

Présentation du baromètre égalité professionnelle et de l'outil plan d'action

Ambre ELHADAD,
Chargée d'accompagnement des collectivités

Jean GHEROLDI
Chargé de l'Observatoire emploi-RH – CIG Petite Couronne

9 novembre 2021

CIG petite couronne



Région
île de France

Déroulé

- ▶ Présentation du Baromètre égalité professionnelle ;
- ▶ Présentation de l'outil plan d'action égalité professionnelle.



INTRODUCTION

CIG petite couronne



centre
hubertine
auclert

Région
Île de France

Le projet



En partenariat avec :

CIG petite couronne



INTRODUCTION

CIG petite couronne



centre
hubertine
auclert

Région
Île-de-France

Introduction

Un outil, deux fonctionnalités:

- Attribuer une note sur 100 à la collectivité en fonction de sa situation en matière d'égalité professionnelle

- Générer un plan d'action égalité professionnelle sous format PDF



CIG petite couronne



centre
hubertine
auclet

Région
Île de France

Sondage

A quelle étape de votre plan d'action êtes-vous ? :

- En cours d'élaboration
- Exécution des actions
- Bilan du plan d'action



INTRODUCTION

CIG petite couronne



centre
hubertine
auclert

Région
Île de France

Pourquoi un Baromètre ?

- S'inspirer du privé en prenant en compte les spécificités de la FPT
- Un outil complet portant sur les 4 thématiques du plan d'action
- Un outil présenté à la DGAFP afin d'harmoniser les démarches avec l'Etat



Un enjeu : évaluer le plan d'action

Deux objectifs :

- Permettre aux collectivités locales de se situer ;

- Mesurer l'évolution de leurs pratiques afin d'adapter leurs actions en faveur de l'égalité professionnelle.



Calcul d'une note sur 100

Grâce à 12 indicateurs relatifs aux
4 axes obligatoires

Calculés à partir des données RSU
2020 présentées dans la partie
plan d'action

Données comparées aux
données internes / nationales



Baromètre égalité professionnelle

9/9

L'égal accès aux
10 + hautes rémunérations



9/9

L'écart de rémunération

4/9

L'équité entre les filières
technique et administrative

L'égalité de
rémunérations

22 / 27



L'égal accès
aux emplois

30 / 45

La parité des emplois
fonctionnels

0/9

L'accès à la catégorie A

9/9

L'accès à la catégorie B

9/9

La mixité des principales
filières

3/9

L'accès aux préparations
concours et examens

9/9

61
100

L'articulation entre
vie privée et vie
professionnelle

4 / 18

Prevention et
traitement des
discriminations et des
actes de violence

5 / 10

0/9

L'équité face au
temps non complet

4/9

L'accès au temps partiel



L'existence d'un dispositif
de signalement

5/5

La prévention
des violences

0/5

Données complémentaires à renseigner

- Le montant des 10 plus hautes rémunérations
- La mise en place d'un dispositif de signalement des violences
- L'existence d'un dispositif de formations et d'informations à destination des agents pour la prévention des violences sexistes et sexuelles



Baromètre égalité professionnelle

L'égal accès aux 10 + hautes rémunérations
0 / 9

Objectif : Mesurer l'égal accès aux 10 plus hautes rémunérations

Mesure : La totalité des points est attribuée si la part des femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations est supérieure ou inférieure de 10 points au taux de féminisation de l'emploi permanent.

Part des femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations :

30%

Taux de féminisation de l'emploi permanent

53%

Écart de points :

23

> à 20

soit :

0 / 9 points

Ecart entre l'indicateur et l'indicateur de référence

Nombre de points attribués



CIG petite couronne



centre
hubertine
auclert

Région
Île-de-France

Baromètre égalité professionnelle

Égalité
professionnelle

Tableau de suivi et d'objectifs du Baromètre



Axe	Thématique	Indicateur		Note	Objectif (à compléter)	Note atteinte
Axe 2	L'égalité de rémunérations	L'égal accès aux 10 + hautes rémunérations	15	4/9		0/9
Axe 2	L'égalité de rémunérations	L'écart de rémunération	5,5%	4/9		0/9
Axe 2	L'égalité de rémunérations	L'équité entre les filières technique et administrative	31,0%	0/9		0/9
Axe 3	L'égal accès aux emplois	La parité des emplois fonctionnels	31	0/9		0/9
Axe 3	L'égal accès aux emplois	L'accès à la catégorie A	6	9/9		0/9
Axe 3	L'égal accès aux emplois	L'accès à la catégorie B	4	9/9		0/9
Axe 3	L'égal accès aux emplois	La mixité des principales filières				
	↳	Technique	43%			0/9
	↳	Administrative	85%	9/9		
	↳	Médico-sociale	95%			
Axe 3	L'égal accès aux emplois	L'accès aux préparations concours et examens	11	4/9		0/9
Axe 4	L'articulation entre vie privée et vie professionnelle	L'équité face au temps non complet	7	9/9		0/9
Axe 4	L'articulation entre vie privée et vie professionnelle	L'accès au temps partiel	27	0/9		0/9
Axe 5	Prévention et traitement des discriminations et des actes de violence	L'existence d'un dispositif de signalement	Oui	5/5		0/5
Axe 5	Prévention et traitement des discriminations et des actes de violence	La prévention des violences	Oui	5/5		0/5
TOTAL				58/100		0

Conseils d'utilisation

- Outil d'autodiagnostic : point de départ vers l'égalité
- Outil de sensibilisation auprès des élus
- Participe à la marque employeur
- Permet de visualiser les points forts et les points faibles de sa collectivité
- Vise à ajuster les axes du plan d'action en conséquence
- Note donnée à titre indicatif. L'intérêt réside dans le détail de la note et son évolution au fil du temps.



Points de vigilance

Pour les petites collectivités :

- Volatilité importante des pourcentages sur des petits effectifs: 1 agent en plus ou en moins peut faire changer les points d'un indicateur.
- Des petits effectifs peuvent rendre impossible l'atteinte d'un objectif

Conditions de calcul des indicateurs:

- Seuil minimum d'agents requis
- Les indicateurs non calculés seront retirés de la note globale



0/9

L'égal accès aux 10 + hautes rémunérations

4/9

L'écart de rémunération

0/9

L'équité entre les filières technique et administrative



L'égalité de rémunérations

4 / 27



L'égal accès aux emplois

36 / 45

L'articulation entre vie privée et vie professionnelle

0 / 18



Prévention et traitement des discriminations et des actes de violence

10 / 10



50

100

La parité des emplois fonctionnels

0/9

L'accès à la catégorie A

9/9

L'accès à la catégorie B

9/9

La mixité des principales filières

9/9

L'accès aux préparations concours et examens

9/9

0/9

L'équité face au temps non complet

0/9

L'accès au temps partiel

L'existence d'un dispositif de signalement

5/5

La prévention des violences

5/5

0/9

L'égal accès aux
10 + hautes rémunérations



4/9

L'écart de rémunération

Ne*

L'équité entre les filières
technique et administrative

L'égalité de
rémunérations

4 / 18

L'égal accès
aux emplois

17 / 27



L'articulation entre
vie privée et vie
professionnelle

0 / 18

Prévention et traitement
des discriminations et
des actes de violence

10 / 10



31

73

La parité des emplois
fonctionnels

Ne*

L'accès à la catégorie A

4/9

L'accès à la catégorie B

4/9

La mixité des principales
filières

9/9

L'accès aux préparations
concours et examens

Ne*

L'existence d'un dispositif
de signalement

5/5

La prévention
des violences

5/5

Appel à la salle

Quel intérêt voyez-vous à ce Baromètre ?

Quelles pourraient être vos réticences vis-à-vis du Baromètre ?



CIG petite couronne



centre
hubertine
auclert

Région
Ile-de-France

L'outil plan d'action égalité professionnelle



Il se connecte au rapport social unique 2020 et comprend :



Les 4 axes obligatoires et 1 axe sur le pilotage

Les enjeux pour chaque axe



Des diagnostics chiffrés

Des propositions d'actions à mettre en place



CIG petite couronne



centre
hubertine
auclert

Région
Île-de-France

L'outil plan d'action égalité professionnelle

Objectifs de l'outil :

- Alimenter la réflexion autour du plan d'action
- Formaliser un plan d'action complet et visuel



CIG petite couronne



centre
hubertine
auclert

Région
Normandie

Sommaire du plan d'action

Sommaire

- Axe 1** **Mettre en place un plan triennal dans une démarche participative**
Construction de la démarche : Portage et pilotage de la démarche
Sensibilisation et information des agents
Élaboration et suivi du diagnostic et du plan d'action
Actions à mettre en œuvre
- Axe 2** **Évaluer, prévenir et le cas échéant traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes**
Les indicateurs d'évaluation
Actions à mettre en œuvre
- Axe 3** **Garantir l'égal accès de femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emploi**
Les indicateurs d'évaluation
Les actions à mettre en œuvre
- Axe 4** **Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale**
Les indicateurs d'évaluation
Les actions à mettre en œuvre
- Axe 5** **Prévenir et traiter les actes de discrimination, de harcèlement moral, de violences sexistes et sexuelle**
Les indicateurs d'évaluation
Les actions à mettre en œuvre

L'outil plan d'action égalité professionnelle

Appel à la salle

Comment pensez-vous intégrer cet outil à votre démarche ?



CIG petite couronne



centre
hubertine
auclert

Région
Île-de-France

L'outil plan d'action égalité professionnelle

Quand et comment utiliser l'outil ?

- Au début de la démarche : premier niveau de diagnostic
- Pour animer des groupes de travail
- Pour vous aider dans le bilan du plan d'action
- Pour ajuster les actions



CIG petite couronne



centre
hubertine
auclert

Région
Île de France

Conseils d'utilisation

- Se laisser le temps : certaines actions produiront des effets à long terme
- Politique des petits pas : procéder par étape
- Fixer un nombre réaliste d'actions
- Réfléchir à la mise en œuvre de l'action et aux indicateurs de suivi
- Pas de lien direct entre le diagnostic et les actions



L'outil plan d'action égalité professionnelle

Égalité
professionnelle

Tableau de suivi du plan d'actions



Axe	Thématique	Actions à mettre en place	Priorité	Échéance
Axe 1	Mettre en place un plan triennal dans une démarche participative	Nommer un Référent Egalite dans la collectivité et définir son rôle et ses responsabilités (lettre de missions) :		2022
Axe 2	L'égalité de rémunérations	Questionner la répartition des heures supplémentaires en fonction des secteurs et des métiers		2024
Axe 3	L'égal accès aux emplois	Évaluer le niveau de mobilité professionnelle, le type de mobilité et le motif de départ par sexe (mobilité choisie / subie...)		2023
Axe 4	L'articulation entre vie privée et vie professionnelle	Faciliter un égal accès au télétravail pour les femmes et les hommes		2022

Mise à disposition de l'outil:

Si vous désirez utiliser l'outil plan d'action, adressez votre demande à :

bilansocial@cig929394.fr

Page du CIG dédiée à l'égalité professionnelle

<https://www.cig929394.fr/grh/emploi/egalite-professionnelle-lutte-contre-discriminations>

Site du Centre Hubertine Auclert

<https://www.centre-hubertine-auclert.fr/>



CIG petite couronne



centre
hubertine
auclert

Région
Île-de-France

Sondage

Etes-vous intéressé.es par l'utilisation de l'outil ?



CIG petite couronne



centre
hubertine
auclert

Région
Île de France

Merci de votre attention !

Centre HUBERTINE AUCLERT

Ambre ELHADAD

Chargée de l'accompagnement des collectivités

Ambre.alhadad@hubertine.fr

CIG PETITE COURONNE

Jean GHEROLDI

Chargé de l'Observatoire emploi-RH

J.GHEROLDI@cig929394.fr

CIG petite couronne

