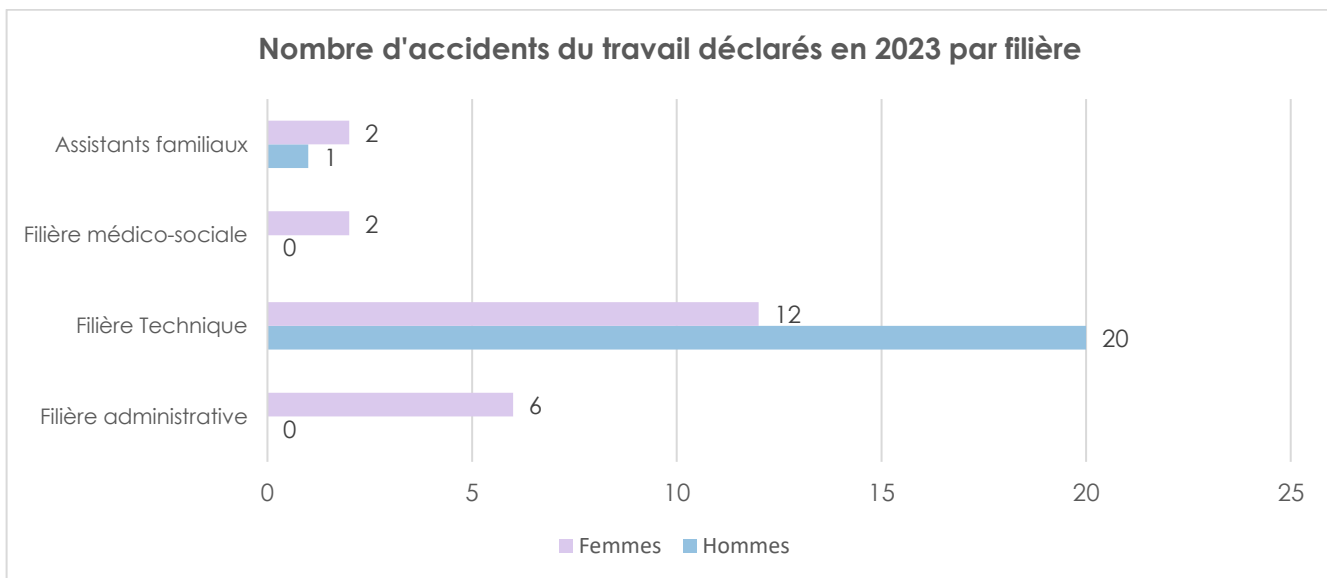


### ❖ Nombre moyen de jours d'absence par agent permanent en 2023

- ⇒ En moyenne, 14,96 jours d'absence pour tout motif médical pour chaque femme présente dans la collectivité (constant par rapport à 2020 : 14,14 jours)
- ⇒ En moyenne, 20,54 jours d'absence pour tout motif médical pour chaque homme présent dans la collectivité (en légère augmentation par rapport à 2020 : 17,42)

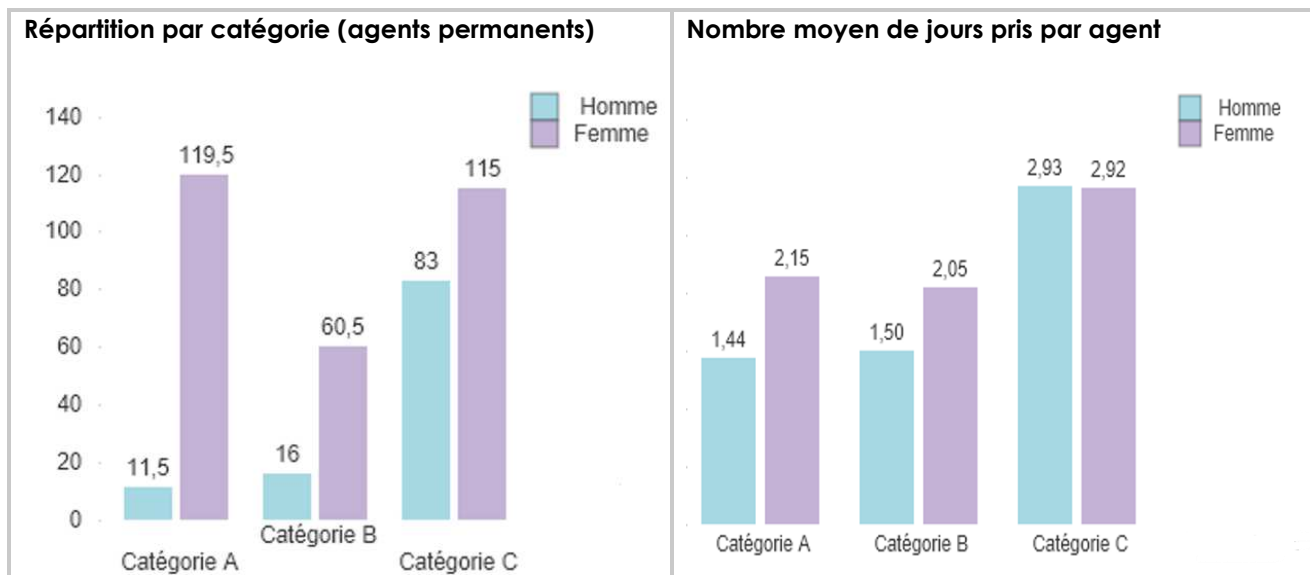
### ➤ Les accidents du travail

**43 accidents du travail ont été déclarés en 2023.** Ils concernent 21 hommes et 22 femmes.



- Les accidents du travail concernant des femmes ont été suivis de 412 jours d'arrêt.
- Les accidents du travail concernant des hommes ont été suivis de 547 jours d'arrêt.

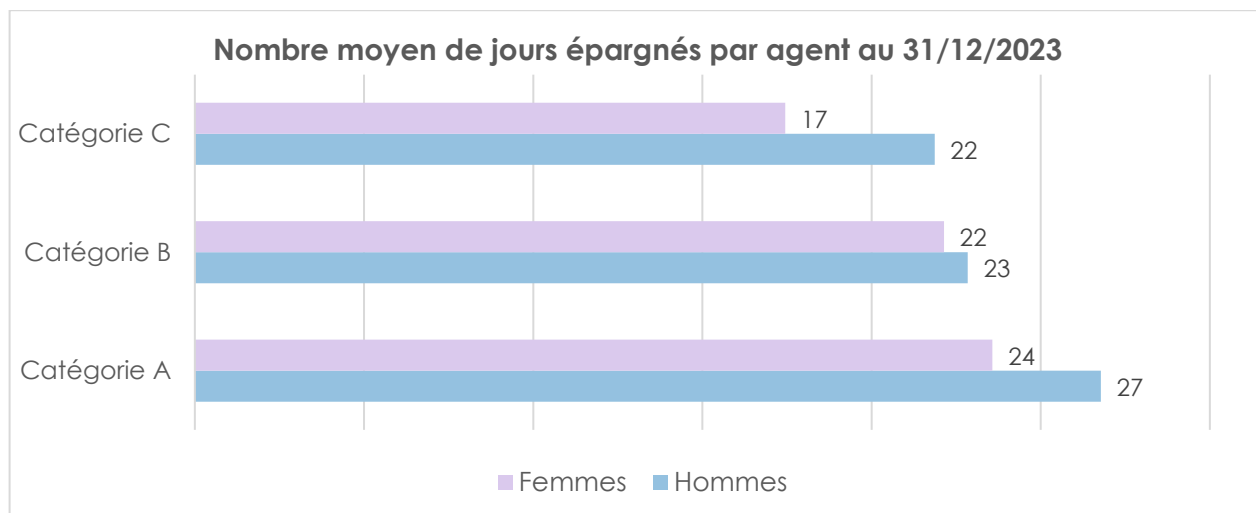
### ➤ Les absences pour garde d'enfant malade



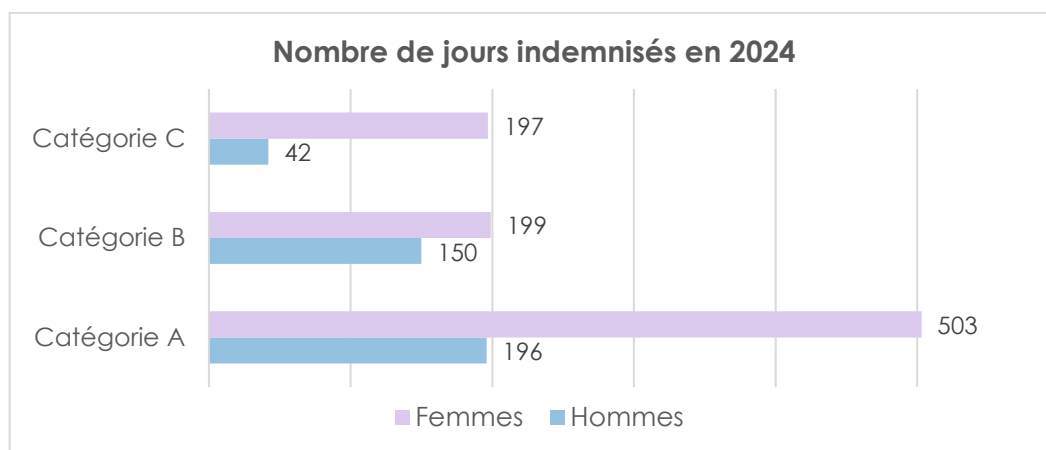
En 2023, on constate que les jours d'absences pour garde d'enfant malade ont majoritairement été pris par des femmes. Il convient toutefois de rapporter ces chiffres à la répartition des effectifs par genre et catégorie hiérarchique, le nombre d'agents féminins étant plus important (sauf en catégorie C).

Toutefois, le nombre de jours moyen pris par les agents masculins restent notables, notamment en comparaison à la part qu'il représente au sein des effectifs permanents dans chaque catégorie.

## ➤ Compte épargne temps



Le nombre moyen de jours accumulés par agent sur le CET est de l'ordre d'une vingtaine par agent. Les agents masculins de catégorie A ont en moyenne cumulé plus de jours de CET.



Ces données peuvent trouver une explication selon deux logiques : des agents qui n'ont pas la possibilité de poser l'ensemble de leurs congés sur l'année en raison d'une surcharge de travail ou une volonté des agents de ne pas poser l'ensemble de leurs congés afin d'alimenter leur CET (en vue d'une indemnisation ou pour capitaliser des jours à utiliser ultérieurement).

En outre, il convient de relativiser le nombre de jours indemnisés par les femmes en catégorie A par rapport aux hommes. En effet, elles se sont fait indemniser 503 jours de CET en 2023 pour 5021 jours épargnés, **ce qui correspond à 10,02% du nombre de jours épargnés.**

Les hommes se sont fait indemniser 196 jours pour 1205 jours épargnés, soit **16,27% du nombre de jours épargnés.**

## **La formation**

En 2023, 723 agents sont partis en formation (320 hommes et 403 femmes).

**Les agents féminins sont partis en moyenne 6,7 jours en formation contre 4,4 jours pour les hommes.**

Concernant les femmes, la part des agents partis en formation est plus importante (55,74%) que celle des agents non partis en formation (36,44%). De la même manière chez les hommes, la part des agents partis est plus importante (44,26%) que celle des agents non partis (25,93%).

On constate en outre une augmentation du nombre d'agents partis en formation par rapport à 2020, année marquée par une crise sanitaire ayant abouti à deux périodes de confinement et à l'annulation, par le CNFPT, d'un grand nombre de formations. Les départs en formation ont donc naturellement retrouvé leur niveau d'avant cette période.

## ➤ Chiffres 2023

### Formation des agents masculins

320 agents masculins partis en formation

4,4 jours de formation/agent

44,26% des agents partis en formation sont des hommes

25,93% des agents masculins ne sont pas partis en formation

### Formation des agents féminins

403 agents féminins partis en formation

6,7 jours de formation/agent

55,74% des agents partis en formation sont des femmes

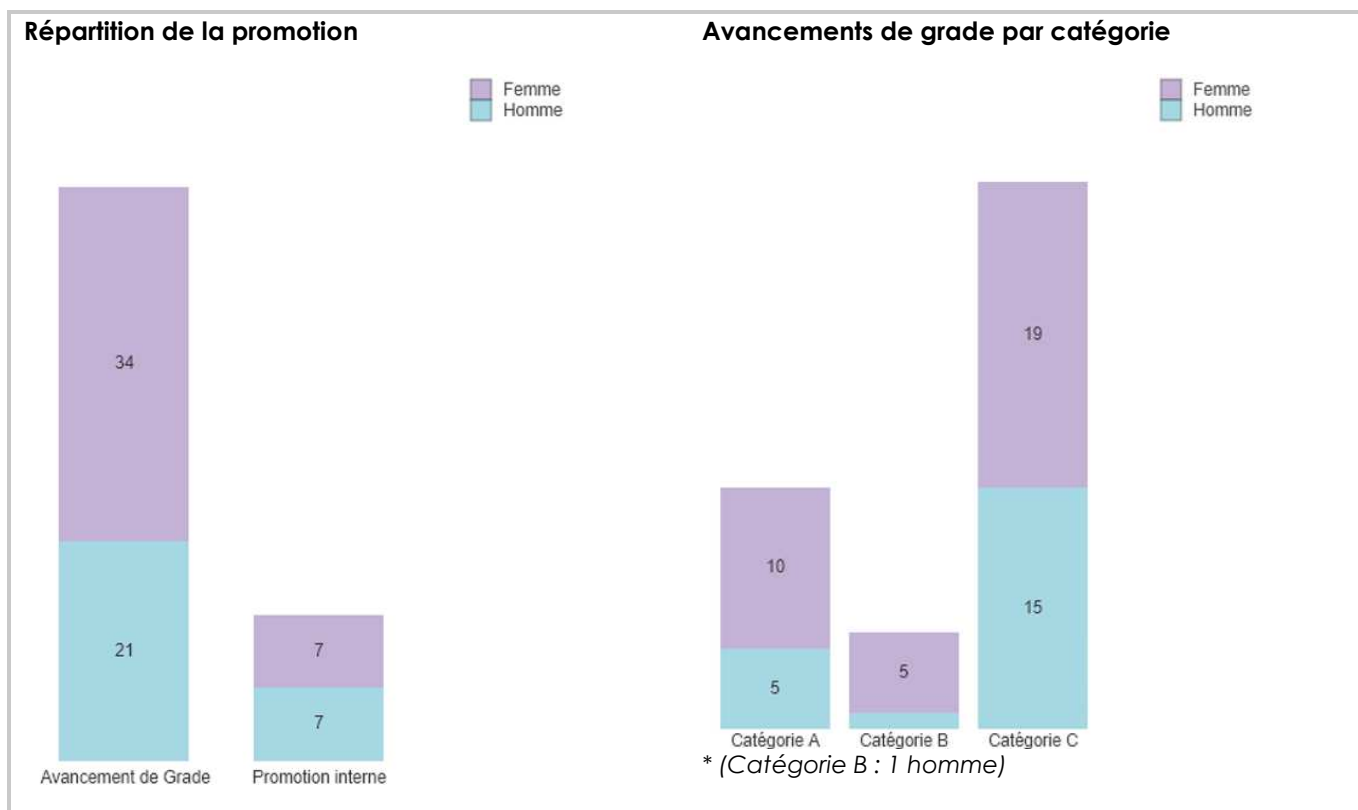
36,44% des agents féminins ne sont pas partis en formation

## Avancements de grade et promotions internes

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a introduit, depuis 2020, l'obligation de faire figurer dans les tableaux d'avancement de grade et de promotion interne la répartition femmes – hommes dans les effectifs des promouvables pour chaque grade d'avancement.

Afin de répondre à cette obligation réglementaire, les tableaux d'avancement ont donc été complétés en ce sens. Ainsi, à côté du nombre d'agents remplissant les conditions d'avancement de grade ou de promotion interne, il est précisé **la part des femmes et des hommes dans les effectifs des agents promouvables**.

**En conséquence, la collectivité, a, dans la mesure du possible, respecté la proportion entre les femmes et les hommes des agents remplissant les conditions d'avancement, lors de l'établissement de la liste d'aptitude au titre de l'année 2023, tout en conservant la valeur professionnelle comme critère prépondérant.**

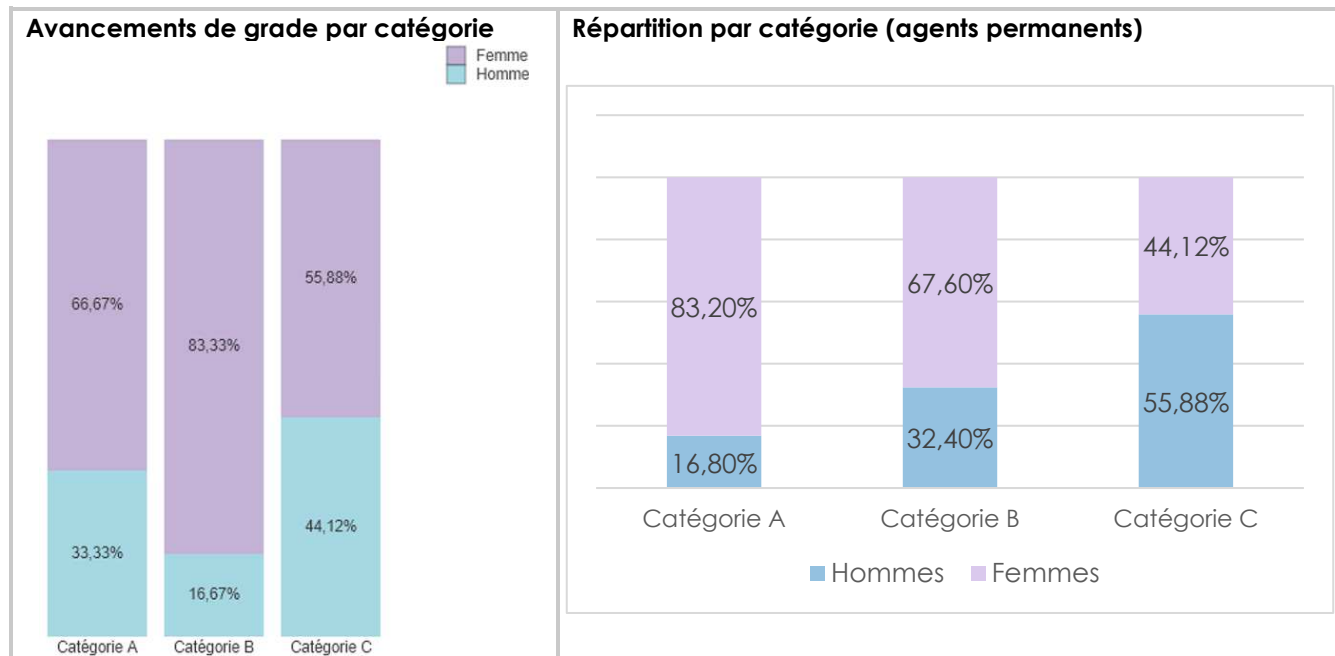


Globalement le nombre total d'avancement de grade en 2023 respecte l'équilibre entre les hommes et les femmes dans la collectivité. En effet, **61,81% des agents promus sont des femmes**, alors qu'elles représentent 60,10% des effectifs de la collectivité. De la même manière, **38,10% des agents bénéficiant d'un avancement de grade ou d'une promotion interne sont des hommes**, alors qu'ils représentent 39,90% des effectifs.

L'effectif par genre des agents promus **dans chaque catégorie**, reflète donc bien la répartition femmes – hommes de la collectivité par catégorie, bien qu'on constate néanmoins une tendance assez prononcée en faveur des femmes bénéficiant d'un avancement de grade.

En outre, il convient de relativiser le nombre plus important de femmes promues par rapport aux hommes, compte tenu du nombre d'agents réellement promouvables à un avancement de grade (agents remplissant les conditions statutaires).

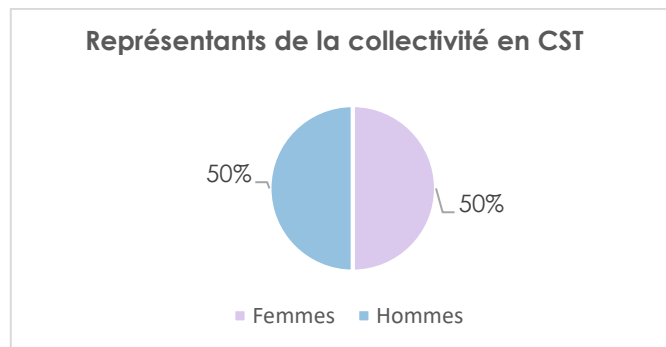
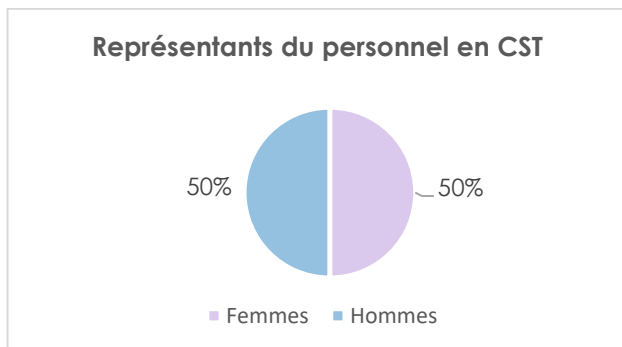
Ainsi, parmi les 125 femmes promouvables, 27,2% ont bénéficié d'un avancement de grade et 25,30% des hommes pour 83 promouvables.



## Répartition au sein des instances consultatives

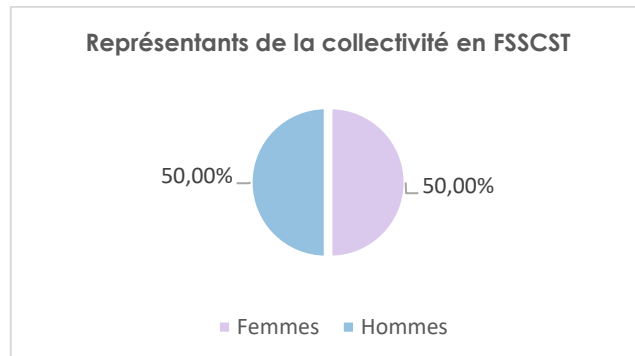
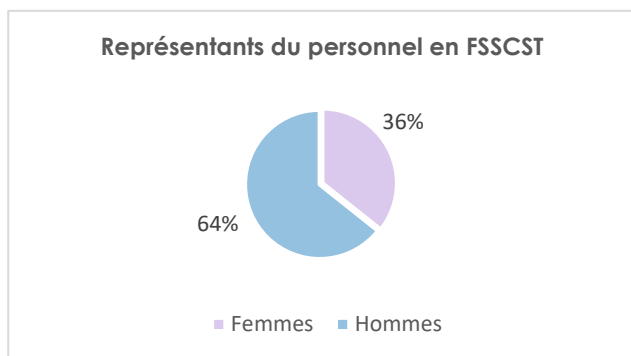
- **Nombre de femmes et d'hommes siégeant au sein des instances consultatives au 31 décembre 2023.**
- **Comité social territorial**

	Femmes	Hommes	Total
<b>Représentants du personnel</b>			
Titulaires	4	3	7
Suppléants	3	4	7
<b>Représentants de l'administration</b>			
Titulaires	1	3	4
Suppléants	3	1	4



➤ Formation spécialisée en matière de Santé, Sécurité et Conditions de Travail (FSSCT)

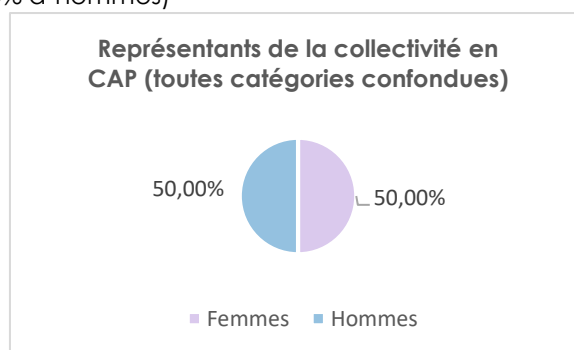
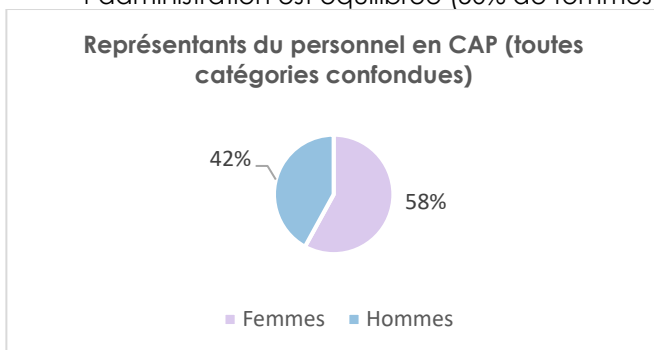
	Femmes	Hommes	Total
<b>Représentants du personnel</b>			
Titulaires	3	4	7
Suppléants	2	5	7
<b>Représentants de l'administration</b>			
Titulaires	1	3	4
Suppléants	3	1	4



➤ Commissions Administratives Paritaires

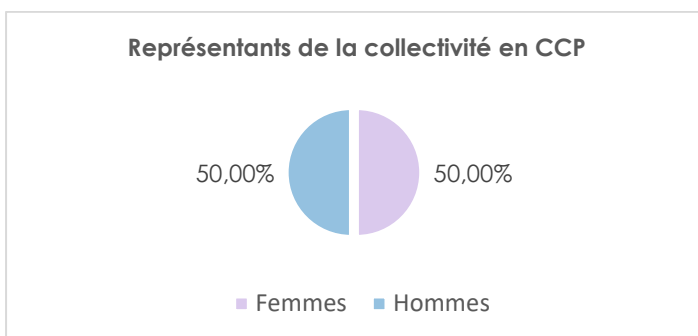
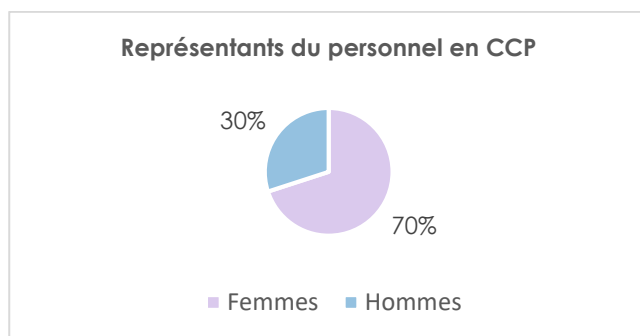
	Femmes	Hommes	Total
<b>Représentants du personnel en Catégorie A</b>			
Titulaires	3	1	4
Suppléants	4	0	4
<b>Représentants de l'administration en Catégorie A</b>			
Titulaires	2	2	4
Suppléants	2	2	4
<b>Représentants du personnel en Catégorie B</b>			
Titulaires	3	1	4
Suppléants	2	2	4
<b>Représentants de l'administration en Catégorie B</b>			
Titulaires	2	2	4
Suppléants	2	2	4
<b>Représentants du personnel en Catégorie C</b>			
Titulaires	1	4	5
Suppléants	2	3	5
<b>Représentants de l'administration en Catégorie C</b>			
Titulaires	3	2	5
Suppléants	2	3	5

- ⇒ En catégorie A, 87,5% des représentants du personnel sont des femmes et 12,5% des hommes.
- ⇒ En catégorie B, 62,5% des représentants du personnel sont des femmes et 37,5% des hommes
- ⇒ En catégorie C, 30% des représentants du personnel sont des femmes et 70% des hommes.
- ⇒ Pour les trois catégories hiérarchiques, la répartition hommes/femmes des représentants de l'administration est équilibrée (50% de femmes et 50% d'hommes)



➤ **Commission Consultative Paritaire (CCP)**

	Femmes	Hommes	Total
<b>Représentants du personnel</b>			
Titulaires	4	1	5
Suppléants	3	2	5
<b>Représentants de l'administration</b>			
Titulaires	2	3	5
Suppléants	3	2	5



**Au sein des instances consultatives on constate :**

- **En CST** : une répartition équilibrée entre les femmes et les hommes au sein des deux collèges
- **En FSSCT** : une majorité d'hommes au sein des représentants du personnel et une répartition équilibrée au sein du collège des représentants de la collectivité
- **En CAP (toutes catégories confondues)** : une quasi-égalité entre les hommes et les femmes, qui s'explique du fait de la réglementation qui impose une représentation équilibrée des hommes et des femmes.
- **En CCP** : une majorité de femmes au sein des représentants du personnel et une répartition équilibrée au sein du collège des représentants de la collectivité

## **PARTIE 2**

---

Bilan des mesures en faveur de  
l'égalité professionnelle actées lors  
du plan 2021-2024



## **Axe 1 : Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes**

---

### **Objectif n° 1 : Poursuite de la mise en œuvre d'un RIFSEEP équitable au niveau des sexes**

➤ **Calendrier de mise en œuvre :** 2022 – 2023

➤ **Bilan**

L'assemblée délibérante lors de sa séance du 16 juin 2022, a revalorisé les montants de l'IFSE du RIFSEEP des agents départementaux, à compter du 1<sup>e</sup> juillet 2022, avec une enveloppe d'1.2 M €.

Ainsi, chaque agent a bénéficié des nouveaux montants de l'IFSE, pour chaque cadre d'emplois, réparti en groupes de fonctions qui correspondent aux niveaux de responsabilité, et ce de manière indifférenciée selon le genre des agents.

En effet, **le régime indemnitaire est lié au métier exercé et au grade de l'agent, ce qui garantit une équité de traitement, sans que le genre des agents ne puisse intervenir dans le montant versé.** Chaque femme et chaque homme perçoit donc le même montant de régime indemnitaire, à fonctions égales et à grade identique.

Par ailleurs, l'assemblée a également **mis en œuvre le Ségur de la santé**, dans un premier temps facultatif, de manière large pour les travailleurs sociaux et médico-sociaux, permettant à ces agents fortement féminisés une augmentation notable de salaire. En outre, cette prime Ségur est devenue ensuite Complément de Traitement Indiciaire.

Ce dispositif s'avère particulièrement favorable dans la mesure où le montant du CTI est pris en compte pour le calcul de la pension CNRACL des fonctionnaires lors de leur départ en retraite, ce qui n'est pas le cas du régime indemnitaire.

Enfin, en matière de régime indemnitaire, il a été **valorisé la NBI pour les contractuels**, via une prime de sujétion dans l'IFSE mensuelle liée aux sujétions particulières, destinée à compenser l'absence de NBI pour les agents contractuels éligibles au regard des fonctions occupées, mais sans possibilité d'octroi au regard de leur statut de contractuel.

Il s'agit d'une avancée pour les femmes contractuelles, qui occupent des fonctions éligibles à la NBI (accueil, quartiers sensibles, encadrement,...) et qui perçoivent désormais une prime associée comme leurs homologues fonctionnaires.

### **Objectif n° 2 : Réexamen de la cotation des métiers, dispositif vecteur d'égalité professionnelle**

➤ **Calendrier de mise en œuvre :** 2022

➤ **Bilan :**

Par délibération du 16 juin 2022, la cotation des métiers a été actualisée selon les modalités suivantes :

- Création d'un nouveau niveau de responsabilité (NR6), qui modifie la structuration des groupes fonction des catégories B et A,
- Nouvelle possibilité d'évolution de carrière jusqu'au 1<sup>er</sup> grade d'avancement pour les grades de catégorie A sur les métiers du NR 6 et sur certains métiers du NR5 jusque-là également limités au 1<sup>er</sup> grade (cadres d'emplois des sage-femmes et des psychologues)
- Modification des grades minimaux de recrutement pour les métiers relevant du NR 4 et le métier de coordonnateur de centres.
- Evolution des niveaux de responsabilité de certains métiers,
- Evolution de l'organisation de la collectivité avec des métiers nouveaux.

Ainsi, la grille actualisée de la cotation des métiers a fait figurer pour chaque métier : un niveau de responsabilité, le groupe fonction RIFSEEP associé, ainsi qu'un grade minimum de recrutement et un grade maximum d'évolution de carrière.

A noter que très régulièrement, **la cotation de certaines fonctions est réinterrogée en lien avec les encadrants**, afin de faire réévaluer le niveau de responsabilité de rattachement, et ainsi le faire correspondre avec l'évolution des missions du métier et les besoins de la collectivité.

### **Objectif n° 3 : Application de règles de gestion communes relatives au recrutement d'agents contractuels sur des postes permanents et à leur classement indiciaire**

➤ **Calendrier de mise en œuvre** : 2022 – 2023

➤ **Bilan**

Chaque agent contractuel de catégorie B et A qui est recruté sur un poste vacant, bénéficie d'une reprise d'ancienneté **de ses services antérieurs**, dans les mêmes conditions réglementaires qu'un classement suite à obtention d'un concours.

Cela permet de les positionner sur un indice de rémunération qui tient compte uniquement de leur parcours professionnel, sans qu'un biais de genre ne puisse entrer en considération pour la détermination de la rémunération.

### **Objectif n° 4 : Publication des 10 plus hautes rémunérations de la collectivité avec indication de la proportion d'hommes et de femmes**

➤ **Calendrier de mise en œuvre** : Publication sur le site internet de la collectivité avant le 31 mai de chaque année.

➤ **Bilan**

Année	Nombre de femmes bénéficiaires	Nombre d'hommes bénéficiaires
2019	3	7
2020	3	7
2021	4	6
2022	5	5
2023	3	7

### **Objectif n° 5 : Evaluation et analyse des écarts par le biais du rapport social unique annuel**

➤ **Calendrier de mise en œuvre** : chaque année, dès 2021.

➤ **Bilan** :

**Elaboration annuelle du Rapport Social Unique (RSU) et mise en œuvre fin 2023 (CST 28.11.23) de la base de données sociales comportant des données chiffrées, notamment sur les rémunérations par genre.**

Ainsi, les membres titulaires et suppléants du CST, disposent désormais de droits à l'Atelier social d'Adelyce, qui leur permettra de consulter la BDS par année de référence, et d'exporter les données par thèmes.

### **Objectif n° 6 : Application des réformes statutaires de manière non différenciée selon le genre, ayant un impact direct sur la rémunération**

➤ **Calendrier de mise en œuvre** : 2021 – 2022 - 2023

➤ **Bilan** :

- **Revalorisation des grilles indiciaires issue du PPCR** qui rehausse les indices de rémunération d'un certain nombre de cadres d'emplois au 1<sup>er</sup> janvier 2021 et 2022.

- Reclassement et revalorisation des **Assistants Socio-Educatifs** au 01.01.21.
- Mise en œuvre de la **prime de précarité**, pour les agents en fin de CDD au 01.01.21.
- Revalorisation des catégories C via de nouvelles grilles + valeur plancher SMIC au 01.01.22.
- Dispositif **avancement d'échelon pour les Cat C** au 01.01.22 : réduction d'un an de la durée d'avancement d'échelon et l'attribution "exceptionnelle" d'une bonification d'ancienneté d'un an
- Revalorisation des grilles indiciaires de certains **cadres d'emplois de la filière sociale** (infirmières, puéricultrices, sage-femme) de janvier à avril 2022.
- Hausse du **Point d'indice** (+3,5%) au 01.07.22
- Loi Taquet: revalorisation de la **rémunération des assistants familiaux** au 01.09.22
- Hausse des montants du **Forfait Mobilité Durable** au 01.01.23
- Hausse du SMIC + impact indice plancher au 01.05.23
- Revalorisation des grilles via l'attribution de points d'indice supplémentaires (entre 1 et 9), pour les agents des catégories C (C1 et B (5 1ers échelons), au 01.07.23
- Revalorisation du point d'indice (1.5%) au 01.07.23
- Prise en charge de 75 % des frais de **transport en commun** domicile-travail, au 01.09.23
- Augmentation des taux de remboursement des **frais de mission** (hôtel et repas) au 20.09.23
- Reconduction de la **GIPA** au 01.12.23.
- Revalorisation du montant forfaitaire **d'indemnisation des jours de CET** pour 2024
- Octroi de **5 points d'indice majoré** pour tous les agents publics à compter du 01.01.24
- Choix de verser la **prime pouvoir d'achat** en janvier 2024.

## **AXE 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois de la Fonction publique**

Une approche uniquement statistique ne permettant qu'une prise compte partielle du sujet de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, il doit être en mis en avant le recours à certains dispositifs vecteurs d'égalité des chances pour intégrer la fonction publique territoriale.

### **Objectif n° 1 : Maintien de la politique favorable d'accès à la FPT par le biais de la nomination en qualité de fonctionnaire sans concours**

➤ **Calendrier de mise en œuvre** : 2021

➤ **Bilan**

- **67** : nombre total d'agents ayant bénéficié du dispositif de la nomination sans concours, soit 24 femmes et 43 hommes, le secteur des routes étant très majoritairement concerné.
- **13** : nombre total d'agents ayant bénéficié du dispositif d'accès aux emplois territoriaux sans concours pour les personnes reconnues travailleurs handicapés, soit 10 femmes et 3 hommes.

### **Objectif n° 2 : Amélioration de la situation des agents contractuels vers l'accès à la fonction publique**

➤ **Calendrier de mise en œuvre** : 2021

➤ **Bilan** :

Cet objectif tendait vers un égal accès des agents contractuels à un emploi dans la fonction publique, en apportant de la lisibilité sur leur situation et en sécurisant leur parcours professionnel.

- Recrutement sur un grade tenant compte du niveau de diplôme et sur un indice qui tient compte de la reprise de services antérieurs :

**2021** : 78 recrutements de contractuels sur poste permanent + 44 renouvellements dans le cadre de la loi 12/03/2021

**2022** : 70 recrutements de contractuels sur poste permanent + 52 renouvellements loi 2012

**2023** : 75 recrutements de contractuels sur poste permanent + 44 loi 2012

Pour ces recrutements, le grade tient compte du niveau de diplôme (dans le respect de la cotation) et l'indice tient compte de la reprise des services antérieurs (reprise d'ancienneté appliqué à la stagiairisation pour les agents de Cat. C)

- Formalisation d'un cadre de gestion des agents contractuels sur postes permanents de niveau 4 et +, permettant d'étendre le recours à des contrats de 3 ans pour les agents de Catégorie B et C, et précisant les modalités d'évolution de carrière, de rémunération, de passage en CDI : **fait via la délibération du 22.04.21**
- Mise en place de la prime de précarité : 203 agents bénéficiaires
- Extension des concours sur titre sur la filière sociale et médico-sociale.
- Obligation de formation pour les contrats supérieurs à 1 an : 37 agents formées de 2021 à 2023
- Accès aux mêmes dispositifs de formation que les agents titulaires (perfectionnement, préparation concours, bilans de compétence, VAE, congé de formation professionnelle) :

Tous les agents contractuels sur poste permanent bénéficient des mêmes droits que les agents titulaires en matière de formation, à savoir :

- Formation de perfectionnement
- Prépa concours
- CPF
- Bilan de compétences
- Congé pour VAE
- Congé de formation professionnelle (ouvert aux contractuels sous réserve d'avoir 3 ans de service effectif dont 12 mois dans la collectivité)
- Congé de transition professionnelle

### **Objectif n° 3 : Garantir une procédure de recrutement transparente et partagée**

#### ➤ **Descriptif de l'objectif :**

- **Diffusion des vacances de poste favorisant la mixité des métiers en luttant contre les stéréotypes de genre et en garantissant une dénomination des postes non genrée dans les annonces de recrutement**
- **Elaboration de fiches de fonctions détaillées et régulièrement actualisées, sans référence au genre.**
- **Actions de communication et de formation à l'égalité professionnelle des encadrants et des chargés de recrutement**

#### ➤ **Indicateur de suivi :**

- Nombre de recrutements et de vacances de poste.

#### ➤ **Calendrier de mise en œuvre :** 2021

#### ➤ **Bilan :**

- 2021 : 292 procédures de recrutement engagées (*postes permanent, renforts, remplacement et remise à la vacance loi 2012*)
- 2022 : 255 procédures de recrutement
- 2023 : 254 procédures de recrutement

Tous les postes permanents sont ouverts en interne.

50 agents ont bénéficié d'une mobilité interne en en 2021, 33 en 2022 et 49 en 2023.

### **Objectif n° 4 : Accompagner les parcours et favoriser l'égal accès aux responsabilités professionnelles**

#### ➤ **Descriptif de l'objectif :**

Cet objectif ambitieux vise à associer les différentes composantes de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, dont le recrutement, la formation et la dynamisation des parcours, pour répondre aux enjeux suivants sous le prisme de l'égalité professionnelle :

- Accompagner les projets et les transitions professionnels.
- Redonner des perspectives dans les déroulements de carrière.
- Consolider la démarche de GPEC tant sur le plan des effectifs que sur le plan des compétences.
- Prendre davantage en compte dans le plan de carrière, les acquis professionnels des agents et les qualifications particulières.
- Anticiper davantage les besoins de formations obligatoires.

- Favoriser l'accès à la formation pour tous les agents.
- Anticiper davantage les situations d'usure professionnelle.
- Poursuivre la politique d'insertion en faveur des jeunes et des travailleurs handicapés

➤ **Actions de mise en œuvre de l'objectif :**

- Réfléchir aux conditions de mise en œuvre d'un **entretien de milieu de carrière**, suivi d'une proposition d'outils d'accompagnement les plus adaptés.
- Communiquer sur les **dispositifs existants en matière d'accompagnement et de reclassement**, notamment le chargé d'accompagnement des parcours, la PPR, le CPF, le bilan de compétences,...
- Améliorer la lisibilité sur la possibilité offerte aux agents souhaitant s'engager dans une démarche de mobilité, de pouvoir **bénéficier d'un entretien et d'un accompagnement individuel**.
- Généraliser les **tests lors des recrutements** pour requestionner le cœur de métier.
- Proposer des **formations à la prise de postes** avec un dispositif d'intégration à généraliser et un accompagnement à renforcer pour les **travailleurs handicapés**.
- **Diversifier les modalités de formation** et notamment la formation à distance tant par l'accompagnement des agents que par les outils et conditions matérielles.
- Développer les **outils de suivi et de planification des formations obligatoires**.
- Communiquer mieux sur le cadre général de la **procédure de recrutement** pour favoriser davantage la transparence et l'égalité de traitement, dont celle entre les genres.
- Développer les **formations à destination des encadrants** sur le recrutement, l'égalité professionnelle et le management de certains profils (jeunes générations, télétravail...)
- Mettre davantage en avant l'accès à certains grades par la voie du 3ème concours (ou 3ème voie), ainsi que les offres de **formation à la préparation aux concours** et examens professionnels.

➤ **Indicateur de suivi :**

- Nombre de jours de formations, d'entretiens individuels et demandes de recours à un dispositif
- Actions d'information et de communication réalisées

➤ **Calendrier de mise en œuvre :** 2022 et 2023

➤ **Bilan :**

6 demi-journées de sensibilisation au handicap organisées en 2023.

Accompagnements réalisés par le chargé d'accompagnement des parcours :

- 75 agents accompagnés en 2021
- 65 en 2022
- 57 en 2023

Tests de recrutement généralisés à certains métiers (agent d'exploitation par exemple) et souvent pour des postes d'encadrement

Deux campagnes d'information sur les préparations concours diffusées à tous les agents par an  
→ 94 agents ont suivi une préparation concours sur la période 2021/2023.

Mise à jour du règlement de formation en 2023 avec information MOSA à l'aide d'un document synthétique, plus accessible à tous.

Elaboration d'un outil de suivi des formations obligatoires.

18 projets de formation via le CPF ont été mobilisés sur la période 2021/2023.

## **Objectif n° 5 : Assurer l'égalité professionnelle dans la procédure d'avancement de grade et de promotion interne**

➤ **Calendrier de mise en œuvre** : 2021

➤ **Bilan**

Les propositions d'avancement ou de promotion interne ont pris en compte la part respective des femmes et des hommes au sein d'un grade, pour garantir un avancement au choix équilibré entre les deux sexes.

En outre, il a été acté après avis du CST du 3 octobre 2023, le renouvellement des Lignes Directrices de Gestion « *avancements de grade et promotions internes* » pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2024 au 31 décembre 2029

La mise en œuvre de cette action a donc permis de garantir l'égal accès des femmes et des hommes à ces nominations par voie d'avancement de grade ou de promotion, par rapport à l'effectif des agents promouvables.

## **Objectif n° 6 : Mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées via la déclaration annuelle des nominations dans les emplois supérieurs visant à garantir une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes.**

➤ **Calendrier de mise en œuvre** : communication à la Préfecture, avant le 30 avril de chaque année

➤ **Bilan :**

- Données transmises annuellement à la Préfecture
- Respect de l'équilibre d'au moins 40% d'agents de chaque sexe, dans les nominations d'emplois fonctionnels (1 DGS homme et 2 DGA femmes) sur un cycle de 4 nominations, d'où une absence de pénalité financière.

## **Objectif n° 7 : Favoriser l'égalité professionnelle pour les travailleurs en situation de handicap en garantissant leur insertion et leur maintien dans l'emploi**

➤ **Actions de mise en œuvre de l'objectif :**

- Développement d'une politique « handicap » forte au sein de la collectivité, qui mobilise l'ensemble des acteurs (encadrement, équipes, services fonctionnels, organisations syndicales). L'animation de cette politique est assurée grâce à l'action d'un **Référent handicap** dont le rôle est de favoriser le recrutement et l'accompagnement dans l'emploi des personnes en situation de handicap.
- Signature d'une nouvelle **convention avec le FIPHP (2022 -2024)** en vue de développer les actions à mettre en place en faveur du recrutement et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. Cette convention aura pour objectifs de :
  - Faire perdurer une politique handicap forte au sein de la collectivité autour d'un programme d'actions
  - Favoriser l'insertion et le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap
  - Développer la voie de l'apprentissage
  - Augmenter le nombre de BOE et le taux d'emploi
  - Continuer à sensibiliser et former les agents sur les notions de handicap au travail

➤ **Calendrier de mise en œuvre** : Démarrage de la convention au 1<sup>er</sup> janvier 2022

➤ **Bilan :**

### **Nombre de BOE au sein des effectifs :**

- 2021 : 88 BOE soit un taux de 7.45%
- 2022 : 80 BOE soit un taux de 6.68 %
- 2023 : 81 BOE soit un taux de 7.03 %

### **Signature d'une convention 2022-2024 avec le FIPHFP structurée autour de 6 axes :**

- Le recrutement des travailleurs en situation de handicap
- Le reclassement et la reconversion des personnes déclarées inaptes
- Le maintien dans l'emploi
- La formation des agents et des tuteurs en relation avec des travailleurs handicapés
- La communication, l'information et la sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs à la politique handicap
- Les actions innovantes

	Financement FIPHFP	Financement Département	TOTAL
Prévisions sur les trois années 2022 -2023-2024	272 965 €	223 600 €	496 565 €
Bilan des années 2022 et 2023	120 000 €	140 917 €	260 917 €

Un suivi de la réalisation des actions prévues à la convention, a été réalisé lors d'un bilan présenté en Formation spécialisée le 26 mars dernier.

## **AXE 3 : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale**

### **Objectif n° 1 : Déploiement du Télétravail à domicile**

- **Calendrier de mise en œuvre :** 1<sup>er</sup> octobre 2021 (date susceptible d'évoluer en fonction des dérogations liées à l'épidémie de Covid-19)

- **Bilan :**

Par délibération du 17 décembre 2020, il a été mis en œuvre le télétravail à domicile dans les conditions prévues par le cadre réglementaire.

Puis, après avoir pris l'attache des encadrants et face à un recours grandissant à ce mode de travail (*plus de 350 agents télétravaillant de manière régulière en 2023*), il a été validé dans la délibération du 14 décembre 2023, **l'évolution des modalités du télétravail** dans les conditions suivantes, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024 :

- Eligibilité du mercredi au télétravail régulier.
- Possibilité de télétravailler 3 jours par semaine maximum, au lieu de 2 jours, selon le format suivant : 2 jours de télétravail régulier maximum/semaine, auxquels pourra s'ajouter 1 jour de télétravail ponctuel, sur validation du supérieur hiérarchique de l'agent.
- Passage du nombre maximum de jours de télétravail ponctuel à 20 jours au lieu de 15, par an.

Ces propositions d'évolution s'inscrivent dans le souhait de **renforcer l'attractivité** de la collectivité en développant de nouvelles pratiques de travail pour adapter le fonctionnement de la collectivité aux évolutions de la société notamment par une **meilleure conciliation entre sphères professionnelle et personnelle**.

Ces évolutions garantissent également une **souplesse de gestion**, tout en conservant le principe essentiel d'une validation préalable du supérieur hiérarchique au regard des nécessités de service et des prérequis essentiels en matière de télétravail, tels que rappelés dans la charte.

### **Objectif n° 2 : Evolution de l'aménagement et de l'organisation du temps de travail**

- **Calendrier de mise en œuvre :** 1<sup>er</sup> janvier 2023

- **Bilan**

**L'assemblée délibérante lors de sa séance du 16 juin 2022, a acté la nouvelle organisation du temps de travail dans la collectivité** et la suppression de tous les jours de congés et d'autorisation spéciale d'absence non prévus par le cadre légal et réglementaire, afin de garantir le respect de la durée légale du temps de travail fixée à 1607 heures, en application de la loi n° 2019-848.

En parallèle, pour permettre de prendre en compte et de valoriser les heures écartées non indemnisables des catégories A notamment des travailleurs sociaux et des encadrants, le temps de travail hebdomadaire a été ajusté, générant ainsi l'octroi de RTT supplémentaires, pouvant soit être posés, soit épargnés en fin d'année sur le Compte Epargne Temps, avec une possibilité d'indemnisation dans le respect du cadre réglementaire du CET.

Cette avancée donne donc davantage de temps libre pour les agents, via des journées ou demi-journées de RTT supplémentaires, et facilite donc l'organisation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.

En effet, l'évolution du temps de travail hebdomadaire, avec plus de jours de RTT, offre davantage de possibilité de s'absenter pour se consacrer à des activités personnelles.

### **Objectif n° 3 : Elaboration d'un plan d'actions dans le domaine des RPS suite à la restitution du diagnostic**

➤ **Calendrier de mise en œuvre** : 2022

➤ **Bilan** :

L'élaboration du plan d'actions visant à prévenir les RPS et son suivi annuel par le Comité de suivi, n'a pas pu être envisagée comme initialement prévue. En effet, **l'important sous-effectif sur le service QVT** (1 responsable de service et deux préventeurs, soit la moitié du service) n'a pas permis de se mobiliser sur ce sujet, d'autres dispositifs à échéances réglementaires ayant été priorités (élections professionnelles en 2022 et prévoyance en 2023)

### **Objectif n° 4 : Mise en place d'une protection sociale complémentaire**

➤ **Calendrier de mise en œuvre** : 2022

➤ **Bilan : mise en œuvre au 01.01.24**

#### **1 - Campagne d'information**

→ **32 réunions d'information** ont été organisées du 26 septembre au 6 octobre 2023 réparties **sur 18 sites du Département** à Bar-le-Duc, Commercy, Ligny en Barrois, Vaucouleurs, Revigny sur Ormain, Saint-Mihiel, Stenay, Etain, Thierville et Verdun

→ **535 participants** tout secteur Routes, Social, Collèges, Administratif, Culturel, Assistants familiaux.

#### **2 – Adhésions**

→ **333 adhésions précomptées au 01/02/2024** - Nombre d'adhésions prévisionnelles au 12/02/2024 : 340  
(Pour info – Prévision budgétaire : 400 adhésions)

Catégorie d'emploi	333	% Adhérents	Tranche d'âge	333	% Adhérents
<b>Cat A</b>	<b>93</b>	27,9%	<b>- 30 ans</b>	<b>9</b>	3%
<b>Cat B</b>	<b>86</b>	25,8%	<b>30 - 49 ans</b>	<b>157</b>	47%
<b>Cat C</b>	<b>126</b>	37,8%	<b>50 ans et +</b>	<b>167</b>	50%
<b>Ass Fam</b>	<b>27</b>	8,1%			
<b>Apprenti</b>	<b>1</b>	0,3%			



Niveau de garantie		333	% Adhérents	Cat A	% adh	Cat B	% adh	Cat C	% adh	Ass Fam	% adh
Garantie de base	1,93%	187	56%	61	66%	47	55%	65	52%	13	48%
Garantie de base + option 1	2,05%	55	17%	18	19%	10	12%	24	19%	3	11%
Garantie de base + option 2	2,21%	16	5%	5	5%	6	7%	2	2%	3	11%
Garantie de base + option 1 + option 2	2,33%	51	15%	6	6%	14	16%	25	20%	6	22%
Garantie de base + option 3	2,37%	2	1%	1	1%	0	0%	1	1%	0	0%
Garantie de base + option 1 + option 3	2,49%	4	1%	0	0%	2	2%	2	2%	0	0%
Garantie de base + option 1 + option 2 + option 3	2,77%	18	5%	2	2%	7	8%	7	6%	2	7%

Garantie de base	Incapacité (TI+NBI+RI+Plein traitement RI CLM/CGLD/CGM) + Invalidité (TI+NBI) + Décès 25% ► 1,93%
option 1	+ RI Invalidité ► 0,12%
option 2	+ Complément 75% Décès ► 0,28%
option 3	+Perte de retraite suite à invalidité (CNRACL uniquement) ► 0,44%

**Objectif n° 5 : Chaque année, mise en place d'une action de la QVT, dont la portée aura une résonance sur la vie personnelle et en facilitera la conciliation avec la vie professionnelle.**

➤ **Descriptif de l'objectif**

Dans le cadre de son action sociale, la collectivité souhaite maintenir son programme d'information et de sensibilisation à destination de son personnel à travers des journées de sensibilisation sur des thématiques qui concernent la vie quotidienne des agents.

➤ **Actions de mise en œuvre de l'objectif :**

- Définition et mise en œuvre au moins d'une action annuelle sur un sujet conciliant vie professionnelle et vie personnelle

➤ **Indicateurs de suivi :**

- Taux de participation et retour sur les actions mises en œuvre.

➤ **Calendrier de mise en œuvre : 2022**

➤ **Bilan**

Le manque d'effectif sur le service QVT n'a pas permis la mise en place d'une action d'information et de sensibilisation à destination de son personnel à travers des journées de sensibilisation sur des thématiques qui concernent la vie quotidienne des agents.

**Objectif n° 6 : Information individuelle et collective sur la conservation des droits à avancements lors d'un congé parental ou d'une disponibilité de droit pour élever son enfant**

➤ **Calendrier de mise en œuvre : 2021**

➤ **Bilan**

Une information et un conseil individualisé a été donné à chaque agent concerné, par le biais de leur gestionnaire de carrière ou du référent gestion statutaire.

Par ailleurs, en complément de ces échanges personnalisés au plus proche des agents, une information élargie a été faite par le biais d'un document publié sous Mosa, rappelant les droits et obligations liés à la parentalité, avant et après la naissance d'un enfant (congés, autorisations d'absences, rémunération, situation administrative, démarches...)

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

---

**Objectif n° 1 : Mise en place d'un dispositif de signalement pour les agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes**

- **Calendrier de mise en œuvre** : 1<sup>er</sup> janvier 2022
- **Bilan** :

Il a d'abord été envisagé de confier le sujet du dispositif de signalement, à l'association CEDIFF (Centre d'Information des droits des Femmes et des familles). Toutefois, à l'issue de réunions de présentations, il est apparu que les prestations proposées ne correspondaient pas aux attentes réglementaires du dispositif.

Une réflexion pour travailler avec le Centre de gestion est actuellement à l'étude.

**Objectif n° 2 : Prévenir les violences sexuelles et sexistes par le biais de formations et actions de communication**

- **Calendrier de mise en œuvre** : 1<sup>er</sup> janvier 2022
- **Bilan** :

Concernant l'illumination de l'Hôtel du Département en orange, couleur symbole de cette lutte contre les violences faites aux femmes et aux hommes le 25 novembre, il a été décidé de ne pas poursuivre cette action par rapport au contexte de sobriété énergétique.

**Objectif n° 3 : Réflexion à conduire sur l'évolution du protocole agression et de la Cellule d'écoute**

- **Descriptif de l'objectif** :

Compte-tenu de la mise en place d'un dispositif de signalement ayant 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, les dispositifs existants que sont le protocole agression et la Cellule d'écoute, doivent être révisés dans le but d'être des outils complémentaires et non supplémentaires au dispositif de signalement.

- **Actions de mise en œuvre de l'objectif** :

- Réviser le protocole agression de manière à le rendre complémentaire au dispositif de signalement, et facilement accessible.  
- Sur la base du bilan réalisé en 2019 et du diagnostic sur les RPS, travailler sur le fonctionnement de la cellule d'écoute au regard des principes posés lors de sa création, les modalités de saisine et les relais possibles.

- **Indicateur de suivi** :

- Statistiques de saisines

- **Calendrier de mise en œuvre** : 1<sup>er</sup> janvier 2022

- **Bilan** :

# PARTIE 3

---

Mesures en faveur de  
l'égalité professionnelle sur la  
période de juillet 2024 à juillet 2027

Il s'agit des mesures relatives aux 4 domaines listés par la loi. Par ailleurs, le décret d'application indique que le plan d'action doit préciser pour chacun de ces domaines, les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et leur calendrier de mise en œuvre

## **Axe 1 : Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes**

### **Objectif n° 1 : Mise en place de l'index de l'égalité professionnelle**

#### ➤ **Action de mise en œuvre de l'objectif**

##### **Elaboration et publication de l'index de l'égalité professionnelle**

La loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique, prévoit que l'index entrera en vigueur dans la fonction publique territoriale au plus tard le 30 septembre 2024.

**Ainsi, la collectivité devra publier chaque année sur son site internet, les résultats en termes d'égalité entre les femmes et les hommes et les actions mises en œuvre pour supprimer ces écarts.**

L'index sera fondé sur quatre indicateurs permettant de renseigner un barème de 100 points. Le principal indicateur mesurera l'écart global de rémunération moyenne entre les femmes et les hommes, au sein de filières et catégories hiérarchiques équivalentes. Si le score s'avère inférieur à 75 points, la collectivité devra fixer et publier "des objectifs de progression" de chacun des indicateurs sur lesquels repose l'index.

La collectivité s'engage donc à œuvrer pour prendre en compte l'évolution de la réglementation visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique et à réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

#### ➤ **Indicateurs de suivi**

- les données chiffrées et indicateurs publiés sur le site internet de la collectivité.
- le rapport social unique et la base de données sociales dématérialisée, qui contiennent des données chiffrées par genre, portant notamment sur la rémunération.
- la présentation annuelle à l'assemblée délibérante, couplée à celle sur le RSU.

- **Calendrier de mise en œuvre :** échéance annuelle à compter de 2024, dès parution du décret d'application sur les indicateurs à prendre en compte pour l'élaboration de l'index.

### **Objectif n° 2 : Réflexion sur l'évolution des montants du RIFSEEP, dispositif vecteur d'égalité professionnelle, dans le cadre du prochain agenda social.**

#### ➤ **Actions de mise en œuvre de l'objectif :**

**Réflexion sur les possibilités de réexamen des montants du RIFSEEP, dispositif facteur d'équité entre les sexes, au regard de l'enveloppe allouée pour l'agenda social à venir.**

Le dispositif de cotation des métiers permet de déterminer des niveaux de responsabilité et de sujétions selon les métiers exercés.

Contrairement à la cotation des métiers restrictive qu'implique la logique du RIFSEEP, la collectivité a fait le choix d'une cotation qui permet une souplesse dans l'évolution de carrière, et ainsi permettre aux agents de pouvoir accéder à un grade sur une catégorie hiérarchique supérieure, sans devoir nécessairement changer de métier.

Le dispositif de la cotation donne ainsi une lisibilité aux agents sur l'évolution de carrière possible pour chacun des métiers de la collectivité.

Ce système bénéficie principalement aux agents relevant de la filière administrative, composée en très grande majorité de femmes.

**Pour rappel, les niveaux de responsabilité et sujétions sont déterminés selon le métier exercé, sans individualisation et donc sans prise en compte d'éléments propres à un agent pouvant être subjectifs ou discriminatoires, comme le genre.**

➤ **Indicateurs de suivi :**

- le réexamen des montants du RIFSEEP par niveau de responsabilité, avec passage en comité social territorial puis assemblée délibérante

➤ **Calendrier de mise en œuvre :** 2025 – 2027

**Objectif n° 3 : Maintien de l'application de règles de gestion communes relatives au recrutement d'agents contractuels sur des postes permanents et à leur classement indiciaire**

➤ **Actions de mise en œuvre de l'objectif :**

Les agents contractuels de catégorie A, B et C sur un NR 4, sont recrutés sur un poste vacant, sont rémunérés sur un indice qui tient compte de la **reprise de service antérieurs**, dans les mêmes conditions réglementaires qu'un classement suite à obtention d'un concours.

Cette reprise d'ancienneté s'applique donc aussi bien aux hommes qu'aux femmes, et contribue ainsi de manière transparente à prévenir les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, qui ne trouveraient pas leur explication dans le respect du cadre réglementaire.

En outre, lors d'un renouvellement de contrat, il est regardé si l'agent possède l'ancienneté suffisante pour accéder à l'indice de rémunération de l'échelon supérieur. **Ce principe valorise ainsi l'ancienneté dans la collectivité et les acquis de l'expérience professionnelle, pour l'ensemble des agents contractuels, sans considération de genre dans la fixation du traitement indiciaire.**

**Il est donc proposé le maintien de cette règle de gestion qui apparaît comme un réel progrès en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.**

➤ **Indicateurs de suivi :**

- le rapport social unique et la base de données sociales dématérialisée, qui contiennent des données chiffrées par genre, portant notamment sur la rémunération.

➤ **Calendrier de mise en œuvre :** 2024 – 2027

**Objectif n° 4 : 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 l'objectif :**

Chaque année, il est procédé à la publication sur le site internet de la collectivité de la somme des 10 plus hautes rémunérations, en précisant la répartition entre les femmes et les hommes.

➤ **Indicateurs de suivi :**

- Données chiffrées publiées sur le site internet de la collectivité.
- Rapport social unique et la base de données sociales dématérialisée.
- Comparaison éventuelle avec d'autres départements soumis à la même obligation

- **Calendrier de mise en œuvre :** communication à la DGCL, via la Préfecture, avant le 31 mai de chaque année.

## **Objectif n° 5 : Négociation et conclusion d'accord collectif**

### ➤ **Actions de mise en œuvre de l'objectif :**

A l'instar de la mise en œuvre et du versement au 1<sup>er</sup> trimestre 2024, de la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle pour les agents publics départementaux éligibles, les mesures annoncées en faveur de la rémunération seront appliquées sans considération de genre.

Par ailleurs, à l'image de ce qui se pratique depuis déjà longtemps dans le secteur privé, Stanislas Guerini souhaiterait que soit mise en place une négociation salariale annuelle obligatoire (NAO) dans la fonction publique.

Jusqu'à présent, lorsque les négociations ont pour objet l'évolution des rémunérations et du pouvoir d'achat des agents publics, elles ne relèvent que des seules organisations syndicales représentatives au niveau national.

Les discussions sur le sujet de la rémunération seraient donc également effectuées au niveau local à l'échelle avec les représentants du personnel de la collectivité.

Ce dispositif s'inscrirait dans une démarche plus large déjà engagée par la collectivité concernant la négociation collective telle que prévue à l'article L 221-2 du CGFP.

En effet, cette méthode a été anticipée principalement lors de l'établissement de protocoles d'accord avec les représentants du personnel, comme sur le sujet du salaire via le régime indemnitaire. L'objectif est de parvenir à des accords collectifs sur différentes thématiques RH, dans le cadre d'un dialogue social constructif.

La future mise en œuvre de ces mesures touchant directement le sujet de la rémunération, est un excellent moyen de vérifier que la collectivité s'inscrit dans une logique d'égalité professionnelle.

### ➤ **Indicateurs de suivi :**

- Evolution de la rémunération par catégorie, cadre d'emplois ou niveaux de responsabilité.
- Constitution du budget primitif annuel et suivi budgétaire de la masse salariale.
- Rapport social unique et la base de données sociales dématérialisée.

- **Calendrier de mise en œuvre :** chaque année, dès 2025

## **Objectif n° 6 : Respect et attention portée aux nouvelles règles en matière de nominations équilibrées sur les emplois fonctionnels**

### ➤ **Actions de mise en œuvre de l'objectif :**

De nouvelles obligations incombent à la collectivité suite à la loi du 19/07/23, en matière de parité au sein des emplois fonctionnels.

Ainsi, la loi n°2023-623 **relève de 40 à 50% le taux minimal de personnes de chaque sexe pour les primo-nominations** dans les emplois fonctionnels. Cette mesure s'appliquera à compter du prochain renouvellement de l'assemblée délibérante, soit en 2028.

En outre, la loi crée une obligation complémentaire par l'introduction d'un taux minimum de personnes de chaque sexe occupant un de ces emplois, dont le but est de garantir une féminisation durable de ces fonctions.

Ainsi, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2027, la proportion de personnes de même sexe sur les emplois fonctionnels ne pourra pas être inférieure à 40%.

- **Indicateurs de suivi :**
  - Constitution des tableaux de suivi à transmettre annuellement à la Préfecture
  - Rapport social unique et la base de données sociales dématérialisée.
- **Calendrier de mise en œuvre :** 2027

**Objectif n° 1 : Poursuivre la mise à jour des métiers et si besoin de la cotation des métiers, dispositif vecteur d'égalité professionnelle**

➤ **Actions de mise en œuvre de l'objectif :**

L'évolution des missions, la prise en compte de sujétions particulières ou l'évolution de notre organisation nécessite une mise à jour régulière des fiches de fonction des agents. A chaque évolution, se pose la question du rattachement métier dont la cotation donne une lisibilité sur l'évolution de carrière et la rémunération. Ces évolutions sont aussi susceptibles de modifier la cotation du métier.

La collectivité va poursuivre ce travail d'actualisation permanente des métiers et de leur cotation pour faire correspondre au mieux l'adéquation entre le grade et les fonctions, au regard des besoins de la collectivité et dans le respect des statuts particuliers de chaque cadre d'emploi.

Le rattachement métier est corrélé au contenu de la fiche de fonction qui décrit les besoins de la collectivité, sans distinction de genre.

➤ **Indicateur de suivi :**

- Evolution de la grille de cotation
- Nombre de fiches de fonctions modifiées dont évolution du rattachement métier

➤ **Calendrier de mise en œuvre :** 2024 à 2027

## **AXE 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois de la Fonction publique**

Une approche uniquement statistique ne permettant qu'une prise compte partielle du sujet de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, il doit être en mis en avant le recours à certains dispositifs vecteurs d'égalité des chances pour intégrer la fonction publique territoriale.

**Objectif n° 1 : Mise en œuvre des Lignes Directrices de Gestion « Stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines » pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2024 au 31 décembre 2029**

➤ **Descriptif de l'objectif :**

Suite à la tenue de plusieurs groupes de travail, pendant lesquels ont été associés les représentants du personnel, les encadrants, puis une consultation de l'avis de tous les agents départementaux pour fixer les axes et les actions à mener, les Lignes Directrices de Gestion (LDG) ont été validées par le CST du 28/11/23 pour une durée de 6 ans à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024.

Pour rappel, elles visent à déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et également de favoriser la diversité des profils, la valorisation des parcours professionnels, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la mobilité.

Ainsi, les LDG ont pour ambition de répondre aux enjeux transversaux d'attractivité, de solidarité et d'innovation. **Elles se déclinent autour de plusieurs axes majeurs qui seront travaillés sous le prisme de l'égalité professionnelle:**

- Consolider la G.P.E.C. pour préparer les compétences de demain
- Renforcer l'accompagnement managérial pour répondre aux enjeux de la collectivité
- Développer l'attractivité
- Accompagner les agents dans le développement de leurs compétences

➤ **Actions de mise en œuvre de l'objectif :**

- Développer et formaliser le **conseil en organisation**
- Etablir le **référentiel des compétences** de la collectivité
- Consolider la **continuité de service** : polyvalence des postes, identification des métiers à risque
- **Etablir un plan d'accompagnement managérial** : Formaliser des temps d'échange entre pairs, créer une boîte à outils du manager, faciliter la prise de poste
- **Accompagner les générations X, Y, Z**
- Inciter les managers à suivre des formations
- Développer la **communication interne**
- Faire évoluer les méthodes de recrutement
  
- **Accompagner les agents dans leurs projets d'évolution professionnelles** : Formaliser l'offre d'accompagnement personnalisé dont les agents peuvent bénéficier pour mener à bien un projet de mobilité professionnelle et garantir l'accessibilité de cette offre à tous les agents ; mettre en place les bilans de parcours professionnels en vue d'aider les agents à élaborer et mettre en œuvre leur projet professionnel ; établir de plans individuels de développement des compétences pour favoriser la réussite du projet d'évolution professionnelle ; permettre des périodes d'immersion professionnelle.
  
- Développer les **échanges de pratiques**

➤ **Indicateur de suivi :**

- Mise en place de groupes de travail qui associeront les professionnels concernés, les représentants du personnel et tout agent intéressé par la démarche.
- Suivi du déploiement des LDG avec des points d'étapes.
- Actions d'information et de communication réalisées

➤ **Calendrier de mise en œuvre :** 2024 à 2029

**Objectif n° 2 : Maintien de la politique favorable d'accès à la FPT par le biais de la nomination en qualité de fonctionnaire sans concours**

➤ **Rappel de l'existant :**

L'accès au statut de fonctionnaire par la **voie de la nomination sans concours**, est largement utilisé par le Département de la Meuse, lorsque l'agent positionné sur un poste de niveau de responsabilité 1, 2 ou 3, a fait ses preuves en termes de compétences à l'issue d'une année de contrat et qu'aucun titulaire n'a candidaté préalablement sur le poste.

➤ **Actions de mise en œuvre de l'objectif :**

- **Poursuite du recours à cette mesure pour les prochaines années, tout en rappelant qu'elle bénéficie aux agents de catégorie C**, essentiellement sur le secteur des routes occupé par des hommes, et le secteur des collèges à forte dominante féminine, ce qui permet donc un accès égal sans discrimination, une notion de diplôme n'étant pas requise.
  
- **Poursuite de l'activation du dispositif d'accès aux emplois territoriaux sans concours pour les personnes reconnues travailleurs handicapés.**

Ainsi, que les personnes RQTH soient des femmes ou des hommes, leur statut leur confère un droit à nomination sans concours après le respect d'une période de contrat d'un an. Cette nomination intervient sur les 3 catégories hiérarchiques, et dépend du métier concerné et du niveau de diplôme de l'agent.

Cette politique volontariste et inclusive sera poursuivie à l'occasion des recrutements à venir sur l'ensemble des métiers et des filières.



➤ **Indicateur de suivi :**

- Nombre d'agents par genre ayant bénéficié de ce dispositif au regard du nombre de recrutements sur les grades d'entrée de Cat. C.

➤ **Calendrier de mise en œuvre :** 2024 - 2027

**Objectif n° 3 : Elaboration d'une nouvelle convention avec le FIPHFP en faveur des agents reconnus travailleurs handicapés**

➤ **Action de mise en œuvre de l'objectif**

La convention avec le FIPHFP arrivant à son terme fin 2024, une nouvelle convention sera être travaillée dans le courant de l'année 2024 pour une mise en œuvre en 2025. Cette convention aura à traduire les engagements et les priorités que la collectivité voudra donner à sa politique en matière de handicap, en vue de continuer à développer l'accueil et le maintien dans l'emploi des personnes reconnues travailleur handicapé.

➤ **Indicateur de suivi :**

- Nombre d'agents RQTH bénéficiaires de ce dispositif
- Statistiques via le Rapport social unique et la base de données sociales dématérialisée

➤ **Calendrier de mise en œuvre :** 2025

**Objectif n° 4 : Reconduction et application des lignes directrices de gestion en matière d'avancements de grade et de promotions internes, pour une période du 1<sup>er</sup> janvier 2024 au 31 décembre 2029, garantissant l'égalité professionnelle.**

➤ **Action de mise en œuvre de l'objectif :**

Les lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours, fixent dans une logique d'égalité de traitement, les critères dont il est tenu compte pour décider des avancements de grade et des promotions internes.

Ainsi, outre le critère réglementaire de la valeur professionnelle, le document qui a été validé au CST du 3 octobre 2023, il est précisé les critères cumulatifs relatifs aux acquis de l'expérience professionnelle pour départager les agents.

Par ailleurs, il sera bien appliqué la mesure en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, qui consiste à prendre en compte dans les propositions d'avancement, la situation respective des femmes et des hommes au sein d'un grade pour garantir un avancement au choix équilibré entre les deux sexes.

En effet, en application de l'article L. 132-10 du Code général de la fonction publique, l'administration doit être attentive à ce que la proportion entre les femmes et les hommes des agents relevant d'un grade d'avancement, ne soit pas en écart de manière trop importante, avec la proportion entre les femmes et les hommes des agents éligibles à un avancement sur ce grade.

A cet effet, les tableaux annuels d'avancement précisent pour chaque grade, la part respective des femmes et des hommes dans les effectifs des agents promouvables et celle parmi les agents inscrits sur ce tableau qui sont susceptibles d'être promus en exécution de celui-ci.

L'application des lignes directrices de gestion en matière d'avancements de grade et de promotions internes permettent ainsi la consécration du principe de non-discrimination par genre.

➤ **Indicateur de suivi :**

- Tableaux annuels d'avancement et listes d'aptitude
- Données issues du Rapport Social Unique

- **Calendrier de mise en œuvre** : annuellement à compter de 2024.

### **Objectif n° 5 : Développer l'attractivité des métiers départementaux**

#### ➤ **Actions de mise en œuvre de l'objectif :**

Afin de garantir un accès équitable aux emplois départementaux du service public, la collectivité souhaite donner une visibilité renforcée de ses métiers, dans un esprit d'attractivité et de non-discrimination professionnelle. Pour ce faire, les actions suivantes seront développées :

- Renforcer le dispositif d'accueil apprentis / alternants
- Assister aux forums de l'emploi et aux portes ouvertes des écoles
- Réaliser des vidéos métiers pour valoriser les métiers du Département, favorisant la mixité.
- Développer la marque employeur

#### ➤ **Indicateurs de suivi :**

- Statistiques via le Rapport social unique et la base de données sociales dématérialisée
- Lignes directrices de gestion

- **Calendrier de mise en œuvre** : 2024 - 2025

## **AXE 3 : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale**

### **Objectif n° 1 : Déploiement des nouvelles modalités du télétravail soucieuses de l'égalité entre les femmes et les hommes**

#### ➤ **Descriptif de l'objectif :**

Il s'agit d'appliquer et de **développer les nouvelles modalités d'exercice du télétravail**, validées dans la délibération du 14 décembre 2023, dans un esprit de souplesse et une logique de conciliation entre sphères professionnelle et personnelle.

Ainsi, il est établi que ce sont les agents féminins qui bénéficient très majoritairement de ce dispositif, ce qui témoigne de la volonté de la collectivité de faciliter leur organisation personnelle et familiale, tout en conservant une vigilance nécessaire de nécessités de service.

Il sera donc mis en œuvre la possibilité :

- de télétravailler le mercredi.
- de télétravailler 3 jours par semaine maximum, selon le format suivant : 2 jours de télétravail régulier maximum/semaine, auxquels pourra s'ajouter 1 jour de télétravail ponctuel.
- de bénéficier jusqu'à 20 jours de télétravail ponctuel par an.

Ces nouvelles pratiques de travail s'inscrivent pleinement dans la nécessaire adaptation de la collectivité face aux évolutions de la société et aux attentes des agents, principalement les femmes exerçant des métiers administratifs ou sociaux.

**Pour rappel, les objectifs principaux de la mise en œuvre de ce télétravail plus souple, restent les suivants**, tout en conservant une organisation de travail cohérente et conforme aux nécessités de service :

- Réduire l'impact des déplacements, tant au niveau du développement durable qu'au niveau du stress, de la fatigue et des risques inhérents aux trajets quotidiens.
- Réduire les coûts économiques associés pour les agents.

- Favoriser la qualité de vie au travail des agents avec une meilleure articulation vie personnelle et vie professionnelle, tout en visant à améliorer la motivation au travail, l'efficacité et la qualité du travail.

➤ **Indicateurs de suivi :**

- Bilan chiffré à l'issue d'un an à compter sa mise en œuvre
- Rapport social unique et la base de données sociales dématérialisée

➤ **Calendrier de mise en œuvre :** à partir de 2024 et sur toute la durée du plan pluriannuel

**Objectif n° 2 : Réflexion sur l'évolution de l'aménagement et de l'organisation du temps de travail avec la semaine de 4 jours**

➤ **Actions de mise en œuvre de l'objectif :**

- **Réfléchir à expérimenter la semaine de 4 jours** avec une évolution du temps de travail hebdomadaire pour les agents départementaux bénéficiaires, afin de favoriser davantage la **conciliation « vie professionnelle et vie personnelle »**,

L'objectif est de mener **une réflexion sur l'expérimentation de la semaine de 4 jours, visant à améliorer l'équilibre des temps de vie professionnelle et personnelle.**

Tout en veillant à maintenir un service public de qualité, cela permettrait de répartir pour certains agents, la semaine de travail sur quatre jours au lieu de cinq sans perte de salaire.

Par conséquent, le temps de travail hebdomadaire serait moins important que celui actuel (35h au lieu de 38 ou 39h), avec comme conséquence moins de RTT et de congés annuels, et une amplitude journalière de travail accrue.

Ainsi, la semaine de 4 jours génère des avantages en libérant une journée par semaine à consacrer à sa vie personnelle ou familiale, sans devoir prendre un temps partiel par exemple, mais peut également rencontrer certains freins (journée plus longue, perte de RTT, problème de continuité du service..)

➤ **Indicateurs de suivi :**

- Agenda social
- Rapport social unique et la base de données sociales dématérialisée
- Cadre réglementaire

➤ **Calendrier de mise en œuvre :** 2025 – 2027

**Objectif n° 3 : Améliorer la santé des agents et la cohésion des équipes en favorisant la participation à des activités physiques et sportives en milieu professionnel**

➤ **Actions de mise en œuvre de l'objectif :**

Facteur de cohésion sociale, la pratique d'une activité sportive entre collègues est de nature à améliorer les conditions de travail et agir sur l'état de santé des agents et le bien-être au travail.

Dans une logique de favoriser l'articulation vie personnelle et activité professionnelle, Il sera donc proposé **la pratique du sport en milieu professionnel** autour de 3 axes :

1. promouvoir les bienfaits du sport sur la santé et inciter pratiquer des gestes simples
2. développer la cohésion via le sport-challenge
3. pratiquer une activité physique et sportive de manière fréquente pendant son temps de travail

Finalités :

- Favoriser les rencontres entre les différents services du Département
- Développer les liens entre les agents
- Renforcer le sentiment d'appartenance

- Favoriser la santé physique et mentale
- Lutter contre le stress et l'anxiété tout en renforçant le bien-être et l'estime de soi
- Améliorer, contribuer à une meilleure qualité de vie professionnelle
- Favoriser l'esprit d'équipe, la communication et la collaboration entre les équipes par un objectif commun
- Améliorer la cohésion de groupe

➤ **Indicateurs de suivi :**

- Données statistiques sur l'absentéisme.
- Nombre d'agents participants

➤ **Calendrier de mise en œuvre :** 2<sup>ème</sup> trimestre 2024

**Objectif n° 4 : Evolution du système de congés, octroi du droit au répit et réflexion sur l'adhésion à Escapad pour les Assistants familiaux**

➤ **Actions de mise en œuvre de l'objectif :**

Jusqu'à présent, les congés annuels des assistants familiaux sont payés mensuellement de manière automatique, ce qui implique que lorsqu'un assistant familial pose un jour de congé sans l'enfant confié, il n'est pas rémunéré. Ce système apparait peu incitatif à prendre des congés et favorise l'épuisement professionnel de ces agents soumis à une pression importante.

Aussi, il est envisagé de **revoir le système de droits à congés annuels des assistants familiaux**, avec :

- la fin du paiement automatique des congés non pris chaque mois
- et l'obligation de poser un nombre de jours minimum par an, de façon à ce qu'il existe un temps de repos et de coupure permettant de souffler.

Le reliquat de congés non pris serait alors payé sur l'année N+1.

Par ailleurs, la loi n° 2022-140 du 7 février 2022 relative à la protection des enfants, également nommée Loi Taquet, vise à améliorer la situation des enfants protégés par l'Aide Sociale à l'Enfance, et comprend des dispositions en faveur des assistants familiaux.

Parmi les mesures destinées à reconnaître l'exercice du métier d'assistant familial, figurent non seulement la revalorisation de leur rémunération, mais aussi la faculté pour les collectivités d'activer, sous certaines conditions, l'article L 423-33-1 du CSAF, sur le droit au répit.

Il s'agit donc de faire **bénéficier les Assistants familiaux du droit au répit**, qui prévoit la possibilité d'attribuer un week-end de repos une fois par mois maximum, sous réserve que des congés aient déjà été posés.

**L'objectif affiché concernant ces deux mesures, est clairement de contribuer à une meilleure articulation entre l'activité professionnelle des assistants familiaux et leur vie personnelle et familiale.**

L'octroi facultatif du droit au répit vise à prévenir l'essoufflement de ces professionnels, dont le métier exige la garde d'enfants confiés 24h/24, avec un impératif besoin de temps de repos sans les enfants, pour se recentrer sur sa vie personnelle.

Enfin, une réflexion est engagée concernant **l'adhésion des assistants familiaux à l'amicale du personnel « Escapad »** dans une logique d'inclusion et de développement du sentiment d'appartenance à la collectivité.

Il s'agit d'une demande formulée par les assistants familiaux qui considèrent que bénéficier des prestations proposées par Escapad, permettrait de renforcer la reconnaissance de leur métier, dont la professionnalisation est clairement mise en avant.

➤ **Indicateur de suivi :**

- Nombre de congés posés des assistants familiaux, et de jour de répit
- Passage en CST sur les règles de gestion associées
- Suivi du nombre d'adhérents Escapad

➤ **Calendrier de mise en œuvre :** 2025 - 2027

## **Objectif n° 5 : Accompagnement des agents sur leur projet de retraite et notamment sur le dispositif de retraite progressive**

### ➤ **Actions de mise en œuvre de l'objectif :**

La loi n° 2023-27 du 14 avril 2023 a entériné la réforme des retraites dans la fonction publique, avec comme principales mesures :

- le recul progressif à 64 ans de l'âge légal de départ à la retraite.
- l'allongement de la durée d'assurance pour bénéficier d'une pension à taux plein, portée à 43 ans.
- l'introduction du nouveau dispositif de la retraite progressive.

Ce dispositif permet aux agents en fin de carrière de travailler à temps partiel, pour une quotité allant de 50 à 80%, tout en percevant une partie de leur pension de retraite.

Par conséquent, **la retraite progressive fera l'objet d'informations et conseils individualisés aux agents**, sollicitant ce dispositif, qui possède des impacts majeurs sur l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle, sans la perte de rémunération directe liée au temps partiel classique.

A noter que des réunions territorialisées d'information sur la thématique des retraites, ont d'ores et déjà été organisées par la DRH, et qu'elles ont rencontré un vif succès en termes de participation, témoignant ainsi de l'intérêt des agents pour la préparation de leur après carrière.

- **Indicateur de suivi :** Statistiques annuelles dans le cadre du RSU et du suivi des temps partiels et retraites
- **Calendrier de mise en œuvre :** 2024 – 2027

## **Objectif n° 6 : Prévenir les risques psychosociaux**

### ➤ **Descriptif de l'objectif :**

Sur la base du diagnostic des Risques Psycho-Sociaux (RPS) réalisé en 2019/2010, élaboration d'un plan d'actions préventives couvrant les trois niveaux d'intervention (Prévention « primaire » → « Agir à la source » - Prévention « secondaire » → « Aider à faire face » - Prévention « tertiaire » → « Réparer » ) et articulées autour des trois axes de facteur de risques :

1. Les exigences du travail et de son organisation
2. Le management et les relations de travail
3. La prise en compte des valeurs et attentes des salariés

### ➤ **Actions de mise en œuvre de l'objectif :**

- Associer les organisations syndicales et les encadrants en vue de formuler des propositions d'actions
- Analyser les restitutions et finaliser le projet de plan d'actions
- Présentation du projet de plan d'action aux Organisations syndicales, lors de groupe de travail et auprès des instances représentatives du personnel
- Elaborer un plan d'actions RPS spécifique pour les assistants familiaux en prenant e compte les évolutions réglementaires

### ➤ **Indicateurs de suivi :**

- Elaboration du plan d'actions
- Suivi annuel du plan d'actions par le Comité de suivi

- **Calendrier de mise en œuvre :** 2025-2027

## **Objectif n° 7 : Mise en œuvre de la prestation sociale complémentaire volet santé**

### ➤ **Actions de mise en œuvre de l'objectif :**

Suite à la mise en place de la protection sociale complémentaire sur le volet prévoyance à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024 avec une participation financière, il convient de non seulement d'en assurer le suivi, mais également de réfléchir à la mise en place de la prestation sociale complémentaire volet santé, dans le respect des échéances réglementaires, tout en tenant compte des contraintes de gestion

### ➤ **Indicateurs de suivi :**

- Nombre d'adhérents

### ➤ **Calendrier de mise en œuvre :** 2026 - 2027

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

### **Objectif n° 1 : Mise en place d'un dispositif de signalement pour les agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes**

### ➤ **Descriptif de l'objectif**

**Recueillir les signalements** des agents qui s'estiment victimes d'atteintes volontaires à leur intégrité physique, d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menace ou tout autre acte d'intimidation 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**, conformément à l'article 135-6 du Code général de la fonction publique

### ➤ **Actions de mise en œuvre de l'objectif :**

- Définir les modalités de gestion du dispositif de signalement le plus approprié (interne, externe ou mixte) et les partenaires associés, sur la procédure de recueil des signalements, d'orientation des agents victimes et du traitement du signalement
- Présentation du dispositif auprès des instances représentatives du personnel
- Information du dispositif auprès des agents (présentation auprès des encadrants, campagne de communication auprès des agents)

### ➤ **Indicateurs de suivi :**

- Procédure de signalement
- Statistiques de saisine
- Rapport social unique et la base de données sociales dématérialisée

### ➤ **Calendrier de mise en œuvre :** 2025-2027

## **Objectif n° 2 : Prévenir les violences sexuelles et sexistes par le biais de formations et actions de communication**

### ➤ **Descriptif de l'objectif :**

Prévenir par tout moyen, les actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes.

### ➤ **Actions de mise en œuvre de l'objectif :**

- Mettre en œuvre une campagne de communication axée sur la prévention des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes.
- Participation et/ou mise en avant d'évènements nationaux portant sur cette thématique

### ➤ **Indicateur de suivi :**

- Actions menées

### ➤ **Calendrier de mise en œuvre :** 2025 - 2027

## **Objectif n° 3 : Faire évoluer le protocole agression et la Cellule d'écoute**

### ➤ **Descriptif de l'objectif :**

Compte-tenu de la mise en place d'un dispositif de signalement ayant 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, les dispositifs existants que sont le protocole agression et la Cellule d'écoute, doivent être révisés dans le but d'être des outils complémentaires et non supplémentaires au dispositif de signalement.

### ➤ **Actions de mise en œuvre de l'objectif :**

- Réviser le protocole agression de manière à l'intégrer au dispositif de signalement,
- Redéfinir le rôle, la composition et les missions de la Cellule d'écoute, dans le cadre du dispositif de signalement
- Communiquer auprès des agents

### ➤ **Indicateur de suivi :**

- Procédures remises à jour
- Statistiques de saisines

### ➤ **Calendrier de mise en œuvre :** 2025-2027

## **Mise en œuvre**

---

Le plan d'actions pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est élaboré pour une période de 3 ans à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2024.

Après avis du Comité Social Territorial, il fera l'objet d'un arrêté du Président du Conseil départemental visant à le rendre exécutoire en vue de sa transmission à la Préfecture.