



Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du CIJ Petite Couronne

PLAN D'ACTION 2024 - 2026



A partir de 2021, le CIG Petite Couronne a mis en place un premier plan d'action triennal (2021-2023) pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Plusieurs raisons ont motivé cette élaboration :



S'inscrire dans une évolution sociétale sur l'égalité femmes-hommes



Développer une valeur portée par les membres de la Direction Générale



Promouvoir la qualité de vie et le bien-être au travail des agentes et des agents



Renforcer l'attractivité du CIG



Jouer un rôle d'exemplarité vis-à-vis des collectivités et établissements affiliés



Répondre à l'obligation réglementaire (le décret n°2020-528 du 4 mai 2020).

L'objectif de ce premier plan d'action était aussi de construire une culture commune à toutes les agentes et à tous les agents de l'établissement dans le domaine de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Pour mener à bien ce projet, le CIG a décidé de nommer des référentes et référents égalité au sein de l'établissement. Si la nomination est obligatoire à l'État, elle ne l'est pas dans la fonction publique territoriale.

En cela, le CIG a suivi les recommandations du gouvernement, faisant suite à l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Les référentes et le référent Égalité du CIG disposent d'une lettre de mission précisant leur champ d'action et leurs missions et bénéficient de formations adaptées. Entre 2021 et 2023, de nombreuses actions ont pu être menées au CIG.

Les modalités participatives d'élaboration du nouveau plan d'action 2024 - 2026

En octobre 2023, un questionnaire a été envoyé à l'ensemble des agentes et agents afin d'établir un bilan de ces trois premières années de mise en œuvre et alimenter le futur plan d'action.

À l'issue de la présentation des résultats du questionnaire, un appel à volontaires a été lancé pour intégrer le groupe de travail chargé d'imaginer le plan d'action 2024 - 2026 du CIG.

Ce sont huit agentes et agents, encadrantes et encadrants volontaires, issus de chaque direction générale adjointe, qui se sont réunis régulièrement de janvier à fin mai 2024 pour réfléchir, ensemble, au contenu du prochain plan d'action triennal du CIG.

Ils ont été accompagnés dans cette démarche par Vanessa Schmit, référente égalité et Jean Gheroldi, référent égalité.

Pour mener à bien sa réflexion, le groupe de travail a pu s'appuyer sur différents éléments :

- Des exemples de plans d'action d'autres collectivités
- L'outil « actions égalité professionnelle » mis à disposition par les CDG auprès des collectivités
- Le document permettant de suivre la mise en œuvre du plan d'action 2021-2023 du CIG ;
- Les résultats du questionnaire bilan du plan d'action 2021-2023
- Les données genrées du CIG issues du rapport social unique (RSU) 2022
- Une veille documentaire réalisée par le service documentation et archives et adressée aux référentes et référents égalité
- Le rapport annuel 2024 du Haut Conseil à l'Égalité sur l'état des lieux du sexisme en France.

Conformément à la réglementation, 4 axes doivent obligatoirement figurer dans le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

1. Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
2. Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique
3. Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale
4. Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

Un cinquième axe avait été ajouté par le CIG dans son plan 2021-2023 : la gouvernance.

Constitution d'un groupe pérenne en faveur de l'égalité pour déployer le plan 2024 - 2026

Parmi les propositions formulées par le groupe de travail, l'une d'entre elles concerne la mise en place d'un groupe pérenne pour participer, sous la coordination de référentes et référents égalité, à la mise en œuvre du plan d'action 2024 - 2026.

Un appel à volontaires a été lancé à l'ensemble des agentes et agents du CIG. 9 personnes se sont portées volontaires pour intégrer ce groupe.



VANESSA
SCHMIT



JEAN
GHEROLDI



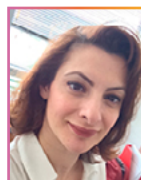
OLIVIER
AGINCOURT



EMMANUELLE
DEMEESTER



ANNICK
DOUX



MARINA
FLOCCARI



MIHAELA
ILIEVA



LOUISE
VASSEUR



CÉLINE
METTETAL



AURIANE
MOIGNOUX



SARAH
FOSSE

La mise en œuvre de chaque action est pilotée par Vanessa Schmit ou Jean Gheroldi. Les membres de ce nouveau groupe contribuent à leur mise en œuvre en fonction de leur charge de travail et de leur appétence pour la mesure à décliner.

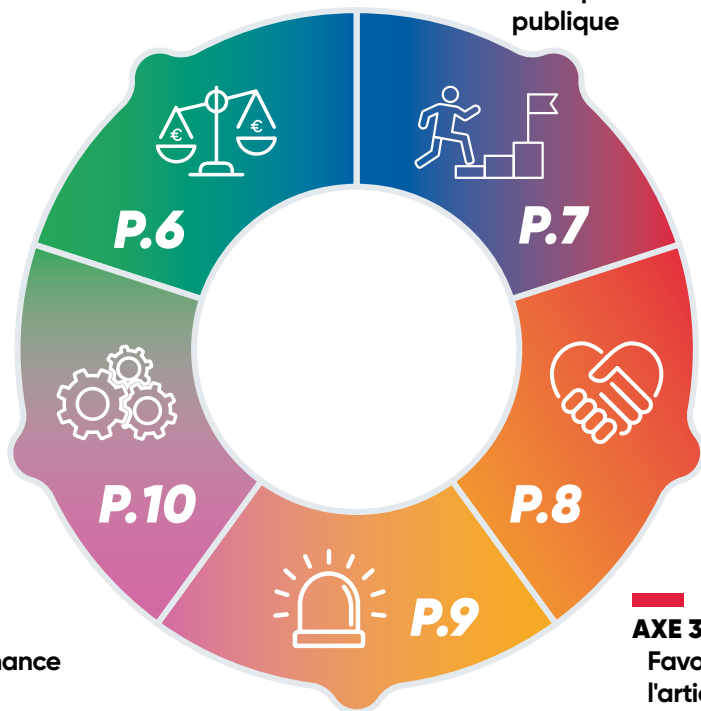
SOMMAIRE

AXE 1

Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

AXE 2

Garantir l'égal accès aux cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique



AXE 5

La gouvernance

AXE 3

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

AXE 4

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

AXE 1

Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes



Actions à mettre en œuvre

- ↳ Élaborer une fiche sur les impacts du temps partiel (salaire, retraite, distinction temps partiel de droit et sur autorisation) qui serait consultable à tout moment.
- ↳ Réaliser une analyse par métier et par statut de la filière médico-sociale, technique et administrative pour mieux mesurer l'impact du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).
- ↳ Communiquer sur les niveaux d'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) par cadre d'emplois pour valoriser l'absence de distinction par catégorie hiérarchique, filière et sexe.
- ↳ Sensibiliser les managers à la prise en compte de la quotité de travail dans la définition des objectifs annuels, afin d'éviter qu'un agent ou une agente à temps partiel de droit, rémunéré en proportion de son temps de travail, assume une charge équivalente à un temps plein.
- ↳ Sensibiliser les managers sur les biais cognitifs notamment liés aux stéréotypes de genre.



Pilote

- **Direction des ressources humaines et assistance GRH aux collectivités**



AXE 2

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



Actions à mettre en œuvre

- ↳ Adapter les titres de fonction au féminin dans les documents officiels, les signatures, le système d'information pour les ressources humaines (SIRH), ainsi que dans les courriers destinés à l'extérieur, lorsque les postes sont occupés par des femmes.



Pilote

→ *Direction générale*

- ↳ Intégrer au plan de formation des encadrantes et des encadrants une sensibilisation à toutes les discriminations.
- ↳ Faire un état des lieux par sexe et par catégorie de la mobilité verticale et de la promotion interne (promouvable/promu) au CIG.
- ↳ Femmes, hommes : osez le management !
Proposer une formation aux non-encadrantes et aux non-encadrants afin de leur ouvrir de nouvelles perspectives de carrière.



Pilote

→ *Direction des ressources humaines et assistance GRH aux collectivités*

- ↳ Organiser une campagne de valorisation de la mixité des métiers. L'objectif est de montrer les avantages à avoir des équipes mixtes et mettre en avant des parcours inspirants au sein des effectifs du CIG.



Pilotes

→ *Référentes/référents égalité en lien avec la direction de la communication*

AXE 3

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



Actions à mettre en œuvre

- Mettre en place un entretien pré congé maternité et un entretien post congé maternité/paternité/parental pour donner des informations aux managers et aux agentes et agents sur leurs droits et communiquer sur l'accessibilité de la salle d'infirmier pour l'heure d'allaitement.
- Mener une réflexion sur l'opportunité d'introduire un nouveau cycle de travail à 4 ou 4,5 jours.
- Communiquer sur le congé paternité et le congé parentalité.



Pilote

- ***Direction des ressources humaines et assistance GRH aux collectivités***

- Prévoir une communication spécifique sur les maladies chroniques dans le cadre de la journée du 8 mars par exemple.



Pilotes

- ***Référentes/référents égalité en lien avec la direction de la communication***

- Travailler sur une charte des temps (droit à la déconnexion, réunions tardives, etc.).



Pilotes

- ***Référentes/référents égalité en lien avec la direction des ressources humaines et assistance GRH aux collectivités***

AXE 4

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



Actions à mettre en œuvre

- Communiquer à nouveau sur la procédure de signalement et la mettre en exergue sur l'intranet. Réaliser une infographie facilement compréhensible par toutes et tous. Communiquer sur les référents du dispositif.
- Sensibiliser les agentes et les agents de l'établissement aux violences sexistes et sexuelles via différents formats (par exemple : ateliers, serious game, casques de réalité virtuelle, etc.)
- Pérenniser les communications organisées à l'occasion du 8 mars, journée internationale des droits des femmes et du 25 novembre, journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes.



Pilotes

- ➔ **Référentes/référents égalité en lien avec la direction de la communication**

- Acquérir une plateforme permettant d'effectuer et de suivre les signalements effectués dans le cadre du dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes.

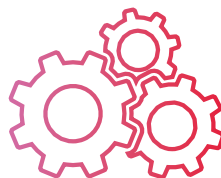


Pilote

- ➔ **Cheffe de projet RH**

AXE 5

La gouvernance



Actions à mettre en œuvre

- Réaliser une communication interne régulière :
 - Sur le contenu du plan d'action,
 - Sur les référentes et référents égalité,
 - Sur les actions mises en place avec les résultats qui en découlent.



Pilotes

→ **Référentes/référents égalité en lien avec la direction de la communication**

- Mettre en place un groupe pérenne pour aider les référentes et référents égalité à la mise en œuvre du plan d'action.
- Communiquer sur l'égalité professionnelle lors de la journée des nouveaux arrivants.
- Faire monter en compétence les référentes et référents égalité et les membres du groupe de travail pérenne (formation, colloque, conférence).



Pilotes

→ **Référentes/référents égalité**

- Pérenniser le budget dédié à l'égalité professionnelle.



Pilote

→ **Direction générale**

- Penser la communication externe dans le cadre du travail sur la marque employeur.



Pilotes

→ **Référentes/référents égalité en lien avec la direction de la communication**



