

PLAN D' ACTIONS
EGALITE PROFESSIONNELLE
FEMMES-HOMMES
2021/2023



Sommaire

1	Diffuser la culture égalité en interne	6
1.1	Sensibilisation et communication sur l’égalité professionnelle F/H et la lutte contre les discriminations	6
1.1.1	Contexte sur la sensibilisation	6
1.1.2	Contexte sur la communication	7
1.1.3	Mesures d’amélioration sur la sensibilité et la communication	8
1.2	Formation à l’égalité	9
1.2.1	Contexte sur la formation à l’égalité	9
1.2.2	Mesures d’amélioration sur la formation à l’égalité	10
2	Prendre en compte l’égalité et la mixité professionnelle dans les modes de gestion des ressources humaines	11
2.1	Recrutement	11
2.1.1	Contexte sur le recrutement	11
2.1.2	Mesures d’amélioration sur le recrutement	12
2.2	Mobilité interne et Mixité des métiers	12
2.2.1	Contexte sur la mobilité interne et la mixité des métiers	13
2.2.2	Mesures d’amélioration sur la mobilité interne et la mixité des métiers	13
2.3	Accès aux postes à responsabilité	14
2.3.1	Contexte sur l’accès aux postes à responsabilité	14
2.3.2	Mesures d’amélioration sur l’accès aux postes à responsabilité	15
2.4	Promotion et Avancement	15
2.4.1	Contexte sur la promotion et l’avancement	15
2.4.2	Mesures d’amélioration sur la promotion et l’avancement	17
2.5	Accès à la formation	17
2.5.1	Contexte sur l’accès à la formation	17
2.5.2	Mesures d’amélioration à l’accès à la formation	18
2.6	Rémunération	18
2.6.1	Contexte sur la rémunération	18
2.6.2	Mesures d’amélioration des écarts de rémunération	20
3	Favoriser l’articulation entre vie personnelle et vie professionnelle	21
3.1	Organisation et gestion du temps de travail	21
3.1.1	Contexte sur l’organisation et gestion du temps de travail	21
3.1.2	Droit à la déconnexion	22
3.1.3	Mesures d’amélioration sur l’organisation et la gestion du temps de travail	23

3.2	Télétravail	23
3.2.1	Contexte sur le télétravail	23
3.2.2	Mesures d’amélioration sur le télétravail	24
3.3	Droits aux congés familiaux	24
3.3.1	Contexte sur les droits familiaux	24
3.3.2	Mesures d’amélioration sur les droits familiaux	25
3.4	Qualité de vie au travail	25
3.4.1	Région en Santé	26
3.4.2	La semaine de la qualité de vie au travail	26
3.4.3	Cancer@Work	26
3.4.4	Mesures d’amélioration sur la qualité de vie au travail	27
3.5	Action sociale	27
3.5.1	Contexte sur les prestations sociales	28
3.5.2	Contexte sur l’accompagnement social	29
3.5.3	Mesures d’amélioration sur les prestations sur l’action sociale	29
4	Lutter contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations	30
4.1	Cellule de veille	30
4.2	Mise en place « signalement.net »	33
4.3	Plateforme d’écoute anonyme	34
4.4	Lutte contre les discriminations	34
4.5	Mesures d’amélioration sur la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations	35
5	Mettre en œuvre le plan d’actions	36
5.1	Elaboration du plan d’actions égalité professionnelle 2021-2023	36
5.2	Modalités de mise en place, suivi et évaluation du plan d’actions	36

Depuis 2016, la Région Normandie mène une politique volontariste pour garantir l'égalité femmes-hommes. Cet engagement se décline à la fois dans les politiques publiques et dans l'organisation interne via les modes de gestion des ressources humaines.

En tant qu'employeur, la collectivité est attachée au respect de l'égalité professionnelle pour toutes les femmes et les hommes qui travaillent à la Région, aussi bien sur les sites administratifs que dans les lycées. Elle souhaite en faire un marqueur fort qui réaffirme ses valeurs et favorise l'épanouissement des agents et l'évolution de leurs parcours professionnels. L'égalité professionnelle est également un enjeu d'attractivité des métiers du secteur public et des potentiels de recrutement pour la formation et l'emploi en Normandie.

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique transpose les dispositions de l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. L'État, ses établissements publics administratifs, les hôpitaux publics, les collectivités locales et les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 20 000 habitants doivent élaborer un plan d'actions pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. La durée de ce plan est de trois ans au maximum, renouvelable.

Au-delà de l'obligation légale, le plan d'actions égalité professionnelle 2021-2023 de la Région Normandie permettra de rendre visible les actions menées en faveur de l'égalité, d'améliorer la cohérence de ces actions et de disposer d'indicateurs pertinents et approfondis afin d'en réaliser une analyse plus fine et proposer des pistes d'amélioration.

Le plan 2021-2023 comporte quatre axes :

- Diffuser la culture égalité en interne
- Prendre en compte l'égalité et la mixité professionnelle dans les modes de gestion des ressources humaines
- Favoriser l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle
- Lutter contre les violences sexuelles et sexiste et harcèlement et les discriminations

Ce plan d'actions fixe, à la fois, des objectifs quantitatifs et qualitatifs pour progresser dans chaque domaine de façon concrète et identifie des indicateurs de suivi ainsi qu'un planning de réalisation sur les trois années à venir.

Chaque axe est décliné en domaines et chaque domaine regroupe des mesures qui sont présentées en détail dans des fiches actions. Seules les fiches actions mises en œuvre à compter de 2021 sont jointes à cette première version du plan d'actions présenté en comité technique le 27 mai 2021. Les actions programmées pour 2022 et 2023 feront l'objet de fiches actions complémentaires qui seront intégrées au document ultérieurement en lien avec la poursuite du travail des membres du groupe de travail égalité professionnelle. Le plan sera ainsi complété progressivement et revu chaque année.

Le plan d'actions précise :

- Les mesures auxquelles s'engage la Région Normandie ;
- Le ou les objectifs à atteindre pour chaque mesure ;
- Les indicateurs de suivi et d'évaluation des mesures ;
- Les moyens et outils mis à disposition ;
- Le calendrier de mise en œuvre.

Le travail d'élaboration du plan d'actions égalité professionnelle est piloté conjointement par la DGA RPVEC avec les directions Ressources et la Direction Générale. Dans le cadre de l'agenda social, une

démarche collaborative a été engagée avec les organisations syndicales. Un groupe de travail égalité professionnelle a été mis en place à compter de juin 2020 puis des groupes thématiques ont été constitués en janvier 2021 pour approfondir certains sujets.

Le travail entre les directions et les représentants du personnel a permis d’identifier les indicateurs manquants ou à approfondir, de recenser et d’échanger sur les actions déjà menées pour permettre de constituer un socle en vue de formaliser un plan triennal d’égalité professionnelle. Cela a également apporté une vision plus globale et transversale de l’égalité femmes-hommes et des orientations à mettre en place à l’avenir.

L’élaboration du plan d’actions s’appuie à la fois sur le rapport annuel femmes-hommes de la collectivité (rapport de situation comparée), présenté chaque année en comité technique et en assemblée plénière en décembre et sur le bilan social présentant les données sexuées relatives à l’égalité professionnelle.

De plus, le plan d’actions égalité professionnelle est en lien étroit avec les travaux sur les lignes directrices de gestion qui s’inscrivent également dans la Loi du 6 août 2019, la démarche Région en santé, le plan de lutte contre les discriminations inscrit à l’agenda social au 2nd semestre 2021 et le plan de mobilité de la collectivité présenté en comité technique du 27 mai 2021.

Une communication sera déployée auprès de l’ensemble des managers et des agents afin que chacun s’approprie les enjeux de l’égalité professionnelle et puisse prendre connaissance des actions programmées pour les trois ans à venir.

1 Diffuser la culture égalité en interne

Le sujet de l'égalité entre les femmes et les hommes se pose depuis le plus jeune âge avec l'éducation et la formation. Puis il se poursuit dans les parcours personnel et professionnels et la vie d'adulte. Ces problématiques sont malheureusement source d'inégalités au sein d'un collectif de travail. C'est pourquoi la Région mène une politique volontariste sur ces sujets car ils constituent un enjeu majeur, non seulement pour les femmes mais également pour les hommes. Pour réussir la mixité professionnelle, il convient d'agir sur les représentations collectives. Cela doit passer par une sensibilisation du plus grand nombre pour développer la culture de l'égalité en interne.

Il est essentiel de communiquer tant sur la promotion de l'égalité professionnelle que sur la lutte contre les discriminations. Pour cela, la Région Normandie conduit des actions de sensibilisation à la prévention des discriminations et stéréotypes relatifs à l'égalité professionnelle à destination de l'ensemble des personnels de la collectivité selon des modalités adaptées aux différents publics concernés (agents des ressources humaines, encadrants, représentants syndicaux, tous les agents...). La collectivité régionale souhaite une communication plus engagée et plus engageante.

1.1 Sensibilisation et communication sur l'égalité professionnelle F/H et la lutte contre les discriminations

La mise en œuvre de l'égalité professionnelle femmes-hommes concerne et implique tous les acteurs de la collectivité. Le projet doit être appréhendé par chacun, à son niveau, afin de susciter la prise de conscience, l'adhésion et un soutien collectif. À cette fin, il est nécessaire d'informer et de sensibiliser.

1.1.1 Contexte sur la sensibilisation

La Région Normandie met en œuvre des actions de sensibilisation et des temps forts égalité pour déconstruire les stéréotypes relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à destination des élus, des managers et des agents.

A l'occasion de la journée internationale des droits des femmes du 8 mars 2021, la Région Normandie a mis en lumière le sujet de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Le contexte ne permettait pas de réunir les agents en présentiel donc il leur a été proposé plusieurs temps forts dans cette semaine du 8 au 12 mars avec, notamment, un webinaire animé par Benoit Montalan, maître de conférences à l'université de Rouen et la diffusion d'une newsletter spéciale.

En mars 2020, des événements internes avaient aussi été organisés sur une quinzaine de jours avec conférence et expositions.

Pause-déjeuner pour sensibiliser aux stéréotypes de genre

Dans le cadre des pauses-déjeuner organisées par la communication interne, une séquence de sensibilisation sur les stéréotypes de genre a été proposée aux agents des deux sites administratifs par Benoît Montalan, maître de Conférences en psychologie sociale à l'Université de Rouen et responsable du Master 1 "Psychologie du Travail et Ingénierie PsychoSociale" (PTIPS).

L'objectif était de mettre en avant comment les stéréotypes peuvent être des outils de légitimation des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes.

En effet, les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes demeurent persistantes dans notre société. Divers facteurs économiques et sociaux ont été avancés pour expliquer l'ampleur et la permanence de telles inégalités. Sur la base des connaissances scientifiques actuelles - en psychologie sociale essentiellement - et à l'aide de quelques mises en situation, l'intervention de Benoît Montalan visait à préciser le rôle des stéréotypes sociaux dans la production et le maintien des inégalités professionnelles entre les sexes.

Exposition photos sur la mixité (ou non) des métiers régionaux

Une exposition photographique « Moustache ?! » a mis en lumière des agents de la Région exerçant des métiers (*plombier, logisticienne magasinnière, agent de sécurité, peintre, directrice des bâtiments régionaux, responsable d'équipe restauration, cuisinière, responsable d'entretien et de maintenance, technicienne ressources et transformation numérique, chauffeur*) dans lesquels les femmes sont peu représentées... sur un ton un peu décalé.

Les photographies ont été réalisées par Eric Biernacki de la direction de la communication. Cette exposition photographique a été installée à début mars 2020 dans le parc de l'Abbaye à Caen et sur les grilles extérieures du site de Rouen et diffusée sur les réseaux sociaux.

Représentation théâtre

L'ensemble des élus et des agents des sites administratifs ont pu assister à deux représentations théâtrales fin 2019 jouées par la comédienne Blandine Métayer sur la base de sa pièce de théâtre du spectacle « Je suis Top ».

Il était prévu de reprogrammer des séances en 2020 pour les agents qui n'avaient pas pu y assister mais le contexte sanitaire n'a pas permis de les organiser. Elles seront de nouveau proposées dès que les conditions sanitaires le permettront.

1.1.2 Contexte sur la communication

Pour tendre vers plus d'égalité et de mixité professionnelle, il convient d'agir sur les représentations collectives. Cela passe par des représentations plus justes des emplois et des métiers.

Pour mener ces actions, les outils de sensibilisation et de communication sont des canaux essentiels pour favoriser l'égalité professionnelle, tordre le cou aux stéréotypes et biais cognitifs et lutter contre les discriminations qui peuvent exister.

Dans le cadre des actions de la « Convention régionale pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif », un travail a été engagé depuis plusieurs années par les partenaires-signataires pour rédiger des guides des bonnes pratiques pour communiquer sur l'égalité femmes/hommes.

Une série de 4 guides a été réalisée (la communication écrite, la communication visuelle, la communication événementielle et la communication sur les réseaux sociaux). L'objectif est de faire changer le regard sur les productions de chaque structure engagée dans cette convention pour que les femmes comme les hommes se sentent destinataires de l'information et pour neutraliser les stéréotypes de genre qui alimentent le sexisme.

Une nouvelle convention déclinée à l’échelle normande a été signée le 6 novembre 2020 pour une période de 5 ans avec un élargissement des structures engagées. La Région Normandie et l’agence régionale de l’orientation et des métiers en sont signataires.

En s’associant à la convention régionale, les signataires prennent l’engagement de s’impliquer concrètement en faveur de l’égalité, soit par des actions au sein de leur propre structure, soit en participant à des groupes de travail thématiques.

Ce nouveau partenariat se traduira par de nombreuses initiatives et réalisations visant la réduction puis la disparition des inégalités entre femmes et hommes et la lutte contre les stéréotypes et le sexisme dans plusieurs domaines dont la mutualisation des ressources, le développement d’une approche intégrée de l’égalité femmes-hommes dans chaque organisation, la sensibilisation et la formation du personnel, la valorisation de la culture de l’égalité et le développement d’approches innovantes pour intervenir sur le genre, une communication sans stéréotypes de genre, la mise en place de modules et de supports d’enseignement à l’égalité femmes-hommes, la poursuite des actions de découverte de tous les métiers sans stéréotype de sexe, notamment pour les formations scientifiques et techniques afin de favoriser la motivation et l’engagement des filles comme des garçons dans ces filières.

Les 4 guides en détail :

[Guide de bonnes pratiques pour éviter les stéréotypes femmes / hommes dans la communication](#)

« Notre société évolue, l’égalité a sa place dans la langue et dans l’image. Si vous changez vos habitudes ? Si vous communiquez autrement ? Ce guide de bonnes pratiques vous aidera à neutraliser les stéréotypes hommes / femmes dans la communication ».

[Guide de bonnes pratiques pour éviter les stéréotypes femmes / hommes dans la communication visuelle](#)

« Ce guide a pour intention de vous aider à identifier les stéréotypes femmes/ hommes dans les images et à construire une communication visuelle non-sexiste. Il complète le premier volet sur la communication écrite ».

[Guide de bonnes pratiques pour éviter les stéréotypes femmes / hommes dans la communication événementielle](#)

« Ce guide de bonnes pratiques a été conçu pour vous aider à neutraliser les stéréotypes de genre dans la communication événementielle : séminaires, colloques, portes ouvertes... il complète les deux précédents volets consacrés à la communication écrite et visuelle ».

[Guide de bonnes pratiques pour éviter les stéréotypes femmes / hommes dans la communication sur les réseaux sociaux](#)

« Ce guide s’adresse à toute personne amenée à utiliser les réseaux sociaux dans le cadre de ses fonctions: responsables d’établissement, services de communication, équipes éducatives. Ce sont des personnes qui, même lorsqu’elles communiquent à titre individuel, en postant ou réagissant à des messages, représentent de fait leur organisation ».

1.1.3 Mesures d’amélioration sur la sensibilité et la communication

- Informer et communiquer sur l’engagement égalité de la collectivité (2021)
- Création de page(s) dédiée(s) sur l’engagement de la Région en matière de lutte contre les discriminations et d’égalité dont l’égalité professionnelle sur le site internet (2021)

- Réorganiser et animer la communauté vikings Egalité mixité Femmes Hommes et élargir à la thématique des discriminations (2021/2022)
- Informer et communiquer sur le plan d'actions d'égalité professionnelle (2021)
- Aller vers une politique éditoriale non stéréotypée (illustrations, écrits, évènements, vidéos, colloques, intranet...etc) (à compter de 2021)
- Formaliser un réseau interne de personnes ressources sur l'égalité Femmes Hommes et constituer un réseau de référents discrimination dont «l'égalité professionnelle» (2022)
- Initier une journée des familles : découverte des métiers Région, réalisations et environnement de travail (2023)
- Expérimenter une situation de grossesse « virtuelle » (costume de simulation) (2022)

1.2 Formation à l'égalité

En matière d'égalité professionnelle et d'égalité femmes hommes, la formation est une des étapes incontournables qui permet de partager les constats, de débattre et d'acquérir une culture commune propice à l'action. Si la sensibilisation permet la prise de conscience, la formation permet de mettre en place ou de consolider le plan d'actions.

La Région dispense des formations à l'égalité non seulement pour faire connaître la politique d'égalité professionnelle mais également pour inciter l'ensemble des agents à participer à sa mise en œuvre.

1.2.1 Contexte sur la formation à l'égalité

Formation des managers

Dans le cadre du plan de formation des managers mis en place en 2018/2019 pour accompagner l'évolution des missions des agents liées à la fusion, la Région a souhaité privilégier la qualité de vie au travail, en lien avec le plan santé. A ce titre, la Région a demandé à l'ensemble des managers des sites administratifs de Rouen et de Caen de suivre la formation portant sur la thématique suivante : « le management en prévenant, repérant et gérant les risques psychosociaux »

Cette formation destinée à sensibiliser les managers à la prévention et à la gestion des équipes en difficultés, à réduire les facteurs de risques d'exposition et à comprendre l'impact du type management sur les agents est également destinée à contribuer au bien-être de ses collaborateurs en privilégiant notamment le respect de l'égalité Femmes-Hommes au travail et en luttant contre toutes discriminations. 197 managers auront été formés sur cette thématique en 2019. 2 sessions de 16 agents ont été mis en place en 2020, compte-tenu du contexte sanitaire en vigueur. 3 sessions sont prévues en 2021, regroupant un total de 36 managers.

Formations pour les instructeurs fonds européens et agents sur l'égalité

Deux sessions de formation ont été organisées en 2019 et une nouvelle session est prévue courant 2020 (initialement prévue en avril 2020, la session est reportée à l'automne 2020 du fait du contexte de la crise sanitaire).

L'objectif des journées de formation est de :

- Connaître les inégalités Femmes-Hommes touchant les différentes sphères de la société et les principaux rouages des inégalités ;
- Savoir identifier les biais discriminants et inégalitaires dans le montage de projets comme les leviers à activer pour intégrer les questions de genre dans ces derniers ;
- Savoir communiquer auprès des porteuses et porteurs de projet sur la nécessité d'une approche intégrée de l'égalité et accompagner cette dernière.

La formation est proposée en 2 temps :

- Une première partie sur le cadre réglementaire français et européen, avec une présentation des actions menées par la Région sur la thématique ;
- Une deuxième partie sur : comment parler d'égalité avec les porteurs et porteuses de projet, comment expliquer et argumenter de la nécessité de cette approche intégrée et comment les accompagner sur ce critère.

Cette formation pourra être progressivement étendue à tous les instructeurs de subventions régionales.

Nous n'avons malheureusement pas pu organiser de session sur cette thématique en 2020 (formation prévue mais annulée du fait du contexte sanitaire). 3 sessions sont prévues en 2021 pour un total de 45 agents.

Formations externes proposées aux agents

Le CNFPT et la Direction Régionale Droits des Femmes et Egalité (DRDFE) ont organisé au 2^{ème} semestre 2020, plusieurs sessions de formation à distance sur l'égalité Femmes-Hommes dans la Fonction publique.

Ces formations en plénière et ateliers participatifs, regroupées sous le libellé « les collectivités actrices de l'égalité femmes-hommes », ont été proposées aux référents égalité et aux agents RH de la collectivité qui travaillent sur le rapport annuel égalité et le plan d'actions égalité professionnelle.

Régulièrement, le Centre Hubertine-Auclert, centre francilien pour l'égalité Femmes-Hommes propose des formations adaptées aux problématiques de l'égalité professionnelle dans la fonction publique territoriale.

Le CNFPT propose également plusieurs formations sur le thème de l'égalité et la lutte contre les discriminations. Chaque agent peut en faire la demande dans le cadre de son parcours professionnel

1.2.2 Mesures d'amélioration sur la formation à l'égalité

- Déployer des cours en ligne (MOOC) sur le sujet de l'égalité femmes hommes (2021)
- Mettre en place un Plan triennal parcours de formation de lutte contre les discriminations dont l'égalité F/H adapté au public : agent, encadrant, instructeur fonds européens, organisations syndicales, référents (2022/2025)

2 Prendre en compte l'égalité et la mixité professionnelle dans les modes de gestion des ressources humaines

L'évolution professionnelle d'un agent repose sur des critères objectifs prenant en compte les compétences, la qualification et les expériences professionnelles. Il convient donc de veiller à ce que chaque fonctionnaire puisse avoir les mêmes possibilités d'évolution professionnelle et puisse progresser.

Sur le recrutement, la carrière, la mobilité interne, la formation professionnelle et l'accès aux postes à responsabilité, des bonnes pratiques peuvent être mises en place pour réduire la subjectivité lors des mobilités internes, pour mettre en avant des agents notamment les femmes qui ont tendances à être moins visibles que leurs homologues masculins, encourager la candidature des populations sous-représentées, diversifier les profils sur les mobilités internes et chercher certaines candidatures, notamment chez les femmes qui souvent s'autocensurent

Favoriser la mobilité et promouvoir l'accès aux postes à responsabilité ne peut être dissociés de l'égal accès à l'avancement et la promotion interne. En effet, un congé maternité ou un temps partiel ne peuvent induire un retard de carrière.

2.1 Recrutement

Prévenir les discriminations commence dès le plus jeune âge, et se poursuit notamment dans la vie professionnelle. Pour le métier du recruteur, la préoccupation est quotidienne. L'objectif est de faire évoluer les mentalités en allant au-delà des stéréotypes afin de valoriser les compétences professionnelles du talent.

La collectivité est confrontée à des changements sociaux, économiques et réglementaires d'envergure qui l'oblige à acquérir et développer de nouvelles compétences. Cela peut se faire en recherchant de la diversité dans les profils, dans les équipes, à même d'apporter des perspectives et expériences différentes, facteur de renouvellement ou d'enrichissement dans les idées, les méthodes de travail et la recherche de réponses innovantes.

La Région Normandie, dans ses processus de recrutement est vigilante au respect de la mixité et au respect de l'égal accès des femmes et des hommes aux postes proposés, quel que soit leur niveau de responsabilité et de filière.

2.1.1 Contexte sur le recrutement

Cette volonté d'équité se traduit, par une communication non stéréotypée des offres d'emplois et l'ajout automatique de la spécification F/H.

Le bilan social 2019, indique le nombre de postes (452) qui ont été proposés par site et par catégorie. Le nombre de candidatures genrées, d'entretiens genrés et le nombre de candidats retenus est également recensé.

En 2019, sur les sites administratifs et EPLE, 58% des candidatures étaient des candidatures féminines, 58% des entretiens réalisés ont concerné des femmes et 63% des candidats retenus étaient des femmes.

La proportion de femmes recrutées sur les sites administratifs est plus importante que dans les lycées. En effet, 70% de candidatures retenues sont celles des femmes contre 52% dans les lycées.

L’identification des profils repose sur les compétences. La neutralité est respectée dans la phase de sélection des candidats et tout au long du processus de recrutement.

Dans ce cadre, des actions et des outils sont mis en œuvre pour objectiver les entretiens :

- -Mixité dans les offres d’emploi publiées (mention de la distinction F/H)
- Lors des entretiens, pas de question relative à la vie privée ou aux convictions personnelles.
- Déroulement uniforme et équitable de la structure de l’entretien : équité dans le temps imparti et le type de questions.
- Elaboration systématique de fiches d’évaluation individuelles des candidats lors des entretiens (traçabilité pour qu’il soit possible de les restituer aux candidats)
- Grilles d’évaluation (lycées) et PV (siège) complétés pour chaque candidat sur la base de critères objectifs (expérience en lien avec le poste, motivation, compétences transférables, capacité à travailler en équipe...)

2.1.2 Mesures d’amélioration sur le recrutement

- Promouvoir les métiers de la collectivité via le réseau des ambassadeurs métiers (Agence régionale de l’Orientation et des Métiers) et accroître la participation de la Région aux salons, forums organisés par l’Agence (2021)
- Etablir et partager une charte des bonnes pratiques en jury de recrutement (obligations du recruteur, valeurs de la collectivité...) (2021)
- Favoriser la mixité dans la composition des membres de jury (2021)
- Développer des tests professionnels (recrutement par simulation) pour les métiers sous représentés pour se concentrer sur les compétences techniques (2022)

2.2 Mobilité interne et Mixité des métiers

La mixité professionnelle est la présence de femmes et d’hommes dans un même emploi, une même catégorie professionnelle, un même métier, sans être forcément paritaire. La mixité est atteinte lorsque les femmes et les hommes représentent une part comprise entre 40% et 60% des effectifs de la branche, du métier, de la catégorie professionnelle ou de l’emploi. La mixité suppose que les femmes et les hommes puissent accéder à tous les métiers, sur la seule base de leurs aptitudes professionnelles. Sur les 87 familles professionnelles recensées, seules 13 sont mixtes, et 50% des femmes sont réparties dans seulement 12 des 87 familles.

La mixité permet d’améliorer la performance des équipes en enrichissant mutuellement les compétences. Les agents d’un sexe sous représenté peuvent par exemple apporter un nouveau regard

sur la pratique professionnelle et l’améliorer. Savoir que la mixité s’étend à tous les postes et niveaux de responsabilité incite les agents à envisager leur évolution professionnelle dans la collectivité. Pour agir en faveur de la mixité des métiers il est important de valoriser des profils professionnels qui contribuent à gommer les stéréotypes.

La Région porte une attention particulière à la mixité dans les parcours professionnels et souhaite favoriser l’égal accès à la mobilité interne et encourager les femmes à accéder aux postes à responsabilité.

2.2.1 Contexte sur la mobilité interne et la mixité des métiers

La définition des emplois-repères pour la Région Normandie a été un préalable pour la détermination des règles d’avancement de carrière et de régime indemnitaire. En effet, les règles relatives au déroulement de carrière sont basées sur la reconnaissance du métier. Ainsi chaque agent titulaire est positionné sur un emploi repère permettant un déroulement de carrière sur 2 ou 3 grades, selon le cadre d’emploi.

La collectivité a fait le choix d’encourager le changement de cadre d’emploi pour tous les agents techniques des lycées en leur permettant de sortir du cadre d’emploi spécifique des EPLE. Cela facilite l’accès des agents qui le souhaitent à d’autres métiers dans l’ensemble de la fonction publique territoriale, tout en leur garantissant une évolution de carrière plus dynamique y compris dans le cadre d’une mobilité externe.

Les ratios d’avancement adoptés et la mise en place d’un dispositif d’écart entre le grade détenu / et la fonction exercée ont permis aux femmes d’accéder à des postes sans en détenir encore le grade cible

2.2.2 Mesures d’amélioration sur la mobilité interne et la mixité des métiers

- Approfondir le diagnostic sur le taux de mobilité en interne :
 - Calculer par site, par grade, par catégorie et par filière et y introduire la proportionnalité (2021)
- Poursuivre le déploiement de l’outil de mise en relation mis en œuvre en 221 pour encourager les candidatures (test un métier) (2021)
- Poursuivre le plan de formation des managers avec focus sur l’égalité professionnelle femmes hommes (inciter par des propositions d’actions ces agents notamment féminins à monter en compétences et les accompagner pour accéder aux postes à responsabilité) – plan de formation inversé (à partir de 2021)
- Mettre en place un dispositif de montée en compétence pour favoriser la mixité des métiers (2022)
- Prévoir la présentation d’un métier en vidéo (mixité des métiers) (lien avec offres d’emploi) (2022)
- Mettre en place d’un réseau « d’expertes » normandes dans les métiers à dominante masculine et inversement au sein de la Région (à compter de 2022)

2.3 Accès aux postes à responsabilité

La question de l'accès des femmes aux postes de direction n'est ni nouvelle ni propre à la fonction publique. La proportion de femmes aux postes les plus élevés, dans les entreprises comme dans l'administration, peine à évoluer et la discrimination des carrières entre les hommes et les femmes cadres s'inscrit très précocement dans les parcours professionnels et des inégalités sont visibles. Pour agir et réduire ces inégalités, il est nécessaire d'analyser, le plus finement possible, les données sociales de la collectivité et de bien comprendre les obstacles que peuvent rencontrer les femmes dans l'accès aux emplois supérieurs.

La Région Normandie souhaite, avec ce plan d'actions égalité professionnelle, travailler sur plusieurs axes tels que l'information sur les métiers et les postes d'encadrement, les carrières, le suivi personnalisé des parcours professionnels des femmes, la formation au management, les parcours de mobilité interne...

Au niveau national, une enquête du CSEP en 2013 mentionnait que 54% des femmes salariées estimaient avoir rencontré un frein professionnel en raison de leur sexe et que 14% des femmes managers avaient déjà entendu dire qu'elles n'étaient pas à leur place parce qu'elles étaient une femme à un poste de responsabilités.

En Normandie comme sur l'ensemble du territoire national, le constat est le même. La concrétisation du réseau de femmes cadres répond à cette problématique liée à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en particulier dans l'accès aux postes à responsabilité.

EGALES est un réseau de femmes cadres issues des trois fonctions publiques en Normandie pour faire progresser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sur le territoire. Il a été initié en 2020 par la direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité (DRDFE) de Normandie. L'existence de réseaux engagés et dynamiques relatif à l'égalité constitue un facteur d'attractivité des territoires et contribue à mieux répondre aux enjeux d'égalité professionnelle en interne.

2.3.1 Contexte sur l'accès aux postes à responsabilité

Le bilan social 2019 mentionne le nombre d'agents qui se trouvent sur des postes d'encadrement, par emplois-repères, par sexe et par site.

- Dans les lycées, les hommes occupent 78% des fonctions d'encadrement alors que les femmes représentent 61% de l'effectif. Les métiers à dominante masculine ou féminine devront faire l'objet d'actions spécifiques en termes de formation initiale (diversification des profils) de recrutement et de mobilité interne pour atteindre l'équilibre.
- La Région Normandie avec 54,4% de femmes dans l'encadrement supérieur (DGS, DGA, adjointes ou adjoints aux DGA, manageuses ou manageurs de direction) sur les sites administratifs, dépasse les objectifs quantitatifs fixés par l'Etat. Elles étaient déjà à 50% en 2018. Cependant, il faudra introduire la proportionnalité dans les prochains indicateurs pour obtenir le nombre de femmes encadrantes par rapport à l'effectif de femmes par site.

Il est nécessaire aujourd'hui de mesurer le niveau d'accès des femmes aux postes à responsabilités. En amont, il faut définir ce qu'est un poste à responsabilités en faisant le lien avec les critères de

l'évaluation 2021 (encadrement, rattachement, budget, effectif, management de projets complexes...). Dans ce cadre, les indicateurs actuels doivent être affinés en y intégrant la notion de proportionnalité puis une analyse de ces résultats permettra d'identifier globalement les freins à la mobilité interne des femmes et particulièrement pour accéder aux postes à responsabilités. Ce diagnostic posé, la collectivité pourra mettre en place des actions afin d'encourager les agents notamment les femmes à évoluer, changer de poste au sein de la collectivité et de promouvoir l'accès aux postes à responsabilités.

2.3.2 Mesures d'amélioration sur l'accès aux postes à responsabilité

- Réalisé un diagnostic complet et analysé :
 - Calculer, par site, les effectifs des emplois d'encadrement en y introduisant la proportionnalité
 - Recenser le flux annuel de nominations aux emplois supérieurs (loi du 12 mars 2012) (2022)
- Diffuser un questionnaire en interne aux femmes pour connaître les motivations et les freins pour accéder aux postes à responsabilités (2022)
- Retravailler sur les fiches emploi repère des postes à responsabilités en lien avec la cotation des postes (2022/2023)
- Participer en tant qu'employeur à la démarche régionale de réseau de femmes cadres EGALES (inter fonction publique) et encourager les agents à participer aux actions de mentorat notamment (à compter de 2021)
- Mettre en place un parrainage/marrainage mixte notamment pour de candidats aux fonctions d'encadrement (2022/2023)
- Favoriser la visibilité des femmes : analyse des pratiques d'usage des méls / démarche Mailoop (2021/2022)

2.4 Promotion et Avancement

L'avancement de grade concerne l'accès au grade supérieur d'un même cadre d'emplois (exemple : de rédacteur vers rédacteur principal de 2^{ème} classe) tandis que la promotion interne permet d'accéder à un cadre d'emplois supérieur (exemple : de rédacteur vers attaché).

2.4.1 Contexte sur la promotion et l'avancement

La collectivité nomme les lauréats de concours et d'examens professionnels lorsque leur fonction est en adéquation sans discrimination de sexe.

Avancement de grade

En 2019, les fonctionnaires de la Région (sites administratifs + les EPLE), ayant bénéficié d'un avancement de grade sont majoritairement des femmes 63% contre 37% des hommes. Cela représente 363 agents sur l'effectif global des fonctionnaires toutes filières et catégories confondues, 14,6% des effectifs féminins mais 24,5% des effectifs masculins de fonctionnaires.

Dans les EPLE, les modalités d’accès à la catégorie B sont en cours de définition.

Un ratio d’avancement de 25% a été arrêté pour tous les cadres d’emplois et les grades pour tous les agents. Les critères d’avancement sont désormais déterminés et arrêtés dans le cadre des lignes directrices de gestion adoptées en comité technique pour 3 ans. Il est rappelé que les ratios de la catégorie B sont portés à 100% depuis le Comité technique du 3 octobre 2019 afin de favoriser le déblocage des carrières des agents de cette catégorie.

Une dérogation à l’application du ratio et aux conditions d’avancement statutaires a été adoptée pour les catégories A et C : si un agent remplit seul les conditions pour un avancement au grade supérieur depuis au moins 3 ans et qu’aucune nomination n’a été prononcée au cours des 3 dernières années, une possibilité de nomination est ouverte la 4^{ème} année.

Exemple : Madame Y est ingénieure principale et remplit les conditions statutaires pour passer ingénieure hors classe. Elle est la seule à remplir ces conditions d’avancement depuis 3 ans et le ratio de 25% n’a pas permis d’ouvrir de possibilité. Il est donc dérogé au principe du ratio et sa nomination devient possible la 4^{ème} année sous réserve qu’elle remplisse tous les autres critères cumulatifs.

Promotion interne

L’agent qui satisfait aux règles statutaires pour prétendre à une promotion interne est informé et doit s’inscrire dans une démarche volontaire, en déposant un dossier de candidature dématérialisée spécifique retraçant sa carrière professionnelle et décrivant son projet professionnel, qui sera étudié désormais au regard des critères définis dans les lignes directrices de gestion. Les services des ressources humaines accompagnent les agents dans l’élaboration de ce dossier. En 2019, 115 femmes ont déposé un dossier de promotion interne contre 104 hommes. Mais 18% des femmes ayant déposé un dossier ont bénéficié d’une promotion interne contre 26% des hommes (44% de nominations de femmes et 56% d’hommes au total). La majorité des promotions a concerné le grade d’agent de maîtrise (65% des promotions) et en conséquence le métier de responsable d’équipe technique des lycées qui est occupé déjà à 80% par des hommes.

Titularisation et réduction des emplois précaires :

157 agents ont pu passer d’un statut de contractuel à un statut de fonctionnaire stagiaire en 2019 (80% dans les EPLE), soit presque trois fois plus qu’en 2018.

Depuis 2016, la Région Normandie valorise également les compétences détenues par les agents en ouvrant des métiers à des cadres d’emplois inférieurs afin d’accélérer l’évolution professionnelle au-delà de l’évolution de carrière (statut). En 2019, 208 femmes et 207 hommes bénéficient de ce dispositif dit différentiel cadre d’emploi/fonction. Si sur les sites administratifs, cette mesure bénéficie aux femmes (73%), cette proportionnalité cependant s’inverse dans les lycées avec 86% des hommes concernés. Cette démarche favorise, l’évolution de compétences et de responsabilités, notamment pour les femmes qui représentent 50,1% des bénéficiaires.

Dans le bilan social 2019 est mentionné :

- Le nombre de fonctionnaires ayant connu dans l’année une évolution de carrière, par sexe, par filière, par catégorie et par site
- Le nombre d’agents nommés stagiaires ou titulaires, prolongation de stage ou refus de titularisation à l’issue d’un stage

Les indicateurs doivent être encore affinés pour mesurer d'une part le niveau d'accès à la promotion et d'autre part le niveau de réussite aux concours et examens professionnels.

2.4.2 Mesures d'amélioration sur la promotion et l'avancement

- Réalisé un diagnostic complet et analysé :
 - Répartition des agents promus/promouvables, par site, par grade, par catégorie et par filière et y introduire la proportionnalité
 - Répartition des agents promus par promotion interne, par site, par grade, par catégorie et par filière et y introduire la proportionnalité (2022)
- Mettre en place de mesures spécifiques d'accompagnement des femmes lors d'un dépôt de dossier pour une promotion interne ou suite à une nomination (freins au dépôt de dossier, articulation vie perso/vie pro, formation initiale, choix de la sélection, expérience insuffisante...) (2022)

2.5 Accès à la formation

L'évolution professionnelle passe par le maintien et l'acquisition de nouvelles compétences.

Suivre une formation implique souvent des changements d'horaires, de lieux et de trajets qui requièrent d'aménager un emploi du temps extra professionnel plus contraint pour les femmes. Cette nécessaire réorganisation peut, en outre, engendrer des coûts (garde d'enfants) parfois compliqués à assumer. Cette contrainte est plus lourde pour les formations en vue d'un concours ou d'un examen professionnel, nécessitant un temps de travail personnel en plus des heures de cours.

De plus, les études au niveau national, montrent que les femmes, qui occupent majoritairement les emplois à temps partiel, bénéficient de moins de formation que les femmes à temps pleins.

La formation est un levier majeur pour garantir une égalité réelle entre les femmes et les hommes. La réalisation d'un diagnostic complet permettra à la collectivité d'avoir une vision globale sur l'accès à la formation. Son analyse donnera des pistes d'amélioration pour accorder les mêmes opportunités d'évolution professionnelle et de formation aux femmes et aux hommes et en particulier de permettre aux femmes les moins qualifiées d'évoluer.

2.5.1 Contexte sur l'accès à la formation

La Région propose des actions de formation à l'ensemble de ses agents en respectant le principe de l'égal accès des femmes et hommes à la formation.

La proportion des femmes (fonctionnaires et contractuelles sur postes permanents) qui ont suivi une formation en 2019 est de 58% en catégorie A. Pour la catégorie B, 66% des femmes ont suivi une formation et pour la catégorie C, c'est 59% de femmes qui ont été formées.

Le nombre d'agents formés en 2019 est équivalent à celui de 2018, ce qui correspond à la continuité des actions impulsées en 2018 dans le cadre du déploiement du plan de formation 2019/2021. Les principales thématiques sont : les formations réglementaires, la sécurité et le management.

Le nombre moyen de jour de formation pour les agents ayant suivi au moins une formation a quant à lui augmenté. Pour les catégories C, il est de 4 jours ; pour les catégories B, 5 jours ; les catégories A 4,5 jours.

Les agents des lycées sont moins nombreux que les agents sur les sites administratifs à suivre des formations : horaires des formations, possibilités de s’absenter, lieux et temps de formation...etc. Des actions de proximité sont développées pour faciliter l’accès aux lieux de formation et donc mieux concilier vie professionnelle/vie personnelle.

Notre diagnostic actuel doit être approfondi pour mesurer l’égal accès à la formation professionnelle, élément important dans le déroulement de carrière. L’indicateur type d’action ainsi que des informations sur le coût permettent de mieux analyser l’égale répartition de la politique de formation et des moyens alloués.

2.5.2 Mesures d’amélioration à l’accès à la formation

- Réalisé un diagnostic complet et analysé :
 - Calcul du nombre moyen de jours de formation statutaire (dont suite à une promotion) professionnelle, par site, par catégorie (A+, A, B, C) et par filière.
 - Calcul du nombre d’agents bénéficiant de congés de formation professionnelle et promotionnelle (2022)
- Favoriser l’accès à la formation des agents des lycées en adaptant les offres de formation à la spécificité des métiers des EPLE au-delà des formations réglementaires (2021)
- Diffuser un questionnaire sur l’accès à la formation des femmes dans les lycées (jours, lieux, formation à distance...) (2021)
- Etablir un état des lieux sur la mixité des groupes de formation par typologie de thématique (réglementaire, généraliste...) (2022)

2.6 Rémunération

La Région Normandie comme tout employeur est tenu d’assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l’égalité de rémunération entre les femmes et les hommes : ce principe interdit toute discrimination de salaire fondée sur le sexe. Tous les employeurs et tous les salariés sont concernés, qu’ils relèvent ou non du Code du travail. Les salariés du secteur public sont donc également concernés.

Le statut des fonctionnaires garantit l’égalité de traitement des agents à toutes les étapes de la carrière. Néanmoins les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes subsistent compte-tenu de leurs carrières, du déroulement de leurs parcours professionnels (dont le temps partiel ou les fonctions exercées).

2.6.1 Contexte sur la rémunération

Aujourd'hui le bilan social produit les indicateurs suivants :

- Rémunérations brutes versées **aux fonctionnaires** par sexe, par catégorie, par filière, par site de travail (en chiffre)
- Répartition de la rémunération annuelle brute par site de travail et par sexe (pourcentage)

- Rémunérations brutes versées **aux contractuels sur emploi permanent** par sexe, par catégorie, par filière, par site de travail
- Répartition de la rémunération annuelle brute par site de travail et par sexe (pourcentage)

- Rémunérations brutes versées **aux contractuels sur emploi non permanent** par sexe, par site de travail
- Répartition de la rémunération annuelle brute par site de travail et par sexe (pourcentage)

- Publication de la somme des 10 plus hautes rémunérations annuelles en identifiant les femmes et les hommes

- Rémunérations nettes moyennes mensuelles versées aux personnels permanents, par sexe, par catégorie, par site de travail (en chiffre) – *(calcul effectué sur le net à payer hors remboursement : frais de déplacement, prestations sociales et autres) divisé par le nombre d'ETP de l'année)*

- Nombre d'heures supplémentaires réalisées et rémunérées aux fonctionnaires et agents contractuels sur emploi permanent, par sexe, par filière et par cadre d'emplois
- Répartition en pourcentage par sexe et répartition en pourcentage par filière

Un travail sur les indicateurs et le calcul des écarts de rémunération a été engagé par le service pilotage ressources humaines. Les données ont été présentées au groupe de travail thématique sur la rémunération. L'objectif était de mesurer d'éventuels écarts de rémunération, source d'inégalités entre les femmes et les hommes. A ce stade, les données sont encore incomplètes et nécessitent d'approfondir un certain nombre d'indicateurs et d'en faire l'analyse.

Les indicateurs, mesurant les écarts de rémunération par filière, par catégorie (A⁺, A, B, C) et par emploi repère, doivent donc être approfondis.

Ces indicateurs doivent être calculés sur l'effectif des titulaires et contractuels permanents de la Région. Il est nécessaire de les distinguer par site (sites administratifs et lycées) compte-tenu des différences de métiers et de filières.

Une fois ces indicateurs enrichis mis en place, une analyse descriptive et fine des résultats pourra être faite. Cela permettra d'obtenir un diagnostic qui identifiera s'il y a des sources d'inégalités salariales entre les femmes et les hommes afin de mettre en place des actions correctives.

ZOOM sur la dernière actualité concernant le régime indemnitaire en cas de maladie ordinaire et demi-traitement pour les fonctionnaires

A partir du 91^{ème} jour d'arrêt de congé de maladie ordinaire, sur une année glissante, les agents sont payés à demi-traitement. Ils ne perçoivent donc plus que la moitié de leur salaire conformément aux règles statutaires.

Par ailleurs, le régime indemnitaire mis en place à la région depuis 2019 est diminué à hauteur de 1/45^{ème} par jour à partir du 6^{ème} jour d’absence pour maladie ordinaire jusqu’à la fin de l’année glissante.

Aussi, afin de ne pas pénaliser les agents passant à demi-traitement, le Président a souhaité modifier les conditions d’abattement du régime indemnitaire. Désormais, celui-ci cesse à compter du 91^{ème} jour d’absence. Cette nouvelle mesure s’applique dès février 2020 à tous les agents quel que soit leur statut, avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2020.

Par ailleurs, conformément à la loi de transformation de la fonction publique, depuis le 8 août 2019, la journée de carence pour les arrêts de maladie ordinaire postérieurs à la déclaration de grossesse est supprimée. Le Président a décidé en complément de ne plus faire appliquer l’abattement du régime indemnitaire sur ces arrêts quelles qu’en soient leurs natures (délibération AP D 20-02-11)

2.6.2 Mesures d’amélioration des écarts de rémunération

- Le diagnostic doit être constitué des indicateurs suivants :
 - Calculer les rémunérations brutes moyennes
 - Calculer le pourcentage d’écart moyen
 - Calculer les écarts de rémunération par quotité de travail
 - Calculer les écarts de rémunération par tranche d’âge (2022)

Tous ces calculs seront effectués par sexe, par site, par filière, par catégorie (A⁺, A, B, C), et par emploi repère

- Mise en place d’indicateurs permettant l’analyse des résultats :
 - Répartition des effectifs par filière et catégorie et par emploi repère
 - Evolution du nombre d’agents à temps partiel par sexe
 - Répartition et évolution du CIA par métier et sexe
 - Statistiques sur les avancements de grade et les promotions internes
 - Répartition des heures supplémentaires et des astreintes par sexe (2022)

3 Favoriser l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle

L'organisation du travail au sein de la fonction publique territoriale, a connu des changements importants (apparition des nouvelles technologies et du télétravail, mise en œuvre des 35 heures, augmentation du taux d'activité des femmes...).

Concilier vie personnelle et vie professionnelle est désormais devenu un enjeu de société. Horaires variables, aménagements d'horaires, télétravail, compte épargne temps, temps partiel, droit à la déconnexion... sont aujourd'hui des modalités qui permettent aux collectivités et aux agents d'organiser leur temps de travail tout en assurant la continuité du service public.

L'ensemble de ces actions contribue à ce que l'articulation entre la vie personnelle et vie professionnelle devienne l'un des leviers de la progression de l'égalité réelle au travail entre les femmes et les hommes.

En parallèle de la réalisation du plan Egalité professionnelle, la Région mène un travail sur l'élaboration du plan à la Mobilité en lien avec les représentants du personnel. Ce plan sera présenté au comité technique de mai 2021. L'enjeu du plan de Mobilité est d'inciter au changement d'habitudes de déplacements par des actions concrètes et en interne il a pour objectif de proposer des solutions d'optimisation de l'organisation de la collectivité.

Par le travail simultané et coordonné de ces deux Plans sur des thématiques identiques (optimisation de l'organisation des réunions et des formations, développement des réunions à distance, élargissement du télétravail), la Région renforce sa volonté de favoriser la conciliation entre de la vie personnelle et professionnelle des agents.

3.1 Organisation et gestion du temps de travail

La Région doit veiller à ce que les agents à temps partiel, à temps non complet bénéficient d'une évolution de carrière comparable à celle des agents à temps plein, et fassent l'objet d'une attention particulière s'agissant notamment de l'accès aux promotions, l'avancement, la mobilité interne et les formations.

3.1.1 Contexte sur l'organisation et gestion du temps de travail

La Région Normandie possède deux règlements du temps de travail, (une pour les sites administratifs et l'autre pour les lycées) adoptés le 9 avril 2018 en assemblée plénière dans le cadre du protocole d'accord RH. Ces règlements ont été élaborées en collaboration avec les représentants du personnel. Elles rappellent en fonction du site de travail (lycées ou sites administratifs) les modalités d'exercices du temps de travail et s'adressent à tous les agents quel que soit leur statut (titulaire, stagiaire ou contractuel).

Dans le bilan social les données suivantes sont indiquées :

➤ Taux d'emploi

3915 agents occupent un emploi à temps complet (hors agents en temps partiel thérapeutique) soit à temps plein, soit à temps partiel. Seuls 7 agents exercent leurs fonctions à temps non complet.

92% des temps partiels à 80% sont exercés par des femmes dans les lycées et 88% sur les sites administratifs.

➤ Temps partiel

9,8% des fonctionnaires exercent leurs fonctions à temps partiel, dont 62,1% de femmes de catégorie C. Les femmes représentent 62% de l'effectif total des fonctionnaires et 90% des agents à temps partiel. Les temps partiels de droit ne représentent que 22,4% de l'ensemble des temps partiels accordés. Les autres « temps partiel » qui ne sont pas de droit sont donc choisis et ont fait l'objet d'un accord préalable de l'employeur.

Les femmes sont toujours surreprésentées par rapport à l'effectif global dans les demandes et attribution de temps partiel...

Le temps d'absence pour faciliter un horaire est accordé, sous réserve des nécessités de service, pour permettre de s'absenter à l'occasion d'un événement ou d'une situation, sur présentation d'un justificatif et aux motifs suivants :

- Rentrée scolaire pour les enfants scolarisés jusqu'à l'entrée en 6ème
- Suivi médical d'un enfant handicapé domicilié chez l'agent, sans limite d'âge
- Aide à un parent dépendant
- Suivi d'un enfant souffrant d'une lourde pathologie
- Intempéries

Les Indicateurs peuvent porter sur le nombre de droits ouverts et consommé par sexe ex : jours « enfant malade » % pris par les femmes

3.1.2 Droit à la déconnexion

Même si la notion de droit à la déconnexion n'est pas définie par la loi, la Région Normandie a souhaité s'engager dans cette démarche qu'elle a présentée lors du comité technique du 8 janvier 2020.

Emails et SMS constituent, en effet, aujourd'hui des outils importants de communication professionnelle au sein de notre collectivité, au même titre que les réunions et échanges téléphoniques. L'utilisation de ces outils soulèvent des questions d'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle, ce qui rend aujourd'hui nécessaire l'affirmation d'un « droit à la déconnexion ». Il s'agit en effet de prendre du recul par rapport à des outils dont l'usage abusif est générateur de fatigue, de stress et au final d'efficacité.

Ce droit reconnaît à l'agent de ne pas devoir rester connecté à un outil numérique professionnel (smartphone, internet, email, etc...) pendant les temps de repos et de congés et sur les horaires de fermeture du service, en dehors des périodes d'astreinte.

Objectifs poursuivis :

- Respect des temps de repos et de congés
- Préservation de la vie personnelle
- Protection de la santé des agents
- Efficience professionnelle

3.1.3 Mesures d'amélioration sur l'organisation et la gestion du temps de travail

- Mettre en place une charte des temps formalisant les bonnes pratiques : télétravail, gestion des méls et droit à la déconnexion (lien avec la fiche action dans le plan de mobilité) (2021/2022)

3.2 Télétravail

La Région Normandie a travaillé dès 2016 à l'établissement d'un protocole d'accord concernant la mise place du télétravail au sein de l'institution, avec la volonté de promouvoir et développer ce mode de travail à domicile, pour les agents volontaires.

Ce protocole prévoyait ainsi la possibilité pour les agents :

- De télétravailler jusqu'à deux jours maximum par semaine.
- Une flexibilité de reporter, dans la même semaine, le jour de télétravail dès lors que l'agent avait l'obligation d'être présent sur site sur son jour de télétravail
- Les modalités de travail à distance (par exemple le transfert de la ligne téléphonique à domicile),
- Les rôles du manager et de l'agent avec une définition des missions à exercer en télétravail
- La non autorisation des déplacements pendant un jour de télétravail.

3.2.1 Contexte sur le télétravail

Durant la crise sanitaire, la collectivité a déployé massivement et dans l'urgence le recours au travail à distance mais obligatoire déjà amorcé sur les deux sites dès la fin 2016 pour permettre aux agents de pouvoir continuer à travailler depuis leur domicile.

Compte-tenu des impacts potentiels de cette expérience sur le dispositif adopté avant la crise, des premiers échanges ont été engagés dès le mois d'avril 2020 avec les organisations syndicales et des groupes de travail se sont poursuivis dès la rentrée de septembre 2020.

La collectivité souhaitait fixer un cadre global qui permette aux directions de décliner ces modalités au sein de leurs services afin de prendre en compte les besoins spécifiques liés à leurs activités et à l'organisation de leurs services dans une situation post-confinement.

Dans ce cadre, un nouveau règlement a été présenté lors du comité technique du 1^{er} décembre 2020 et déployé au 01 janvier 2021 dans l'attente d'une mise en œuvre effective après la période sanitaire.

Pour information, le télétravail n'est pas autorisé dans les EPLE car les activités ne sont majoritairement pas télétravaillables, une réflexion a été amorcée concernant les responsables d'équipes.

20,7% des agents des sites administratifs sur postes permanents exerçaient leurs fonctions dans le cadre du télétravail (ils étaient 7,8% en 2018) dont 77% de femmes. 171 agents supplémentaires ont bénéficié d'un contrat de télétravail (+ 174,5%) en 2019. Ils seront plus de 900 sur le premier semestre 2021

3.2.2 Mesures d'amélioration sur le télétravail

- Accompagner les managers sur le travail à distance (2021)
- Mettre en place le télétravail pour les encadrants lycées (groupe de travail avec les syndicats en 2021) (2021/2022)

3.3 Droits aux congés familiaux

Les congés liés à la maternité et à la famille ne sauraient limiter les possibilités d'avancement des agents dans le cadre de leur déroulement de carrière. Ces congés ne doivent pas non plus avoir d'impact sur le montant de certaines primes attribuées en lien avec l'évaluation individuelle.

3.3.1 Contexte sur les droits familiaux

Assistance médicale à la procréation (PMA) :

Les femmes bénéficiant de cette assistance et leur conjoint peuvent bénéficier d'autorisation d'absence dans les cas suivants :

- Actes médicaux nécessaires à l'assistance médicale à la procréation : durée de l'examen,
- Accompagnement aux actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale : durée de l'examen.

Grossesse

Les femmes enceintes peuvent bénéficier d'autorisations d'absence dans les cas suivants :

- Séances préparatoires à l'accouchement psychoprophylactique (sans douleur). Ces autorisations sont accordées après avis du médecin de prévention lorsque ces séances ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de travail.
- Aménagement de l'horaire de travail : à partir du premier jour du 3^{ème} mois de grossesse, l'agent peut bénéficier, compte tenu des nécessités des horaires de son service, sur avis du médecin de prévention, de facilités dans la répartition des horaires de travail, dans la limite d'une heure par jour de service. Ces autorisations non prises ne sont pas récupérables
- Examens médicaux obligatoires : des autorisations d'absence sont accordées de droit pour se rendre aux examens médicaux obligatoires antérieurs ou postérieurs à l'accouchement

Le conjoint, concubin ou partenaire d'un Pacs peut également bénéficier de 3 jours maximum pour accompagner lors des examens prénataux.

Allaitement

Durant les heures de travail, pendant 1 an à partir de la naissance de l'enfant. L'agent bénéficie d'une réduction de son temps de travail d'une heure par jour, répartie en 30 minutes le matin et 30 minutes l'après-midi.

Congés paternité

À partir du 1^{er} juillet 2021, la durée du congé de paternité est portée de 11 à 25 jours. La durée du congé reste de 11 jours pour une naissance intervenant avant cette date. Toutefois, le congé de 25 jours s'applique pour les enfants nés avant le 1^{er} juillet 2021, mais dont la naissance était prévue après cette date. Par exemple, si la naissance de l'enfant est prévue le 5 juillet 2021 mais qu'elle intervient au mois de juin 2021, la durée de 25 jours s'applique.

Congé parental et disponibilité pour élever un enfant

Les dispositions relatives au congé parental des fonctionnaires et à la disponibilité pour élever un enfant ont été étendues

		Avant	Après
Disponibilité pour élever un enfant	Durée maximale	Jusqu’au 8 ans de l’enfant	Jusqu’au 12 ans de l’enfant
	Avancement de grade et d’échelon	Pas d’avancement	Maintien des droits Pendant 5 ans
Congé parental	Avancement de grade	Pas d’avancement de grade	Maintien des droits Pendant 5 ans
	Avancement d’échelon	Maintien des droits la 1 ^{ère} année puis réduction de moitié	Maintien des droits Pendant 5 ans
	Durée des périodes d’accord	6 mois	De 2 à 6 mois
	Délai minimum pour demander le renouvellement	2 mois	1 mois

3.3.2 Mesures d’amélioration sur les droits familiaux

- Actualiser des Espaces aménagés pour allaitement sur sites /lycées (conditions de travail) (2022)
- Informer de manière générale sur les droits ouverts à tous (temps partiel de droit, congés paternité ou parental) et prévoir une communication spécifique pour les hommes – inciter à la prise des congés paternité (2022)
- Communiquer sur les offres de gardes d’enfants, dont celles aux horaires décalés par territoire pour les agents des lycées (2022)
- Etablir un état des lieux genré sur les aides aux agents : chèque service (aide vie privée), garde d’enfant (2023)
- Approfondir les indicateurs suivants :
 - Notification du nombre de jours non pris de congés paternité (actions préalables d’infos managers/agents)
 - Nombre d’agents réintégré suite à disponibilité pour élever un enfant – durée moyenne avant réintégration
 - Nombre de femmes en disponibilité ayant bénéficié d’un avancement, nombre de femmes en congé parental ayant bénéficié d’un avancement (2022)

3.4 Qualité de vie au travail

Une attention particulière est portée par la collectivité aux conditions de travail de tous les agents. De plus, la Région mène de nombreuses actions en faveur de l’égalité femmes/hommes, notamment en matière de ressources humaines au travers des différentes mesures adoptées dans le protocole d’accord RH et la démarche Région en Santé.

3.4.1 Région en Santé

Depuis 2018, la collectivité est la première Région et grande collectivité à mener une politique moderne de ressources humaines, selon la norme québécoise « Entreprise en Santé » et accompagnée de l’AFNOR, appelée Région en Santé. Ambitieuse et innovante, elle vise à améliorer la qualité de vie au travail et le mieux-être de ses 5 000 agents en intégrant la santé dans sa globalité. La démarche est itérative : chaque action se déroule sous forme d’expérimentation et est définie à la suite d’un diagnostic précis.

Cette démarche associe tous les acteurs de la collectivité : la direction générale, les managers, les porteurs de projets, les médecins de prévention, les membres du CHSCT et chaque agent volontaire qui le souhaite.

Deux fois par an, un comité de pilotage composé d’élus, de la direction générale et des porteurs de projets se réunit pour valider les orientations et définir le pilotage global de la démarche. Chaque trimestre, un comité technique, composé d’agents volontaires de différentes directions, de représentants des agents des lycées, de représentants syndicaux se réunit pour définir les actions à réaliser par l’équipe projet et les pilotes d’action.

Région en Santé s’articule autour de 4 axes :

1. Le partage de pratiques de management et de gestion contribuant au mieux-être des agents
2. La prévention des risques professionnels et amélioration de l’environnement de travail
3. Les habitudes de vie : accompagner les agents vers les bonnes pratiques en matière de santé
4. L’équilibre vie privée-vie professionnelle

Les thématiques prioritaires et les différentes actions proposées ont été définies grâce aux résultats de l’audit QVT, réalisé par Arthur Hunt en 2017, ainsi que sur des analyses de questionnaires diffusés à l’ensemble des agents. Ces différentes thématiques et actions sont en train d’être actualisées grâce à l’analyse des résultats du 2^e audit de climat social réalisé en Septembre 2020.

Une des actions de Région en Santé en 2020 a été l’expérimentation de 25 vélos bureaux sur les deux sites administratifs de la collectivité. Cette expérimentation d’un an répond à une des thématiques prioritaires définies par le COTECH et le COPIL : le développement de l’activité physique sur le lieu de travail. Sur la durée de l’expérimentation, il y a eu 450 réservations au total réalisées par 125 agents dont 105 femmes (plus de 6500 km cumulés ont été réalisés).

3.4.2 La semaine de la qualité de vie au travail

Du 15 au 19 juin à l’occasion de la semaine nationale de la Qualité Vie au Travail et dans le cadre de la démarche Région en Santé des actions et des débats ont été proposés de manière entièrement digitale. Chaque jour une thématique nouvelle, en lien avec les actions prioritaires : Yoga des yeux, éveil musculaire, posturologie, méditation, sophrologie, nutrition et QVT. Les agents pouvaient s’inscrire au nombre d’ateliers qu’ils souhaitaient et les vidéos étaient disponibles en replay pendant 6 mois. 156 femmes ont participé aux différents ateliers sur 186 inscriptions. Ces résultats indiquent que les femmes sont plus sensibilisées sur ces sujets, un des objectifs est donc d’avoir un plus grand nombre d’hommes inscrits pour les prochaines éditions.

3.4.3 Cancer@Work

Depuis le 9 décembre 2020 la Région a signé une convention de partenariat avec l’association nationale Cancer@Work, 1^{er} réseau d’entreprises dédié à la question du cancer et des maladies chroniques et du maintien et du retour à l’emploi des malades. L’objectif de ce partenariat est de diffuser en interne des bonnes pratiques pour concilier cancer, maladie et emploi pour ainsi limiter l’exclusion des malades pendant et après la maladie.

Dans la continuité de cette signature, la collectivité a organisé un mois glissant de sensibilisation aux cancers et aux maladies chroniques du 19 Octobre au 20 novembre en lien avec Octobre Rose et Movember. Le choix de réaliser une sensibilisation globale sur ces deux mois permettait dans un contexte d’égalité de parler autant des cancers dits féminins que des cancers dits masculins. Ce mois était l’occasion d’engager une réflexion collective sur la thématique afin d’envisager la meilleure manière d’accompagner les personnes touchées de près ou de loin par le cancer et par extension les maladies chroniques. Ce mois avait 3 objectifs principaux :

- Libérer la parole concernant la maladie
- Son acceptation dans le cadre professionnel
- Briser le tabou pour accompagner au mieux les agents et les aidants

Plusieurs actions ont donc eu lieu tels qu’un concours de moustaches, réelles ou fictives, dans le but de sensibiliser aux cancers masculins (54 participants dont 38 femmes), deux conférences animées par WeCare@Work sur la maladie ainsi que le handicaps visibles et invisibles au travail (34 inscriptions au total dont 25 femmes), un appel à témoignage sur la maladie au travail pour mettre les agents au centre de la démarche (10 témoignages dont 9 femmes).

La gestion de la maladie et la thématique du maintien et du retour à l’emploi peuvent poser question et parfois être source de discrimination. L’objectif est donc bien de travailler collectivement pour proposer le meilleur accompagnement possible pour les agents.

3.4.4 Mesures d’amélioration sur la qualité de vie au travail

- Mise en place d’une conciergerie sur les sites administratifs (Région en Santé) (2022)
- Installer des vestiaires individuels dans les lycées (à compter de 2022)
- Acheter des tenues adaptées pour les femmes (morphologie, taille...) (à compter de 2020)
- Plan Agilité 2021 sites administratifs (2021)
- Organisation d’une semaine Qualité de Vie au Travail dont le thème national est «travailler ensemble» (Région en Santé) (2021)
- Organisation d’un mois de sensibilisation aux cancers et maladies chroniques en lien avec Octobre Rose et Movember (Région en Santé) (2021)
- Mise en place d’une expérimentation de réveil musculaire pour les agents des EPLE (2022)
- Mettre en place des actions Santé au travail avec notre prestataire prévoyance (2022)

3.5 Action sociale

L'action sociale collective ou individuelle, vise à améliorer les conditions de vie des agents publics et de leurs familles, notamment dans les domaines du logement, de l'enfance et des loisirs, ainsi qu'à les aider à faire face à des situations difficiles.

Conformément au Protocole d'accord relatif aux modalités de gestion des ressources humaines, les valeurs adoptées pour la déclinaison pour l'action régionale sont : l'équité d'accès sur le territoire, la dégressivité en fonction des ressources et la proximité.

L'action sociale de la Région Normandie est répartie entre plusieurs acteurs :

- Un prestataire extérieur
- Une association du personnel
- Une gestion interne

3.5.1 Contexte sur les prestations sociales

CNAS

Au 1^{er} janvier 2019, la Région Normandie a mis en place une nouvelle politique d'action sociale, conformément au Protocole d'accord relatif aux modalités de gestion des ressources humaines, signé au printemps 2018.

Elle a dans ce cadre confié une partie de la mise en œuvre de l'action sociale à un prestataire extérieur, le CNAS, dont l'offre répond aux valeurs souhaitées par la Région pour faciliter la vie des agents : l'équité d'accès et d'accessibilité sur l'ensemble du territoire normand et la prise en compte des conditions de ressources dans l'attribution des prestations.

Celui-ci assure des prestations autour de 5 principaux pôles :

- La famille et le quotidien (mariage/PACS, naissance, garde enfant, Noël des enfants, rentrée scolaire, ...)
- La reconnaissance professionnelle (médailles du travail, départ à la retraite...)
- Les loisirs, la culture (classe environnement, accueil de loisirs, vacances enfants, billetterie, offres locales, épargne chèques vacances, ...)
- Les aléas de la vie et les prêts (décès agent, enfant à charge, conjoint, secours exceptionnel, aide catastrophe naturelle)
- La santé et le bien-être (enfant handicapé, chèques sport et bien-être...)

La qualité du partenariat entre le CNAS et la Région Normandie depuis fin 2018 pour construire cette nouvelle offre est à souligner : il a permis une mise en place effective de toutes les prestations au 1^{er} janvier 2019 accessibles à tous les agents.

Exceptionnellement en 2020, le CNAS a décidé comme mesure spéciale Covid, d'abonder l'allocation rentrée scolaire déjà existante, pour les bénéficiaires situés dans les tranches d'imposition 1 et 2.

Association du personnel normand

Lancée en janvier 2020, l'Association du Personnel est à destination des 5000 agents, sur l'ensemble du territoire normand. Animée par 15 membres bénévoles au niveau du Conseil d'Administration (président, vice-présidents, trésorier, secrétaire, membres du conseil d'administration...) l'Association du Personnel a pour but de proposer des événements conviviaux en complément des prestations proposées par le CNAS.

Une communauté "TOUS UNIS EN NORMANDIE", est ouverte et compte 340 membres. C'est un lieu d'échanges et d'informations sur l'Association du Personnel de la Région Normandie.

Gestion interne sur certaines prestations

La collectivité participe à la prise en charge des frais de mutuelle (contrat labellisé) et de prévoyance, aux prestations interministériels, aux frais de transports...

Le montant, au titre des prestations sociales, est indiqué dans le bilan social 2019 que ce soit pour le CNAS, les prestations interministérielles, aide aux transports, association du personnel.... Ces données chiffrées sont genrées et répartie par site.

3.5.2 Contexte sur l'accompagnement social

Par ailleurs, au sein de la collectivité, trois assistantes sociales diplômées d'Etat sont à la disposition de l'ensemble des agents et interviennent sur tout le territoire normand (5 départements). Elles sont soumises au secret professionnel et les entretiens sont totalement confidentiels. Leur mission est d'écouter, d'informer, d'orienter et de soutenir les agents qui en éprouvent le besoin tout au long de l'année. Elles les accompagnent afin de trouver des solutions adaptées à chaque situation aussi bien pour des questionnements ou difficultés d'ordre professionnel ou/et personnel.

Dans le bilan social, sont recensés à la fois le nombre d'agents reçus par les accompagnants sociaux et le nombre de rendez-vous réalisés. Ces données sont genrées et pour les motifs suivants : accès aux droits, difficultés financières, difficultés sur le plan professionnel, logement, problèmes familiaux, santé et handicap....

3.5.3 Mesures d'amélioration sur les prestations sur l'action sociale

- Développer offre de proximité CNAS (politique Rollon) (2022)
- Mettre en place participation prévoyance obligatoire (à compter de 2022)

4 Lutter contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations

Suite aux mesures déjà prévues par la circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique, l'accord relatif l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 30 novembre 2018, a mis en place des mesures structurantes pour prévenir, traiter et sanctionner les violences sexuelles et sexistes. Elles ont été renforcées par la loi n° 2019-828 de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 qui prévoit un volet sur la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations.

La lutte contre les discriminations consiste à assurer l'effectivité de l'égalité de traitement entre les individus (dans une situation comparable) dans les champs de l'accès au droit, de la fourniture d'un bien ou d'un service et de la vie professionnelle.

Toutes les administrations devaient instaurer pour le 1er mai 2020 un dispositif de recueil des signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes. Ce dispositif permet également de recueillir les signalements des témoins. Son contenu a été précisé dans un décret du 13 mars 2020.

La Région Normandie en tant qu'employeur a un rôle déterminant à jouer pour faire évoluer les mentalités et garantir aux agents la mise en œuvre de toute mesure nécessaire à la prévention, au traitement et à la sanction des actes de violences sur le lieu de travail.

La formation à la lutte contre les discriminations et les violences est une étape essentielle pour mieux comprendre les enjeux et agir. La Région proposera des cycles de formation sur cette thématique.

La collectivité porte déjà une attention particulière aux propos et faits de violences notamment verbales à caractère sexiste et sexuel dont les agents peuvent être victimes au sein d'une équipe. Ces faits sont systématiquement sanctionnés quel que soit le niveau hiérarchique ou le métier exercé.

Pour lutter contre les discriminations, les harcèlements et les violences sexuelles, un travail de théâtre interactif était prévu courant 2020, à destination des encadrants et des agents dans les lycées, mais a dû être reporté. Il repose sur l'écriture de saynètes par la comédienne Blandine Métayer, à partir de situations constatées pour aborder les sujets de l'égalité professionnelle dans les lycées. Une programmation est espérée pour la fin du premier semestre 2021.

4.1 Cellule de veille

Une charte de cette cellule de veille, validée en CHSCT le 7 juillet 2018 présente en détail les missions, les principes et le fonctionnement de ce nouveau dispositif.

Préambule

Les risques psychosociaux (RPS) correspondent à des situations de travail où sont présents, combinés ou non :

- Du stress : déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes de son environnement de travail et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face ;
- Des violences internes commises au sein des services ou des établissements par des agents : harcèlement moral ou sexuel, conflits exacerbés entre des personnes ou entre des équipes ;

- Des violences externes commises sur des agents par des personnes externes à la Région (insultes, menaces, agressions...).

Ce sont des risques qui peuvent être induits par l'activité elle-même ou générés par l'organisation et les relations de travail. L'exposition à ces situations de travail peut avoir des conséquences sur la santé des agents, notamment en termes de maladies cardio-vasculaires, de troubles musculo-squelettiques, de troubles anxio-dépressifs, d'épuisement professionnel,...

Les risques psychosociaux sont souvent imbriqués et peuvent être d'origines multiples : problèmes professionnels (surcharge/sous charge de travail...) et problèmes personnels (séparation, problèmes financiers, maladie...). Ces risques peuvent interagir entre eux et ont également des spécificités qu'il convient de prendre en compte dans un objectif de prévention.

Ces risques sont depuis plusieurs années, des préoccupations en augmentation, au sein des administrations. La nécessité de traiter ces situations ainsi que de mettre en place des dispositifs de prévention est considérée par la Région Normandie comme étant essentiels au maintien du bon fonctionnement des services et du bien-être au travail des agents.

Le rôle des encadrants est également majeur dans la prévention des situations à risque (modalités de réorganisation, évolution des fiches de poste, équilibre des activités...) et dans la responsabilité à partager ces situations d'urgence pas toujours liées aux conditions de travail lorsqu'elles adviennent.

Il apparaît également opportun, pour certaines situations de mal-être au travail présentant un caractère d'urgence, de mettre en place un accompagnement pluridisciplinaire pour les agents en complément des dispositifs institutionnels déjà existant.

C'est dans ce contexte qu'est installée une Cellule de Veille à destination de l'ensemble des agents de la Région Normandie, en vue de mettre en place des mesures correctives et des actions de prévention qui permettront de répondre aux situations de mal-être au travail présentant un caractère d'urgence.

Les situations suivantes présentent un caractère d'urgence : mise en évidence d'un processus de « harcèlement », tentative de passage à l'acte ou annonce de passage à l'acte, isolement, propos inquiétants ou changement de comportement brutal. Région Normandie Charte de la Cellule de Veille

Mission de la cellule de veille

La cellule est une équipe pluridisciplinaire, elle a pour mission :

- D'écouter les agents/collectifs en situation identifiée de mal-être.
- D'analyser, en équipe pluridisciplinaire, les situations de mal-être au travail pouvant avoir des conséquences sur la santé physique et mentale.
- De proposer, dans une optique de mieux être de l'agent à son poste et/ou du collectif, des actions de prévention notamment en sollicitant un accompagnement spécifique des acteurs RH institutionnels compétents.

La Cellule de Veille réalise ses missions de manière indépendante et a une fonction d'analyse, d'alerte, de relais et de proposition d'actions concernant les situations individuelles ou collectives de mal-être au travail pour lesquelles elle a été saisie et qui présentent un caractère d'urgence (voir préambule). De plus, la cellule n'a pas vocation à se substituer aux acteurs institutionnels existants (médecine de prévention, DECO, DARH, DVT) qui pourront être chargés de la mise en œuvre de certaines actions.

Un bilan anonyme des saisines et des actions mises en place sera fait à chaque séance du CHSCT de la Région Normandie.

Publics visés

La compétence de la cellule s'étend à l'ensemble des agents de la Région Normandie quels que soient leurs fonctions, leurs statuts (titulaires, stagiaires, non-titulaires) et leurs sites de travail (sites administratifs ou lycées).

Composition de la cellule de veille

La Cellule de Veille est composée de 4 membres, afin de garantir une approche pluridisciplinaire :

- Un accompagnant social
- Un représentant de la Direction Administration des Ressources Humaines
- Un représentant de la Direction Evolution des Compétences et Organisations
- Un ingénieur Hygiène et Sécurité
- Le médecin de prévention si nécessaire.

Principe déontologique de la cellule de veille

Les travaux de la cellule sont strictement confidentiels. Aucun des éléments qui ressortent de l'écoute d'un demandeur ne peuvent être versés à son dossier administratif.

Néanmoins, l'analyse de la situation ainsi que la mise en oeuvre des actions peuvent nécessiter que les membres de la cellule soient dans l'obligation de transmettre certaines informations et/ou de solliciter l'encadrement, les collègues ou d'autres acteurs.

Dans ce cas, le(s) demandeur(s) seront préalablement consultés afin de s'assurer de leur accord et ce dernier sera formalisé par écrit. Si l'agent ne souhaite pas lever l'anonymat, les propositions d'actions seront fortement limitées.

Les membres de la cellule s'engagent à porter un regard neutre sur les situations dont ils sont saisis. Ils s'abstiennent de tout jugement sur ces situations, ainsi que sur toute personne ou structure dont l'implication serait mentionnée lors des entretiens qu'ils conduisent.

Fonctionnement de la cellule de veille

La cellule intervient dès lors :

- Qu'un de ses membres identifie, dans le cadre de ses missions « normales », une situation relevant des compétences de la cellule et après accord de l'agent ou du collectif concerné.
- Qu'elle est sollicitée par un agent via le mail celluledeveille@normandie.fr qui est réceptionné par l'Adjointe à la DGA Ressources, la Directrice Vies au Travail, la Directrice Evolution des Compétences et des Organisations et le Médecin de Prévention de la Région.
- Qu'elle est sollicitée via un autre capteur (managers, médecins de prévention, accompagnants sociaux, représentants du personnel, agents des ressources humaines, collègues, équipe de direction d'un établissement...) qui a l'accord de l'agent pour solliciter la cellule en son nom ou qui souhaite alerter la collectivité par ce biais.

Lors d'une sollicitation par mail ou via un capteur, les informations suivantes devront être transmises par l'agent :

- Nom et Prénom du/des agent(s) concerné(s)
- Direction – Service – Etablissement
- Téléphone
- Descriptif de la situation

La présente charte est communiquée à l'agent ou au collectif demandeur lors du premier échange.

Lors de ce premier échange, entre la cellule et le(s) demandeur(s), il sera confirmé que :

- La situation relève bien de la compétence de cette cellule ;
- Le collectif ou l'agent donne son accord pour entrer dans le dispositif de la cellule qui sera formalisé par la signature d'un document rappelant la date, le contexte de la demande ainsi que les limites de confidentialité souhaitées par le(s) demandeur(s).

La cellule rencontre ensuite l'agent ou le collectif et détermine ensuite les actions à mettre en oeuvre. Les préconisations sont ensuite présentées au(x) demandeur(s) avant d'être transmises aux acteurs RH pour mises en oeuvre.

Si la situation ne relève pas de sa compétence de la Cellule de Veille ou si l'agent ou le collectif refuse d'entrer dans le dispositif, les membres de la Cellule de Veille proposeront de réorienter le(s) demandeur(s) vers un autre dispositif RH et clôtureront la demande par écrit.

Suivi des actions de la cellule de veille

Un suivi périodique et anonyme des situations et des actions proposées est réalisé en présence de quatre représentants du personnel siégeant en CHSCT (le secrétaire du CHSCT et un représentant de chaque organisation) au minimum tous les trois mois. L'objectif étant de préconiser des actions de prévention pouvant s'étendre à tout ou partie des agents.

Un retour sur le fonctionnement de la cellule sera fait à chaque CHSCT (nombre de saisines, nombre de situations suivies par la cellule, actions de prévention préconisées...). Région Normandie Charte de la Cellule de Veille Page 4 sur 6

Rôle du capteur

Un « capteur » peut être toute personne (agent, manager, représentant du personnel, agent RH, médecin de prévention, équipe de direction d'un établissement) qui signale à la cellule avec l'accord d'un collectif/d'un agent ou non une situation de mal-être au travail présentant un caractère d'urgence (voir préambule).

En tant que capteur, vous devez transmettre les éléments suivants à la Cellule de Veille :

- Nom et Prénom du/des agent(s) concerné(s)
- Direction – Service – Etablissement
- Téléphone
- Descriptif de la situation
- Avez-vous l'accord de l'agent/du collectif pour solliciter la Cellule de Veille : Oui Non

Lorsqu'un « capteur » fait connaître des situations auprès de la Cellule de Veille, celle-ci leur fait un retour sur la prise en charge de la situation par la Cellule de Veille ou la réorientation vers un autre dispositif.

4.2 Mise en place « signalement.net »

Depuis le 1^{er} janvier 2021, une plateforme en ligne « signalement.net », centralise tous les types d'alertes internes ou externes et les oriente vers les services concernés ou le cas échéant vers la cellule de veille. Ces alertes peuvent porter sur des questions de déontologie, de détournement, d'abus de confiance ou de problèmes RH. Ce dispositif dématérialisé permet la traçabilité des demandes, dans le respect de la nécessité de confidentialité prévue.

Le Comité de lutte antifraude existe depuis la fusion des deux Régions. Au départ il se concentrait sur les fonds européens pour s’étendre ensuite aux autres sujets. Son suivi et son secrétariat est confié au service juridique.

Il se réunit une fois par ans au minimum. Il évoque tous les évènements de l’année, l’état des fraudes en les rendant anonymes, ainsi que les actions à venir. Chacun fait ensuite ses préconisations.

Un code de bonne conduite est en cours de finalisation et sera diffusé prochainement. Il s’appuie sur une cartographie de l’ensemble des risques réalisé par le service du Contrôle de gestion et le Manager des risques.

Dans le cadre de la politique de lutte contre la corruption ou la fraude, un accord de confidentialité est proposé. Le document fixe les obligations relatives à la protection des informations et des données susceptibles d’être portées directement à la connaissance d’un agent dans le cadre du signalement d’une fraude ou de la lutte contre la corruption. Les modalités de protection sont également précisées. Un accord de confidentialité est également présenté et s’adressera plus spécifiquement au référent alerte éthique. Le document fixe les obligations relatives à la protection des informations et des données susceptibles d’être portées à la connaissance du référent dans le cadre d’un signalement.

4.3 Plateforme d’écoute anonyme

Une plateforme d’écoute et de soutien pour les agents : pour parler, être entendu, soutenu ou conseillé face à une situation de crise que vous ne parvenez plus à gérer dans votre vie professionnelle ou personnelle. Des psychologues sont à votre écoute 24h/24 -7j/7 de façon anonyme et gratuite. Numéro vert : 0 800 30 30 19 (services appels gratuits)

En cas d’anxiété liée au contexte particulier lié à la crise sanitaire, les agents qui en ressentiraient le besoin, peuvent également appeler cette plateforme d’écoute et de soutien.

En complément de la Foire aux questions, disponible sur le réseau intranet Vikings, une cellule d’information RH est mis en place pour répondre aux interrogations des agents :

Par mail : questions.coronavirus@normandie.fr

Par téléphone : 09.70.81.87.91 de 8h30 à 12h30 et de 13h30 à 17h30 (prix appel normal)

4.4 Lutte contre les discriminations

Une discrimination consiste à traiter moins favorablement et de manière non justifié une personne par rapport à une autre dans une situation comparable, en raison de critères interdits par la loi.

La loi interdit toute discrimination fondée sur l’origine, le sexe, la situation de famille, l’apparence physique, le patronyme, l’état de santé, le handicap, les caractéristiques génétiques, les mœurs, l’orientation sexuelle, l’âge, les opinions politiques, les convictions religieuses, les activités syndicales, l’appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une “race”.

La discrimination est indirecte lorsqu’une disposition, un critère, une pratique apparemment neutre aboutit à créer une situation défavorable pour une personne ou un groupe de personnes en raison d’un critère prohibé ; à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement

justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif ne soient appropriés et nécessaires.

Il existe deux types de discriminations :

- La discrimination directe : correspond à une situation dans laquelle une personne est traitée de manière moins favorable qu’une autre ne l’est, dans une situation comparable sur le fondement d’un des critères « interdits ».
- La discrimination indirecte : est une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d’entraîner un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d’autres personnes

Arrivé dans les services régionaux en septembre 2020, Aymeric Maugé, apprenti chargé de projet discriminations au sein de la DGA Ressources, Performance, Vie et Evolution de la Collectivité aura pour mission de définir et de décliner un plan d’actions dédié à la prévention des discriminations dans tous les processus de gestion des ressources humaines en interne.

Dans le cadre d’un diagnostic préalable, il réalise actuellement une étude statistique sur l’ensemble des effectifs agents de la collectivité entre 2017 et 2019. L’analyse se basera notamment sur l’analyse des critères discriminants suivants : la mixité, le handicap, l’âge. L’étude permettra de les déterminer et de proposer des axes prioritaires sur lesquels agir.

4.5 Mesures d’amélioration sur la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations

- Organiser un plan de sensibilisation et de formation à la lutte contre les violences :
 - Niveau de sensibilisation (conférence, MOOC...) à destination des agents
 - Niveau formation pour mieux définir, connaître, prévenir le harcèlement moral ou sexuel, les actes de violence et agissements sexistes, les discriminations, les situations à risque (personnelle comme professionnelle) : à destination des encadrants, experts RH /recruteurs, organisations syndicales (2021/2022)
- Informer sur la cellule de veille auprès de l’ensemble des agents et envisager une communication régulière (2021)
- Mesures disciplinaires pour les violences contre les Femmes/Hommes : suivi des sanctions/an (âge des victimes, fonctions, niveau de sanction /volume de signalements) (2021)
- Partager le diagnostic et préparer un Plan d’actions lutte contre les autres discriminations (2^{ème} semestre 2021)
- Plan ciblé séniors (groupe de travail avec les syndicats) (2023)
- Nouvelle convention handicap (plan action interne) (2022)

5 Mettre en œuvre le plan d’actions

L’égalité professionnelle est une thématique transversale au sein de la collectivité. L’élaboration du plan d’action a été réalisée dans une démarche participative. La réussite de la mise en œuvre du plan reposera sur l’appropriation des actions par les agents et sur l’évaluation des mesures.

Le plan d’actions s’appuiera sur un portage politique et technique afin de valoriser les engagements de la collectivité, de dresser un bilan annuel, de renforcer ou réorienter des actions et proposer de nouvelles mesures.

5.1 Elaboration du plan d’actions égalité professionnelle 2021-2023

Comme exposé dans le préambule, le plan d’actions égalité professionnelle est le fruit d’un travail conjoint initié par la DGA RPVEC, les directions Ressources (Direction de l’Administration des Ressources Humaines ; Direction Vie au Travail ; Service pilotage Ressources Humaines ; Direction Evolution des Compétences et des Organisations) et la Direction Générale. Sa formalisation a été lancée suite à l’obligation réglementaire de la Loi de transformation de la Fonction publique du 6 août 2019.

Il a été inscrit dans l’agenda social 2020-2021 et son élaboration repose sur une démarche de co-construction engagée avec les organisations syndicales.

De plus, le plan d’actions égalité professionnelle est en lien étroit avec les travaux sur les lignes directrices de gestion qui s’inscrivent également dans la Loi du 6 août 2019, la démarche Région en santé, le plan de lutte contre les discriminations inscrit à l’agenda social au 2nd semestre 2021 et le plan de mobilité de la collectivité présenté en comité technique du 27 mai 2021.

Le 12 juin 2020, le groupe de travail égalité professionnelle s’est réuni pour lancer les travaux sur les différentes thématiques du plan d’actions. Au fil des mois, les échanges ont été nourris par le travail des directions ressources et discutés lors des réunions du groupe de travail.

En janvier 2021, des groupes thématiques ont été constitués (recrutement, rémunération et mixité des métiers) pour approfondir un certain nombre d’indicateurs.

Le plan d’actions égalité professionnelle 2021-2023 est présenté au comité technique du 27 mai 2021. Il fera l’objet d’une communication spécifique à destination des élus et des agents (cf. fiche-action).

5.2 Modalités de mise en place, suivi et évaluation du plan d’actions

Comité de direction générale : présentation du plan d’actions égalité professionnelle et suivi régulier de sa mise en œuvre (bilan annuel)

Comité de suivi (technique) : poursuivre les travaux initiés sous la forme du groupe de travail égalité professionnelle Région/Organisations syndicales pour compléter les fiches-actions 2022 et 2023 et échanger sur la mise en œuvre du plan d’actions - Fréquence à définir en fonction de l’agenda social et des autres travaux

Comité de pilotage : instaurer un comité de pilotage qui regroupe l'élue ou l' élu référent, la Direction Générale, les directions concernées par la mise en œuvre, la communication interne qui se réunira une fois par an pour faire le bilan du plan et présenter les nouvelles fiches-actions ou les éventuels ajustements du plan.

.....

Textes de référence :

Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique

Décret du 13 mars 2020, relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique

Accord du 8 mars 2013, protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

Circulaire du 9 mars 2018, relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique

Circulaire du 22 décembre 2016, relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

Documents référents au sein de la collectivité :

Bilan social 2019 : [ici](#)

Rapport égalité professionnelle femmes hommes

Annexes

FICHES ACTIONS

I. DIFFUSER LA CULTURE DE L'ÉGALITE EN INTERNE

Domaine	Sensibilisation et communication sur l'égalité et la lutte contre les discriminations
Mesure	Informier et communiquer sur l'engagement égalité de la collectivité
Objectif(s)	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibiliser l'ensemble des agents et les élus à la thématique de l'égalité et des discriminations • Développer la culture de l'égalité en interne pour une meilleure prise en compte des enjeux • Rendre visible la démarche égalité et porter à la connaissance des agents les actions conduites • Inciter les agents à intégrer l'égalité dans les politiques publiques en lien avec les compétences régionales
Pilote(s)	Direction générale / Communication interne
Contexte	L'égalité F/H est très transversale et n'a pas été, à ce jour, traitée comme une politique publique à part entière. De nombreuses actions internes et externes ont été déployées via les directions mais sans formalisation ni feuille de route claire. Il est nécessaire de renforcer la prise en compte de la thématique en interne et de mieux structurer les actions menées pour les mettre en cohérence avec les orientations affichées.
Action(s)	<p>Elaborer une feuille de route égalité (lien avec plan de com. interne) avec :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Temps forts sur l'égalité à différents moments de l'année (8 mars, 25 novembre, semaine éga pro, semaine de la mixité des métiers, présentation rapport annuel...) • Diffuser des outils de communication interne (newsletter, actu sur Vikings, quizz, conférences, réseaux sociaux...)
Public(s) concerné(s)	Agents des sites administratifs et des lycées + encadrants Elus régionaux
Moyens à mobiliser	Chargée de mission DG / Communication interne / Directions ressources Réseaux personnes ressources 'égalité' dans les directions
Indicateurs de moyens et de résultats	Evénements organisés Publications
Point de vigilance	Temps dédié à la coordination égalité au sein de la DG est croissant (groupes de travail, réunions, productions...) donc à intégrer dans fiche de poste Actions sur l'égalité à intégrer dans plan de charge com. interne
Calendrier	2021
Indicateurs de suivi	Evolution du nb de publications/ manifestations internes

I. DIFFUSER LA CULTURE DE L’EGALITE EN INTERNE

Domaine	Sensibilisation et communication sur l’égalité et la lutte contre les discriminations
Mesure	Création de page(s) dédié(s) à l’égalité F/H et les discriminations sur le site internet www.normandie.fr
Objectif(s)	Renforcer la visibilité de l’engagement de la Région en matière d’égalité femmes-hommes et valoriser les actions conduites (interne et externe) sur le site internet
Pilote(s)	Direction générale / Direction Communication (pôle web)
Contexte	Le sujet de l’égalité F/H n’est pas traité aujourd’hui sur le site internet de la Région. On y trouve seulement quelques éléments d’information sur l’entrepreneuriat des femmes et les droits culturels via des communiqués de presse (rubrique actualités).
Action(s)	Intégrer sur le site internet des contenus extraits du rapport annuel égalité ou de l’actu Egalité en créant des espaces dédiés (pages ou sous-pages) : <ul style="list-style-type: none"> • Volet politiques publiques • Volet égalité professionnelle dont discriminations
Public(s) concerné(s)	Interne : Agents et élus régionaux Externe : Habitants et partenaires
Moyens à mobiliser	Direction Générale / Direction de la communication-pôle web + réseaux référents égalité pour mise à jour et suivi
Indicateurs de moyens et de résultats	Evénements organisés Publications
Point de vigilance	S’assurer de la mise à jour des infos intégrées Fréquence de mise à jour à définir (lien avec diffusion rapport annuel)
Calendrier	2021
Indicateurs de suivi	Présence des contenus sur le site Actualisation

I. DIFFUSER LA CULTURE DE L’EGALITE EN INTERNE

Domaine	Sensibilisation et communication sur l’égalité et la lutte contre les discriminations
Mesure	Réorganiser la communauté Vikings Egalité-Mixité F/H et élargir à la thématique des discriminations
Objectif(s)	<ul style="list-style-type: none"> Renforcer la visibilité de l’engagement de la Région en matière d’égalité femmes-hommes et valoriser les actions conduites (interne et externe)
Pilote(s)	Direction générale/Mission discrimination
Contexte	Le sujet de l’égalité F/H et de la mixité sont traités depuis mars 2018 sur Vikings via une communauté mais cet espace est mal structuré, peu attractif dans sa forme et méconnu des agents avec un faible nombre d’agents membres
Action(s)	<ul style="list-style-type: none"> Travailler sur une nouvelle organisation des contenus égalité/discriminations de la communauté Vikings pour en faire un mini-site intranet plus clair et plus attractif avec deux axes : politiques publiques et égalité professionnelle Prévoir une intégration des contenus plus fréquente par sous-thématiques Assurer une veille et un suivi de l’actualité sur le sujet Communiquer auprès des agents sur l’existence de cette communauté
Public(s) concerné(s)	Agents et élus régionaux
Moyens à mobiliser	Direction Générale /DGA RPVEC / mission discrimination + directions en relais de l’actu
Indicateurs de moyens et de résultats	Publications Nombre de membres
Point de vigilance	<ul style="list-style-type: none"> Fonctionnement complexe d’une communauté sur Vikings : il faut à la fois être membre et suivre la communauté pour que les infos remontent dans le fil d’actu (push) Vikings n’est pas un réflexe quotidien donc c’est un vecteur de - communication partiel (forme et fonctionnement complexes) avec des limites
Calendrier	2021
Indicateurs de suivi	Présence des contenus sur Vikings Actualisation Nombre de membres et de personnes qui suivent

I. DIFFUSER LA CULTURE DE L’EGALITE EN INTERNE

Domaine	Sensibilisation et communication sur l’égalité et la lutte contre les discriminations
Mesure	Informé et communiquer sur le plan d’actions égalité professionnelle 2021-2023
Objectif(s)	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibiliser l’ensemble des agents et les élus aux thématiques de l’égalité professionnelle et des discriminations • Porter à la connaissance des agents le plan d’actions éga pro 202-2023 • Communiquer sur sa mise en œuvre, thème par thème sur les 3 années
Pilote(s)	Direction générale / DGA RPVEC/com. interne
Contexte	Le plan d’actions éga pro porte 2021-2023 est le 1 ^{er} plan actions éga pro de la collectivité. Il va au-delà des obligations réglementaires et met en avant les thématiques sur lesquelles la collectivité en tant qu’employeur souhaite s’engager. La durée 2021-2023 permet de prioriser les actions conduites. De nombreuses actions existaient déjà sur ces sujets et le plan les formalise et les renforce puis en initie de nouvelles.
Action(s)	<p>Préparer un « mini » plan de communication interne spécifique au volet égalité professionnelle et au déploiement du plan d’actions triennal :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Présenter le plan d’actions éga pro en CODIR DG et aux encadrants (pour relais aux équipes) et les inciter à se saisir du sujet • Réaliser une version communicante/synthétique du plan d’actions éga pro pour l’interne et le site internet (externe) • Faire des focus sur certains domaines : temps forts et outils de communication spécifiques • Poursuivre le travail engagé entre la DG, les directions ressources et les OS pour ajuster et compléter le plan d’actions et les fiches et en assurer le suivi
Public(s) concerné(s)	Agents des sites administratifs et des lycées + encadrants Elus régionaux Habitants (site internet)
Moyens à mobiliser	Direction générale / DGA RPVEC/com. interne + encadrants (relais)
Indicateurs de moyens et de résultats	Temps forts et supports de com
Point de vigilance	Temps dédié à la coordination égalité au sein de la DG est croissant (groupes de travail, réunions, productions...) donc à intégrer dans fiche de poste Actions sur l’égalité à intégrer dans plan de charge com. interne
Calendrier	2021
Indicateurs de suivi	Evolution du Nb d’actions de communication

I. DIFFUSER LA CULTURE DE L'ÉGALITÉ EN INTERNE

Domaine	Sensibilisation et communication sur l'égalité et la lutte contre les discriminations
Mesure	Aller vers une politique éditoriale non stéréotypée et garantir l'égalité de représentation des femmes et des hommes dans les événements et actions de la Région
Objectif(s)	Gommer les stéréotypes de sexe et les préjugés dans la communication de la collectivité pour réduire les inégalités F/H et lutter contre toute forme de discrimination
Pilote(s)	Direction générale / Communication externe et com. interne
Contexte	Aucune formalisation des bonnes pratiques en matière de communication non stéréotypée n'a été mise en œuvre à ce jour. Et aucune position claire et affichée de la collectivité sur l'écriture dite égalitaire. La direction de la communication et les services de la Région ont des pratiques hétérogènes dans ce domaine et manquent de référentiel et d'accompagnement.
Action(s)	<ul style="list-style-type: none"> • -Adapter les supports de communication existants • -Réaliser un référentiel/guide des bonnes pratiques pour la communication écrite, visuelle, événementielle et digitale et le diffuser dans toutes les directions • -Réaliser un mémo sur l'écriture mixte avec les règles à appliquer à la Région • -prévoir un module de formation spécifique pour les experts communication
Public(s) concerné(s)	Agents des sites administratifs et des lycées + encadrants Elus régionaux Experts communication
Moyens à mobiliser	Chargée de mission DG / Direction Communication Référénts communication dans les directions
Indicateurs de moyens et de résultats	Réalisation du référentiel et mémo écriture Suivi des publications et événements organisés
Point de vigilance	Ne pas aller jusqu'à l'écriture inclusive avec le point médian pour ne pas alourdir les textes (cf. décret nov. 2017 pour les textes officiels, courriers ou documents administratifs)
Calendrier	2021
Indicateurs de suivi	Réalisation du référentiel et mémo écriture Suivi des publications et événements organisés

I. DIFFUSER LA CULTURE DE L’EGALITE

Domaine	Formation à l’égalité professionnelle
Mesure	Déployer des cours en ligne (MOOC) autour de l’égalité Femme Homme
Objectif(s)	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibiliser l’ensemble des agents • Rendre visible la démarche égalité • Favoriser la diffusion de l’information et l’actualité sur la thématique de l’égalité
Pilote(s)	Direction Evolution des Compétences et des Organisations (DECO / Direction générale
Contexte	La Région Normandie souhaite continuer à sensibiliser ses agents à l’égalité Femme/Homme. Aujourd’hui, elle a déployé plus particulièrement 2 actions à travers une conférence à destination des agents des sites administratifs et une pièce de théâtre pour les agents des EPLE. Toutefois, des nouveaux modes de sensibilisation doivent être mis en place afin de sensibiliser un plus grand nombre d’agents et de leur permettre de se familiariser avec le sujet à leur rythme.
Action(s)	- Mise en ligne de MOOC, Webinaires, conférences sur Vikings
Public(s) concerné(s)	<ul style="list-style-type: none"> - Agents des sites administratifs - Agents des EPLE
Moyens à mobiliser	Constitution d’un réseau « référent égalité » composé d’agents volontaires des différentes directions et des EPLE, Ces référents pourraient s’impliquer dans la recherche de thématiques en MOOC à diffuser et pourraient être le relais d’information égalité au sein de leur direction ou des lycées.
Indicateurs de moyens et de résultats	Diffusion d’une sensibilisation tous les deux mois
Point de vigilance	Redondance des thématiques à travers l’ensemble des actions sur l’égalité Femme/Homme Pilotage des diffusions (arbitrage des contenus en amont)
Calendrier	2021
Indicateurs de suivi	Périodicité des mises en ligne Nombre de connexion au MOOC

II. Prendre en compte l’égalité et la mixité professionnelle dans les modes gestion des ressources humaines

Domaine	Recrutement (et mixité des métiers)
Mesure	Rendre la Région plus visible et plus attractive, à l’externe, pour attirer de nouveaux talents en travaillant avec l’Agence régionale de l’Orientation et des Métiers (AROM)
Objectif(s)	<ul style="list-style-type: none"> Faire découvrir et promouvoir les métiers de la Région à l’externe Attirer de nouveaux talents et de nouvelles candidatures Déconstruire les stéréotypes genrés liés à l’emploi dans certains métiers pour favoriser la mixité F/H Rééquilibrer la répartition femmes-hommes dans les métiers et les fonctions peu mixtes
Pilote(s)	Direction Evolution des Compétences et des Organisations (DECO) / Agence régionale de l’Orientation et des Métiers / Direction de la Communication
Contexte	La Région a besoin de renforcer la visibilité de son potentiel de recrutement à l’externe. La collectivité se trouve parfois en difficulté pour recruter (métiers et/ou secteurs géographiques en tension) et une partie des métiers occupés sont peu mixtes.
Action(s)	<ul style="list-style-type: none"> Création et gestion du compte Région sur la plateforme « Destination métiers » gérée par l’AROM Communiquer auprès des agents Région pour les inciter à rejoindre le réseau des ‘ambassadrices/ambassadeurs métiers’ géré par l’AROM Animer une communauté ‘ambassadrices/ambassadeurs métiers’ en interne Accroître la participation de la Région aux salons et forums métiers et emploi organisés par l’AROM
Public(s) concerné(s)	<ul style="list-style-type: none"> Interne-Agents Région pour le réseau ambassadrices/ambassadeurs métiers (titulaires, contractuels, stagiaires sur les sites administratifs et lycées) Externe : étudiants, lycéens, demandeurs d'emplois, personnes en reconversion, enseignants, professionnels de l’emploi...
Moyens à mobiliser	Chargé projet DECO et chargé projet AROM + communication pour les salons et forums
Indicateurs de moyens et de résultats	Adhésion de la Région à « Destination métiers » Nombre ambassadrices/ambassadeurs métiers Région Nombre de salons et forums Canaux utilisés pour candidater à la Région (sondage à prévoir)
Point de vigilance	Nb de Candidates sur métier masculin peuvent dépendre des entrées en formation : communication une des actions/ orientation
Calendrier	2021
Indicateurs de suivi	Evolution de la plateforme « Destination métiers » avec bilan des adhésions et actions

II. Prendre en compte l'égalité et la mixité professionnelle dans les modes gestion des ressources humaines

Domaine	Mobilité interne – Mixité des métiers
Mesure	Poursuivre le déploiement l'outil de mise en relation mis en œuvre en 2021 « Découvrez nos métiers » pour encourager les candidatures internes
Objectif(s)	<ul style="list-style-type: none"> • Rééquilibrer la représentation femmes hommes dans les métiers et les fonctions peu mixtes • Encourager la mobilité fonctionnelle, facteur déterminant dans le déroulement de carrière • Déconstruire les stéréotypes genrés liés à l'emploi dans certains métiers
Pilote(s)	Direction Evolution des Compétences et des Organisations (DECO)
Contexte	Avec l'allongement de la durée de carrière des agents, le vieillissement des effectifs, le besoin de renouvellement des agents lié aux départs en retraite, la pénibilité des postes, l'évolution des métiers, le développement de la mobilité... etc, le rapport à la carrière évolue. Face à ces changements, la Région propose déjà des outils d'accompagnement des parcours professionnels. La plateforme « Découvrez nos métiers », disponible via l'intranet, vient enrichir la « boîte à outils » existante. Ce dispositif en cours de déploiement permet de faciliter la mise en relation entre un agent « explorateur » qui souhaite découvrir un métier régional ou un domaine d'activité donné et un agent « ambassadeur métier » identifié. Ces démarches individuelles sont basées sur le volontariat.
Action(s)	<p>Actions liées à l'administration du site, à la communication du dispositif, des actions menées, à l'animation de la « communauté ».</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formation des agents à l'utilisation de la plateforme (visios, tutoriels en ligne) ; • Communication pour promouvoir la plateforme et inciter les agents à s'y inscrire et à l'utiliser (spot vidéo, articles dans les supports de communication papier ou numériques internes,...) ; • Campagnes de communication ciblées générées depuis la plateforme pour mettre en lumière des métiers en tension, etc. (encarts spécifiques, mailings,...) ; • - Prises de contact incitatives auprès d'agents détectés comme des personnes ressources pour promouvoir un emploi et la mixité (par ex, ouvrière de maintenance, cuisinière...), etc., afin de diversifier les profils et contribuer à créer des vocations.
Public(s) concerné(s)	Publics internes à la Région pour les ambassadeurs métiers et les agents « explorateurs » : agents Région (Siège Caen et Rouen, lycées) titulaires (ou stagiaires) et contractuels sur postes permanents.
Moyens mobilisés	<ul style="list-style-type: none"> • 1 CP référente du dispositif • 1 agent pour l'administration du site • 1 prestataire pour l'hébergement et le développement de la plateforme.
Indicateurs de moyens et de résultats	Rapport coût/impact (par nombre d'inscrits, de « tests »).
Point de vigilance	<p>Enjeu : parvenir à quantifier l'impact à terme sur la mobilité interne et sur la diversification des profils.</p> <p>Autres Effets indirects positifs : diffusion culture commune sur les compétences régionales et la transversalité</p>
Calendrier	2021
Indicateurs de suivi	Tableau de bord RH de la plateforme : données statistiques (nombre d'utilisateurs de tests et répartition par typologie de tests, recueil des réponses utilisateurs via les bilans, classement des métiers les plus demandés, ...).

II. Prendre en compte l'égalité et la mixité professionnelle dans les modes gestion des ressources humaines

Domaine	Mobilité interne – Mixité des métiers
Mesure	Poursuivre le plan de formation des managers avec focus sur l'égalité professionnelle femmes hommes (inciter par des propositions d'actions ces agents notamment féminins à monter en compétences et les accompagner pour accéder aux postes à responsabilité) plan de formation inversé
Objectif(s)	<ul style="list-style-type: none"> • Rééquilibrer la représentation femmes hommes dans les métiers et les fonctions peu mixtes • Encourager la mobilité fonctionnelle, facteur déterminant dans le déroulement de carrière • Déconstruire les stéréotypes genrés liés à l'emploi dans certains métiers
Pilote(s)	Direction Evolution des Compétences et des Organisations (DECO)
Contexte	<p>Depuis 2016, la région a mis en place un large plan de formation pour les managers du siège. Parmi les thématiques proposées : les bases du management, le management en bi site ou les RPS représentent un socle obligatoire pour tout manager. Le but étant de créer et diffuser une culture commune.</p> <p>En ce qui concerne les agents des lycées, les postes à responsabilité sont encore très souvent occupés par des hommes notamment sur les postes de RET restauration et maintenance des bâtiments. Lorsque ces postes sont occupés par des femmes, elles ont parfois davantage de mal à se faire respecter par des équipes majoritairement masculines.</p>
Action(s)	<p>Ajouter au socle de formation des managers siège et lycées une action sur l'égalité F/H.</p> <p>Permettre aux agents, par le biais d'immersion et/ou de découverte des métiers, d'explorer des métiers peu mixtes.</p> <p>Accompagner la prise de poste sur les missions de RET</p>
Public(s) concerné(s)	<p>Managers siège</p> <p>Agents des EPLE désireux d'évoluer vers des postes à faible mixité</p>
Moyens à mobiliser	Chargés de projet DECO (conseil en organisation/ Formation)
Indicateurs de moyens et de résultats	
Point de vigilance	Observation sur le terrain (plutôt au sein des EPLE) lors des prises de fonction
Calendrier	A partir de 2021
Indicateurs de suivi	<p>Pour les formations siège : Evaluation à chaud et à froid des formations.</p> <p>Pour les EPLE : nombre de postes à responsabilité occupés par des femmes sur des missions plutôt « masculines ».</p>

II. Prendre en compte l’égalité et la mixité professionnelle dans les modes gestion des ressources humaines

Domaine	Accès aux postes à responsabilité
Mesure	S’inscrire, en tant qu’employeur, à la démarche EGALES, réseau associatif de femmes cadres de la fonction publique en Normandie (inter-fonctions publiques) et encourager les agents de la Région à y participer
Objectif(s)	<ul style="list-style-type: none"> Faciliter la progression des carrières des femmes Mobiliser les outils pour plus d’égalité et de mixité dans l’accès aux postes à responsabilité Accompagner les femmes dans leurs nouvelles fonctions d’encadrement
Pilote(s)	Direction générale / C Echelard
Contexte	La Région Normandie, représentée par Christine Echelard, s’est inscrite dès le début dans la démarche de création d’un réseau de femmes cadres de la fonction publique dans ses 3 versants. Le réseau EGALES a été officiellement lancé le 8 avril 2021 après plusieurs mois de travail de préfiguration avec questionnaire et groupes de travail pour identifier les besoins set les thématiques de travail
Action(s)	<p>Programme d’actions défini pour 2021 :</p> <ul style="list-style-type: none"> 11 mai 2021 : 1^{ère} réunion des membres actifs du réseau 18 juin 2021 : conférence partage d’expérience « <i>Accès aux postes à responsabilité : dépasser les difficultés et identifier les leviers</i> ». Juin/juillet 2021 : ateliers coaching (3 à 4 ateliers d’1h30 sur la confiance en soi et les perspectives d’évolution de carrière) Septembre 2021 : réunion de rentrée du réseau Octobre 2021 : conférence partage d’expérience « <i>Devenir manageuse : démystifier les parcours vers l’encadrement</i> » Novembre 2021 : ateliers coaching (3 à 4 ateliers d’1h30 sur la confiance en soi et les perspectives d’évolution de carrière) Fin 2021 : Lancement d’un dispositif de marrainage / parrainage
Public(s) concerné(s)	<p>Cible principale : femmes travaillant dans la fonction publique sont bénéficiaires</p> <p>Cible secondaire : réseau ouvert aux hommes pour participer aux actions</p>
Moyens à mobiliser	C.Echelard/DGA RPVEC + A.Cousin et agents intéressés
Indicateurs de moyens et de résultats	Actions du réseau ; nombre d’adhésion ; participation des agents Région aux actions du réseau
Point de vigilance	Dégager suffisamment de temps pour une participation active Engagement de la région en tant qu’employeur
Calendrier	A compter de 2021
Indicateurs de suivi	<p>Bilan des adhésions et des actions du réseau</p> <p>Impact sur l’évolution du nombre de candidatures de femmes aux postes d’encadrants ?</p>

II. Prendre en compte l’égalité et la mixité professionnelle dans les modes gestion des ressources humaines

Domaine	Accès aux postes à responsabilité
Mesure	Favoriser la visibilité des femmes : analyse des pratiques d’usage des mails / démarche Mailoop
Objectif(s)	<ul style="list-style-type: none"> • Respecter les temps vie privé / vie professionnelle pour encourager notamment les candidatures féminines et bénéficier à tous • Rendre visibles les femmes dans l’exercice de leurs missions • Encourager les femmes à accéder aux postes à responsabilité • Accompagner les femmes dans leurs nouvelles fonctions d’encadrement
Pilote(s)	Mission Modernisation / Direction Ressources Transformations Numérique
Contexte	Après à la fusion en 2016, les enquêtes RPS ont fait ressortir les difficultés à concilier les temps personnels et professionnels notamment dans l’usage des mails et les démarches rh internes pour favoriser l’égalité hommes femmes sont venues elles aussi interroger cet usage
Action(s)	<p>*engagement d’une première démarche d’encouragement aux bonnes pratiques dans l’optique vie privée / vie publique, et relations au travail, par le biais d’une campagne de communication en 2018 /2019</p> <p>*participation à partir de l’été 2020 à une démarche collective public / privé d’enquête nationale sur les pratiques genrés dans l’usage des mails suite à la période de confinement</p>
Public(s) concerné(s)	Ensemble des agents et encadrants
Moyens à mobiliser	Marché avec la start up mailoop pour procéder à l’analyse des flux de mails internes et élaborer une nouvelle campagne de communication sur les bonnes pratiques dans le cadre de l’élaboration d’un guide des bonnes pratiques notamment en terme d’égalité genré
Indicateurs de moyens et de résultats	
Point de vigilance	Report des charges de travail sur des jours ouvrés sans optimisation des usages Compréhension de l’impact de l’usage des mails sur la visibilité des genres et l’amélioration des relations aux travail
Calendrier	2021/2022
Indicateurs de suivi	<p>*Nb de mails émis et reçus en dehors des plages variables , pendant congés maternité ou paternité, par les hommes et ou les femmes....</p> <p>*Enquête d’évaluation de l’impact des campagnes de communication sur les changements de pratiques dans l’usage des mails</p>

II. Prendre en compte l’égalité et la mixité professionnelle dans les modes gestion des ressources humaines

Domaine	Accès à la formation
Mesure	Favoriser l’accès à la formation des agents des lycées en adaptant les offres de formation à la spécificité des métiers des EPLE au-delà des formations réglementaires
Objectif(s)	<ul style="list-style-type: none"> Favoriser un égal accès à la formation des femmes et des hommes à tous les moments de leurs carrières
Pilote(s)	Direction Evolution des Compétences et des Organisations (DECO)
Contexte	Dans un contexte professionnel en perpétuelle évolution, la Région développe pour ses agents des parcours de formation qui regroupent un ensemble d’actions sur des compétences spécifiques liées à un métier. L’objectif de ces parcours de formation est de permettre à chaque agent d’identifier les attendus en termes de savoirs, savoirs faire et savoir-faire relationnel nécessaire à la tenue de son poste afin de lui permettre d’accomplir ses missions en confort et en sécurité. La DECO s’emploie ainsi à proposer des formations adaptées à la spécificité des métiers des EPLE.
Action(s)	<p>Développement et mise en place de parcours formatifs en lien avec les métiers des EPLE.</p> <ul style="list-style-type: none"> Pour exemple : Parcours de montée en compétences des cuisiniers, des lingères, agents des équipes mobiles. <p>Actions déjà mises en place sur le PDF 2019-2021 et à renouveler sur le prochain plan :</p> <ul style="list-style-type: none"> Plan de formation pour les agents de restauration Plan de formation pour les agents intervenant sur les premières urgences informatiques Plan de formation pour les agents des espaces verts Plan de formation en lien avec les métiers nécessitant la polycompétences Plan de formation sur le management pour les RET des lycées
Public(s) concerné(s)	Agents des EPLE
Moyens à mobiliser	<ul style="list-style-type: none"> Chargés de projet formation, chargés de gestion Prestataires extérieurs de formation, CNFPT Personnes ressources des directions ou des EPLE permettant d’avoir une expertise métiers
Indicateurs de moyens et de résultats	
Point de vigilance	<p>Absentéisme récurrent</p> <p>Association des directions EPLE pour faire comprendre les enjeux</p>
Calendrier	2021
Indicateurs de suivi	<ul style="list-style-type: none"> Nombre d’agents formés par métiers Nombre de sessions de formation Evaluation à chaud et à froid des formations

II. Prendre en compte l'égalité et la mixité professionnelle dans les modes gestion des ressources humaines

Domaine	Accès à la formation
Mesure	Diffuser un questionnaire sur l'accès à la formation des femmes dans les lycées (jours, lieux, formation à distance...)
Objectif(s)	Favoriser un égal accès à la formation des femmes et des hommes à tous les moments de leurs carrières
Pilote(s)	Direction Evolution des Compétences et des Organisations (DECO)
Contexte	Avant toute mise en place de questionnaire, nous proposons d'établir un diagnostic sur l'ensemble des formations réalisées par les agents des lycées afin de vérifier s'il existe un décalage en termes de participation aux formations entre les femmes et les hommes.
Action(s)	Si le diagnostic révèle un écart en termes d'accès pour les femmes, un questionnaire sera alors diffusé afin d'identifier les thématiques, les lieux, jours et modalités les plus adaptés aux femmes.
Public(s) concerné(s)	Agent des lycées
Moyens à mobiliser	<ul style="list-style-type: none"> • Chargés de projet formation, chargés de gestion (pour le questionnaire) • Prestataires extérieurs de formation, CNFPT • Personnes ressources des directions ou des EPLE permettant d'avoir une expertise métiers (pour la mise ne place des formations)
Indicateurs de moyens et de résultats	
Point de vigilance	L'absentéisme en formation
Calendrier	2021
Indicateurs de suivi	En fonction des résultats du diagnostic qui évaluera le nombre de formations suivies par des femmes, les thématiques les plus sollicitées, l'absentéisme.

III. Favoriser l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle

Domaine	Qualité de vie au travail
Mesure	Organisation d'une semaine de la Qualité de Vie au Travail, le thème national de cette année étant « Travailler ensemble »
Objectif(s)	Améliorer les conditions de travail, la qualité de vie et le mieux-être au travail des 5000 agents de la collectivité en proposant diverses actions innovantes liées à la démarche Région en Santé et notamment en termes de conciliation vie privée/vie professionnelle
Pilote(s)	Direction Vies au Travail
Contexte	Après une première édition de la semaine de la QVT réalisée en juin 2020, de manière entièrement dématérialisée au vu du contexte sanitaire, une 2 ^e édition est proposée en 2021. Il s'agit d'un des deux temps forts réalisés chaque année dans le cadre de la démarche Région en Santé. Les différentes actions proposées sont réalisées en co-construction avec l'équipe projet et des agents volontaires. Ces actions sont en lien avec les axes de la démarche mais également reliés à l'analyse et aux retours des résultats de l'audit QVT 2020 et portent donc sur des thématiques de management, de sensibilisation santé, de cohésion, d'égalité, ...
Action(s)	Organisation d'une semaine de la Qualité de Vie au Travail, le thème national de cette année étant « Travailler ensemble », comprenant des ateliers, des conférences sur le sujet de la qualité de vie et du mieux-être au travail aux 5000 agents de la collectivité pour que chacun devienne acteur de sa propre QVT.
Public(s) concerné(s)	Tous les agents de la collectivité
Moyens à mobiliser	Equipes Région en Santé, Equipe DVT, médecins de prévention, membres du COTECH Partenaires extérieurs
Indicateurs de moyens et de résultats	Analyse du taux de participation (direct et replay) Analyse qualitative grâce à des évaluation transmises aux agents à la fin de chaque action réalisées
Point de vigilance	Comparé à la 1 ^{ère} édition, un des objectifs est une participation plus importante d'hommes s'agissant de démarches liées au bien-être au travail et au respect du vivre ensemble en milieu professionnel. Comme lors de la 1 ^{ère} édition, tout sera en dématérialisé. Dans un principe d'équité il faudra être vigilant aux thèmes choisis et à la communication.
Calendrier	14 au 18 juin 2021
Indicateurs de suivi	

III. Favoriser l’articulation entre vie personnelle et vie professionnelle

Domaine	Qualité de vie au travail
Mesure	Organisation d’un mois de sensibilisation/prévention aux cancers et aux maladies chroniques en lien avec Octobre Rose et Movember
Objectif(s)	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibiliser les hommes et les femmes aux différents cancers (masculins et féminins) ainsi qu’aux maladies chroniques. • Faire de la prévention tout en libérant la parole, lever le tabou pour un meilleur accompagnement de la maladie tant en termes professionnels que personnels. • Lutter contre les discriminations liées à la maladie. • Montrer que les hommes ou les femmes peuvent être concernés par la maladie
Pilote(s)	Direction Vies au Travail
Contexte	<p>Une 1^{ère} édition de sensibilisation aux cancers et aux maladies chroniques a déjà été réalisée en 2020. Une 2^e édition est prévue en 2021 il s’agit d’un des deux temps forts réalisés chaque année dans le cadre de la démarche Région en Santé.</p> <p>La gestion de la maladie, le retour et le maintien dans l’emploi peuvent poser question et parfois être source de discrimination. Ce mois de sensibilisation est l’occasion une nouvelle fois de lancer des réflexions collectives autour de ces thématiques.</p>
Action(s)	Plusieurs actions de sensibilisation et de prévention sont prévues : encourager la participation aux courses de sensibilisation au dépistage du cancer du sein sur le territoire, des informations sur les différents dépistages, des actions de prévention pour préserver son capital santé, des concours, des webinaires/conférence en lien avec notre partenaire cancer@work, ...
Public(s) concerné(s)	Tous les agents
Moyens à mobiliser	Equipes Région en Santé, Equipe DVT, médecins de prévention, membres du COTECH Partenaires extérieurs, notamment l’association Cancer@Work
Indicateurs de moyens et de résultats	Analyse du taux de participation et de la répartition H/F Analyse qualitative des actions réalisées
Point de vigilance	Comparé à la 1 ^{ère} édition, un des objectifs est une participation plus importante d’hommes.
Calendrier	Octobre-Novembre 2021
Indicateurs de suivi	

IV. Lutter contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations

Domaine	Sensibiliser, former et agir contre les discriminations et les violences
Mesure	Organiser un plan de sensibilisation et de formation à la lutte contre les violences : <ul style="list-style-type: none"> • Niveau de sensibilisation (conférence, MOOC...) à destination des agents • Niveau formation pour mieux définir, connaître, prévenir le harcèlement moral ou sexuel, les actes de violence et agissements sexistes, les discriminations, les situations à risque (personnelle comme professionnelle) : à destination des encadrants, experts RH /recruteurs, organisations syndicales
Objectif(s)	<ul style="list-style-type: none"> • Prévenir contre toute forme de violence et de discrimination • Agir pour protéger les agents victimes d’agissements de violence ou de discrimination • Former à la lutte contre les discriminations pour mieux comprendre et agir
Pilote(s)	Direction Evolution des Compétences et des organisations
Contexte	Récemment arrivé dans les services régionaux, un apprenti chargé de projet discriminations au sein de la DGA Ressources, Performance, Vie et Evolution de la Collectivité a pour mission de définir et de décliner un plan d’action dédié à la prévention des discriminations dans tous les processus de gestion internes. Dans le cadre d’un diagnostic préalable, il réalise actuellement une étude statistique sur l’ensemble des effectifs agents de la collectivité entre 2017 et 2019. Celle-ci permettra de déterminer et de proposer des axes prioritaires sur lesquels agir. Parallèlement la Région souhaite sensibiliser ses agents sur ces thématiques.
Action(s)	Déployer dans le cadre du plan de formation triennal 2022-2024 un parcours de sensibilisations, formations sur les violences morales et physiques qu’elles soient personnelles ou professionnelles. Ces actions prendront la forme de MOOC, Webinaires, ou formations courtes de 1H30 ou 2H permettant ainsi au public cible de construire leur parcours à leur rythme
Public(s) concerné(s)	Agents de sites administratifs Agents des EPLE
Moyens à mobiliser	<ul style="list-style-type: none"> • Chargés de projet formation, chargés de gestion • Prestataires extérieurs de formation, CNFPT • Personnes ressources des directions ou des EPLE permettant d’avoir une expertise métiers • Ligne budgétaire dédiée
Indicateurs de moyens et de résultats	Diffusion d’une sensibilisation tous les deux mois
Point de vigilance	Redondance des thématiques à travers l’ensemble des actions sur les discriminations et les violences : pilotage et arbitrage sur le contenu des diffusions et leur adéquation au milieu professionnel
Calendrier	2021/2022
Indicateurs de suivi	Périodicité des mises en ligne Nombre de connexion au MOOC Nombre d’agents sensibilisés ou formés sur l’effectif global

IV. Lutter contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations

Domaine	Sensibiliser, former et agir contre les discriminations et les violences
Mesure	Partager le diagnostic et préparer un Plan d'actions lutte contre les autres discriminations (agenda social)
Objectif(s)	Prévenir et prendre en charge les violences faites aux agents sur leur lieu de travail, harcèlement, discriminations dont genrées
Pilote(s)	DGA Ressources Performance Vie et évolution de la Collectivité / Mission Discrimination/ mission égalité H/F
Contexte	Les textes pour prévenir le sexisme et les violences genrées en milieu professionnel ont évolué mais l'appréhension de ce sujet a peu évolué en // et la question des discriminations a été peu expertisée en interne depuis la fusion (gestion RH et politiques publiques) même si un des axes de déploiement des politiques RH a été l'égal accès aux services sur le territoire normand
Action(s)	Mise en place d'un support de déclaration en ligne signalement .net depuis le 1 janvier 2021 Organisation de séances théâtrales pour les violences sexistes Mise en place d'un plan d'action dédié à la prévention des autres discriminations en 2021 /2022
Public(s) concerné(s)	Tous les agents
Moyens à mobiliser	Formalisation d'un plan d'actions spécifique aux autres discriminations Communication interne sur les process de déclaration, de prise en charge, de sanctions... Formation des managers à la prévention
Indicateurs de moyens et de résultats	Suivi du Nb de déclarations, sanctions/ sexisme, violence, harcèlement, discriminations dans le quotidien professionnel et les process de management ou de gestion rh
Point de vigilance	Existence de Préjugés sur la réalité de ces questions au sein de l'institution Région Partir d'un état des lieux objectifs (constats, actions de prévention déjà déployées...) pour partager les enjeux
Calendrier	2 ^{ème} semestre 2021/ agenda relations sociales
Indicateurs de suivi	Nb de critères de discrimination suivies (âge, sexe, handicap, apparence physique...)