



Direction des Ressources Humaines et du Lien Social

Affaire suivie par : KAMMER Corinne

Tél. /

N/Réf : [.....]

AR Préfecture : 057-225700012-20240701-lmc1X010000a911-AR

Date AR Préfecture : 19-07-2024

A R R E T E

N° 2024-003710

en date du 1 juillet 2024

définissant le plan d'action 2024 - 2026
relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

LE PRESIDENT DU DEPARTEMENT
Chevalier de la Légion d'Honneur

- VU** les articles L. 132-1 et suivants du code général de la fonction publique ;
- VU** la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;
- VU** le décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique ;
- VU** l'avis du Comité Social Territorial en date du 30 avril 2024 ;
- VU** la présentation du projet de plan d'action devant l'Assemblée Départementale réunie en 2ème Réunion Trimestrielle de 2024 ;

ARRETE

Article 1 - Le plan d'action du Département (en annexe) comporte des mesures et stratégies visant à :

- 1° Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- 2° Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique, avec une attention particulière en matière de promotion ;
- 3° Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- 4° Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Article 2 - Pour chacun de ces domaines, le plan d'action précise les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et leur calendrier de mise en œuvre.

Article 3 - Le plan d'action est élaboré pour une durée de trois ans renouvelables, à compter de 2024.

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

Article 5 - Le plan d'action est disponible sur PRISMO.
Il est également publié sur le site Internet du Département de la Moselle afin de garantir une transparence exemplaire en matière d'égalité professionnelle et de favoriser l'attractivité de la Collectivité.

Article 6 - Le présent arrêté peut être contesté dans un délai de deux mois à compter de sa publication devant le Tribunal Administratif de Strasbourg - 31, avenue de la Paix – BP 51038 - 67070 Strasbourg Cedex ou à partir de l'application « Télérecours citoyens », accessible par le site de téléprocédures <http://www.telerecours.fr/>.

Article 7 - Monsieur le Directeur Général des Services est chargé de l'exécution des dispositions du présent arrêté.

Le Président du Département,



Patrick WEITEN

PLAN D'ACTION

relatif à l'égalité professionnelle
entre les femmes et les hommes

Département de la Moselle

2024-2026

Préambule

L'égalité professionnelle se définit comme l'égalité des droits et des chances entre les femmes et les hommes notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi, l'accès aux responsabilités professionnelles, les conditions de travail, la formation, la qualification, la mobilité, la promotion, l'articulation des temps de vie et la rémunération.

La mise en œuvre d'un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est une obligation légale, créée par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et désormais codifiée aux articles L. 132-1 et suivants du Code général de la fonction publique.

Le décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définit les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est établi et, le cas échéant, révisé par l'autorité territoriale après consultation du Comité Social Territorial.

Il précise la période sur laquelle il porte, dans la limite de trois ans.

Il définit, pour cette période, la stratégie et les mesures destinées à réduire les écarts constatés.

Il précise pour chacun de ces domaines les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et leur calendrier de mise en œuvre.

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

Le plan d'action est rendu accessible aux agents par voie numérique et, le cas échéant, par tout autre moyen.

Le plan d'action doit *a minima* comporter des mesures visant :

- à traiter les écarts de rémunération,
- à garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique,
- à favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale,
- et à prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Le premier plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au Département de la Moselle a été adopté pour trois ans (2021-2023), par arrêté de M. le Président du Département du 30 décembre 2020, après avis favorable du Comité Technique du 27 novembre 2020 et présentation à l'Assemblée délibérante lors de sa 4^{ème} réunion trimestrielle de 2020.

Son bilan sera présenté en Comité Social Territorial en 2024.

Le présent plan d'action, établi pour les années 2024, 2025 et 2026, a été élaboré en concertation avec les représentants du personnel, dans le cadre d'un groupe de travail dédié sous l'égide de M. le Directeur Général des Services.

Il prend en compte les enseignements du précédent plan d'action (sur la base des résultats des bilans intermédiaires) et propose des mesures nouvelles en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du Département.

Il a fait l'objet d'une présentation au Comité Social Territorial du 30 avril 2024 et à l'Assemblée délibérante en 2^e Réunion Trimestrielle de 2024.

Une communication est déployée auprès de l'ensemble des agents afin de favoriser l'implication de tous les acteurs et l'appropriation par chacun des enjeux de l'égalité professionnelle.

Le plan d'action est rendu accessible sur Prismo et sur le site Internet de la Collectivité.

AGENDA 2030

Objectifs de développement durable pris en compte :



SOMMAIRE

I.	Diagnostic	6
1.	Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au Département de la Moselle .	6
2.	Répartition femmes-hommes-au sein des effectifs du Département	7
	Une féminisation importante des effectifs départementaux	8
	Un taux de féminisation variable en fonction des filières et du niveau hiérarchique	10
	Un recrutement féminisé en 2022	11
	Des départs essentiellement liés à la retraite	12
	Avancement de grade et promotion interne en 2022	14
3.	Articulation activité professionnelle et vie personnelle et familiale au Département de la Moselle	15
	Les heures supplémentaires au Département	15
	Le temps partiel au Département	15
	Le télétravail au Département	16
	Des absences davantage féminisées	18
	Les accidents de trajet et maladies professionnelles.....	20
	Le recours à la formation professionnelle.....	20
	La représentation au sein des instances consultatives	22
4.	Actions relatives aux discriminations, actes de violence, harcèlement moral ou sexuel et agissements sexistes au Département de la Moselle	23
II.	MESURES EN FAVEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE AU DEPARTEMENT DE LA MOSELLE	24
	1 ^{ER} AXE : EVALUER, PREVENIR, LE CAS ECHEANT TRAITER LES ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	24
	Mesure 1 : Réaliser une cotation des postes.....	24
	Mesure 2 : Analyser les modalités d'attribution des primes.....	24
	Mesure 3 : Suivre les lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels.....	25
	Mesure 4 : Publier annuellement les 10 plus hautes rémunérations	25
	Mesure 5 : Mettre en œuvre l'index de l'égalité professionnelle.....	26
	2 ^E AXE : GARANTIR L'EGAL ACCES DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CADRES D'EMPLOIS, GRADES ET EMPLOIS DE LA FONCTION PUBLIQUE.....	26
	Mesure 1 : Favoriser la mixité des métiers en luttant contre les stéréotypes	26
	Mesure 2 : Accompagner les parcours et favoriser l' égal accès aux responsabilités professionnelles	27
	Mesure 3 : Mettre en œuvre le dispositif des nominations équilibrées.....	28
	Mesure 4 : Assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion	29

3E AXE : FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE.....	29
Mesure 1 : Adapter l'organisation du travail et du temps de travail	29
Mesure 2 : Soutenir la parentalité et les agents dans le cadre familial	30
4 ^E AXE : PREVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCE, DE HARCELEMENT MORAL OU SEXUEL AINSI QUE LES AGISSEMENTS SEXISTES	31
Mesure 1 : Suivre le dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, des harcèlements et des discriminations	31
Mesure 2 : Former à la prévention des violences sexuelles et sexistes et des harcèlements au travail.....	31
Mesure 3 : Définir les modalités d'accompagnement et de soutien des victimes par le biais des acteurs de prévention	32
Mesure 4 : Prévenir et détecter les violences conjugales et intrafamiliales.....	33
5E AXE : GOUVERNANCE DE LA POLITIQUE D'ÉGALITE PROFESSIONNELLE.....	33
Mesure 1 : Modalités de pilotage, de suivi et d'évaluation du plan d'action	33

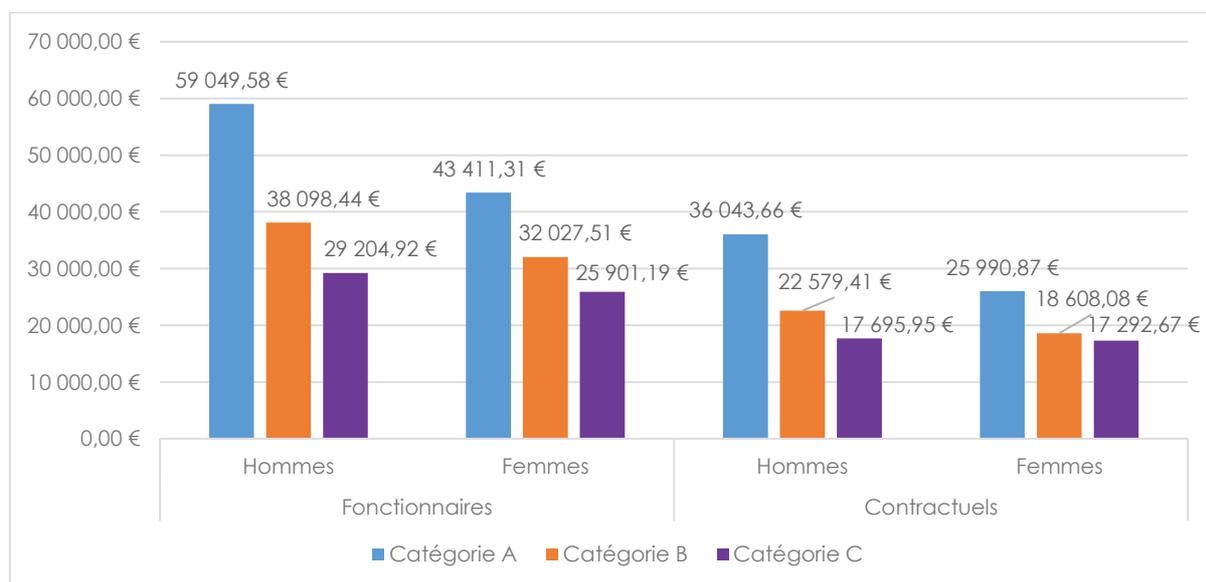
I. DIAGNOSTIC

Le préalable au lancement d'un plan d'action est de disposer d'une bonne connaissance de la situation de départ. Un diagnostic précis et détaillé permet de distinguer les priorités d'action et de définir de manière pertinente des objectifs à atteindre.

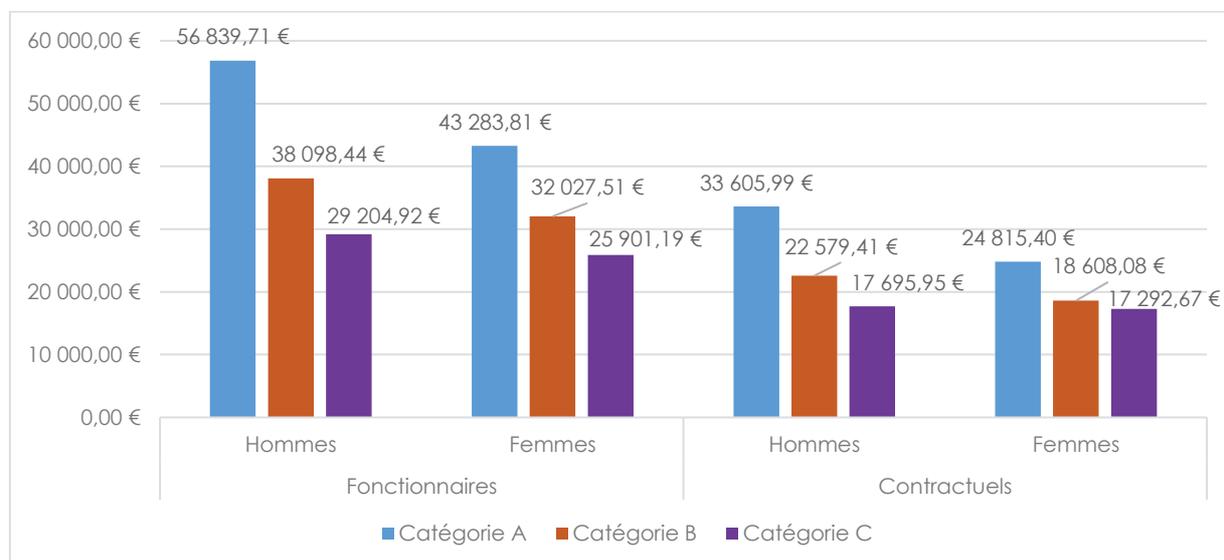
S'appuyant sur le Rapport Social Unique (RSU) de 2022 et les procédures existantes au sein de la collectivité, les données suivantes dressent la situation du Département de la Moselle en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au 31 décembre 2022.

1. Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au Département de la Moselle

Rémunération brute annuelle moyenne femmes-hommes rapportée aux effectifs rémunérés par catégorie



Rémunération brute annuelle moyenne femmes-hommes rapportée aux effectifs rémunérés par catégorie, sans les 10 plus hautes rémunérations



Dans la Fonction publique territoriale, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est de 9 % en faveur des hommes.

Au Département de la Moselle, le salaire mensuel brut moyen est de :

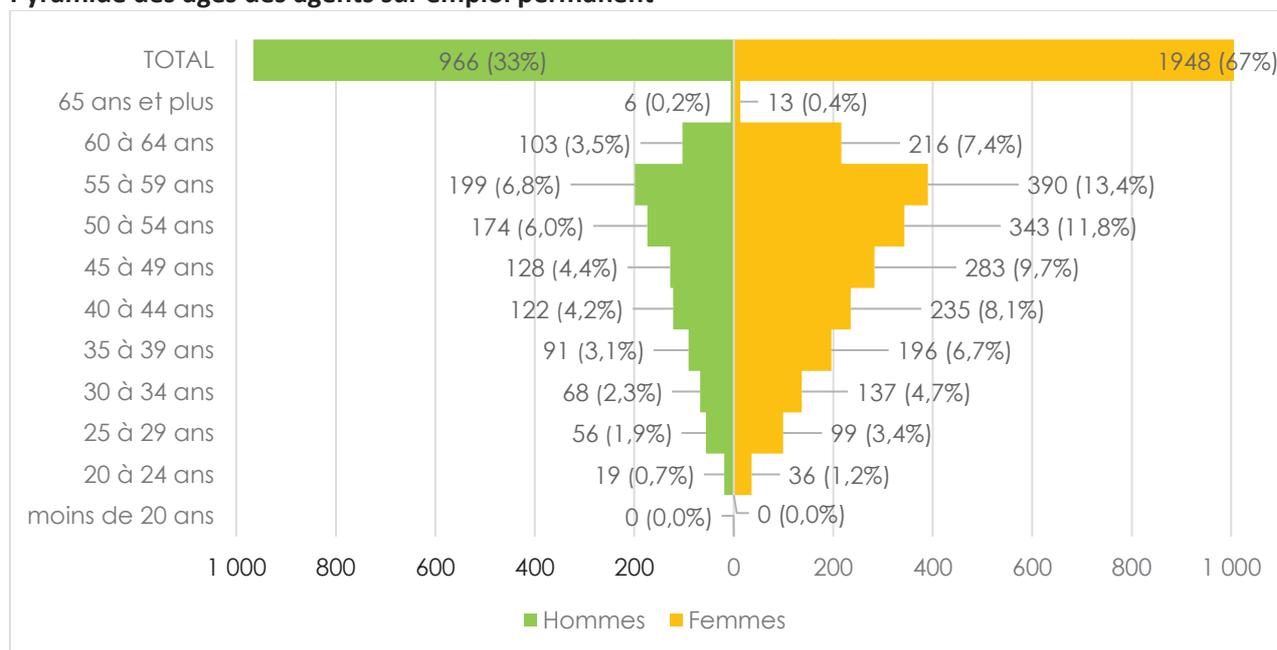
- Pour les fonctionnaires, 2 745 € pour les femmes contre 2 801 € pour les hommes, soit une différence de 2 % ;
- Pour les contractuels, 1 768 € pour les femmes contre 2 010 € pour les hommes, soit une différence de 12 %.

2. Répartition femmes-hommes-au sein des effectifs du Département

Effectifs départementaux en 2022 des emplois permanents

	Fonctionnaires		Contractuels		Total		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Ensemble
Catégorie A	96	583	26	120	122	703	825
Catégorie B	112	257	22	24	134	281	415
Catégorie C	667	834	43	130	710	964	1674
Total	875	1674	91	274	966	1948	2914

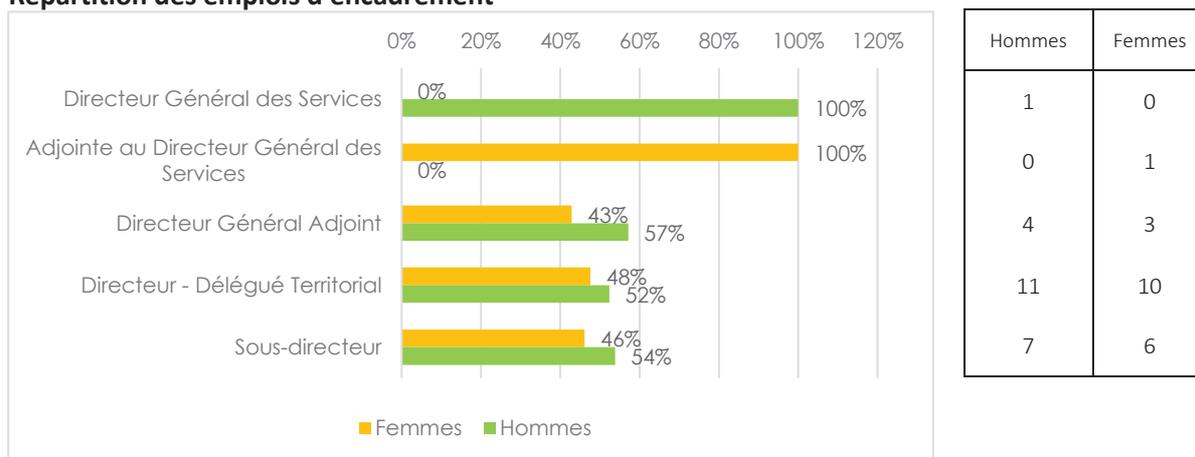
Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



Pyramide des âges des personnes occupant des emplois permanents

Emplois permanents des fonctionnaires ou stagiaires et des contractuels occupant un emploi permanent, 2 914 agents.

Répartition des emplois d'encadrement



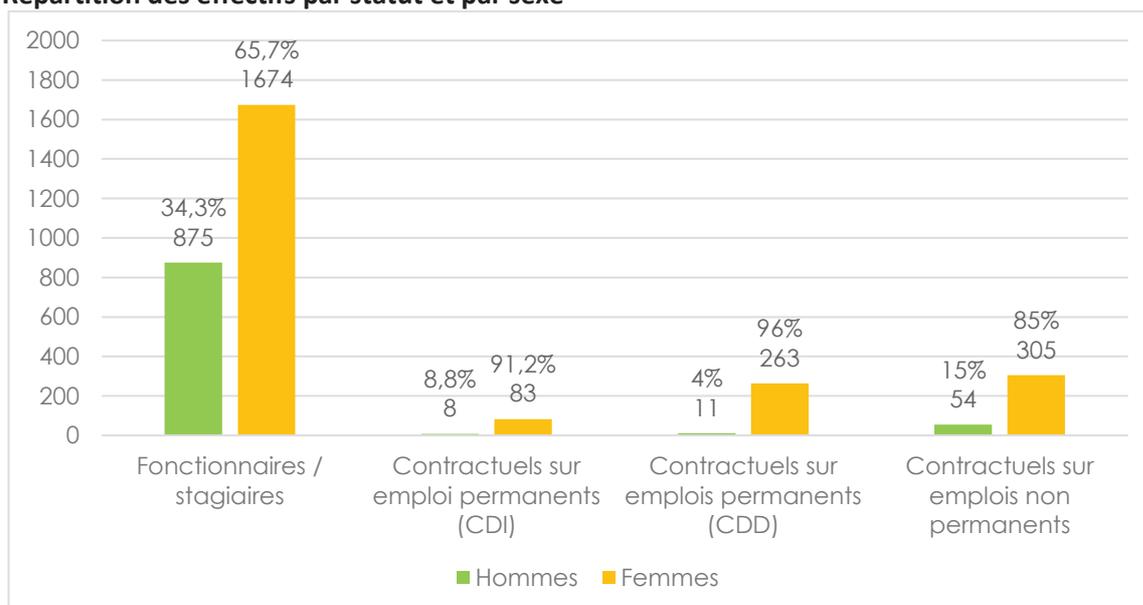
Masse salariale brute annuelle cumulée des 10 plus hautes rémunérations

	Sommes brutes en euros (hommes)	Sommes brutes en euros (femmes)	Nombre d'hommes bénéficiaires	Nombre de femmes bénéficiaires	Durée cumulée en nombre de mois
Les dix plus hautes rémunérations en 2022	593 331	351 587	6	4	120

Une féminisation importante des effectifs départementaux

Au 31 décembre 2022, le Département rémunérait 3 273 agents (emplois permanents et non permanents¹, assistants familiaux) dont 2 325 femmes et 948 hommes.

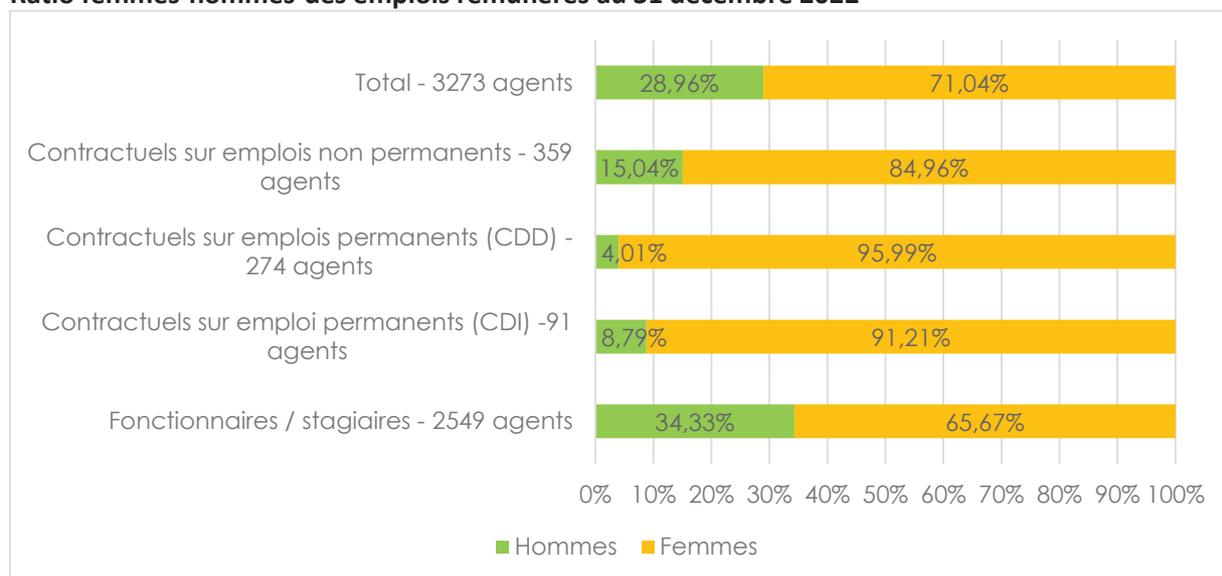
Répartition des effectifs par statut et par sexe



¹ Emplois non permanents : collaborateurs de cabinet, besoins saisonniers-occasionnels, médecins vacataires PMI, emplois aidés, apprentis, stagiaires école

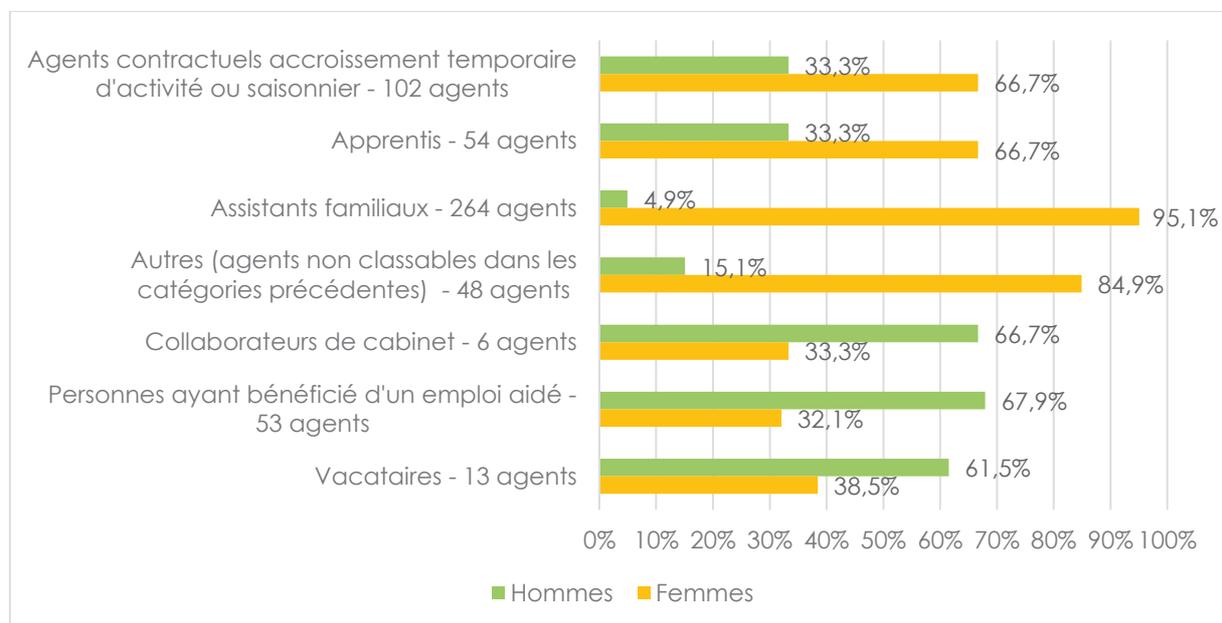
68,83 % des emplois de la collectivité sont occupés par des femmes. Le taux de féminisation de l'emploi au Département de la Moselle est supérieur à celui de la Fonction Publique qui est de 63 %².

Ratio femmes-hommes-des emplois rémunérés au 31 décembre 2022



Les emplois permanents comprennent les emplois d'assistants familiaux, occupés à 95 % par des femmes.

Répartition femmes-hommes-selon les différents statuts dans les emplois non permanents

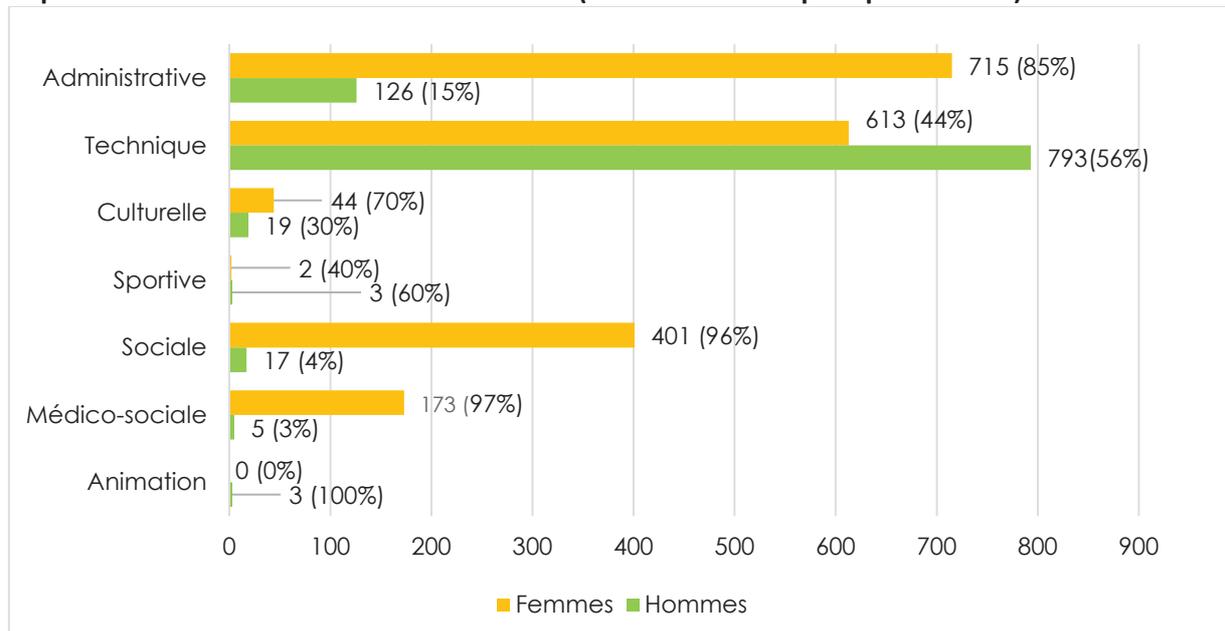


77,7 % des emplois non permanents sont occupés par des femmes. On constate ainsi un déséquilibre fortement marqué par la féminisation pour les emplois les plus précaires.

² Caractéristiques des agents de la fonction publique en 2021. DGAFP 2021

Un taux de féminisation variable en fonction des filières et du niveau hiérarchique

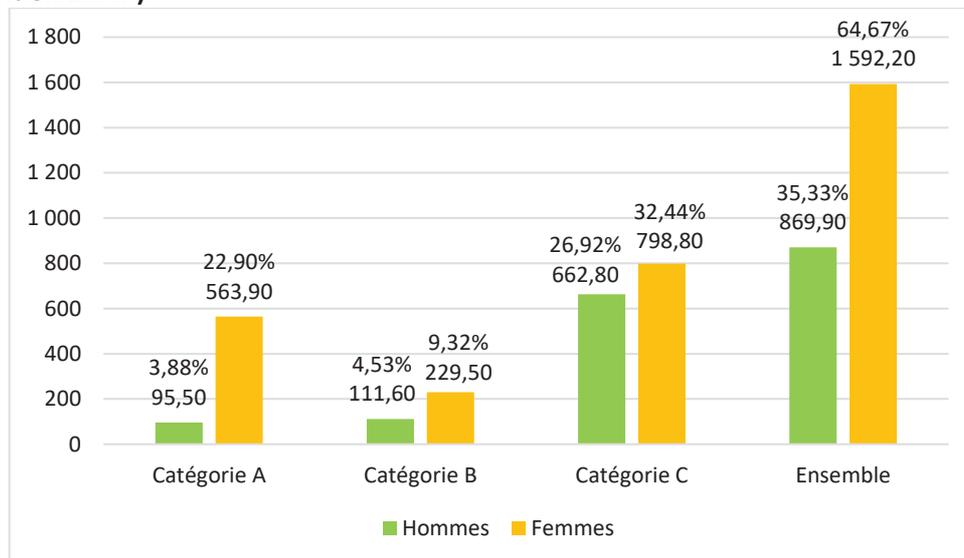
Répartition femmes-hommes selon les filières (ensemble des emplois permanents)



Au sein du Département de la Moselle, le taux de féminisation est très important dans les filières médico-sociale (97 %), sociale (96 %) et administrative (85 %).

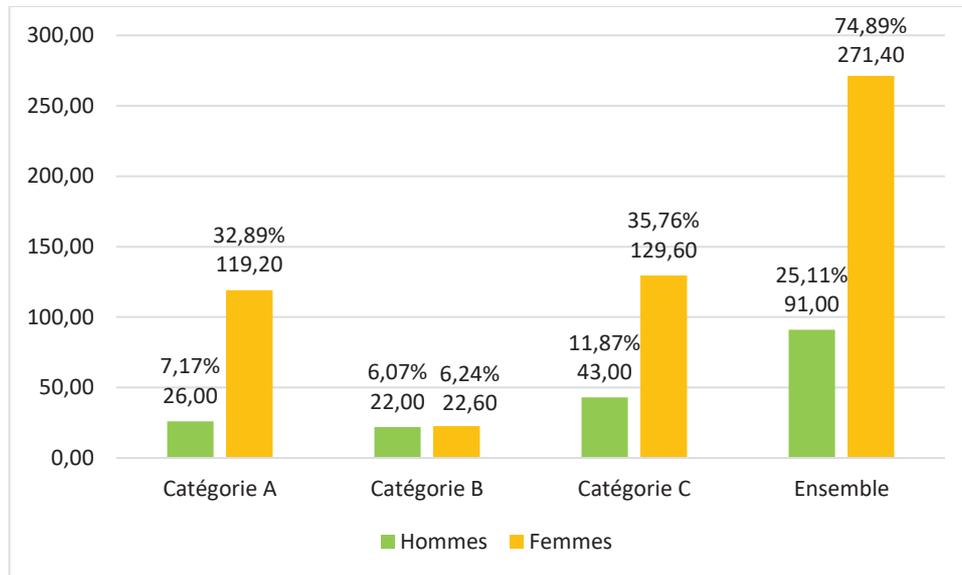
En outre, la catégorie A est nettement plus féminisée que les autres catégories. En effet, elle comprend depuis 2019, la majorité des cadres d'emplois des filières sociales et médico-sociales.

Répartition hommes-femmes selon les catégories (ensemble des fonctionnaires occupant un emploi permanent en ETPR³)



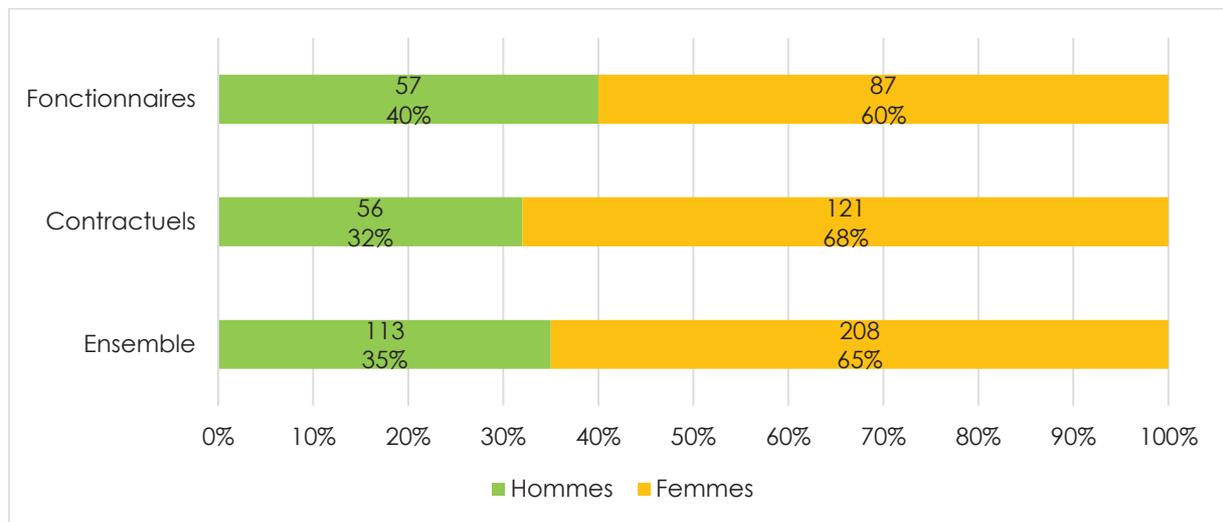
³ ETPR : Equivalent Temps Plein Rémunéré

Répartition hommes-femmes selon les catégories (ensemble des contractuels occupant un emploi permanent en ETPR)

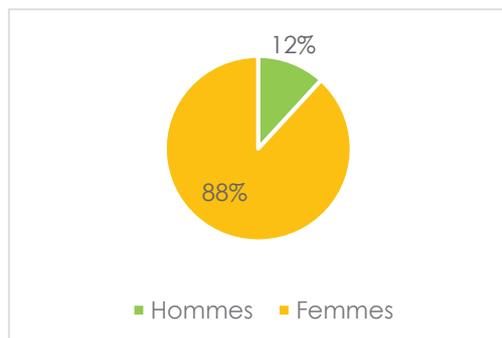


Un recrutement féminisé en 2022

Répartition des recrutements en 2022 (fonctionnaires et contractuels hors remplacement)



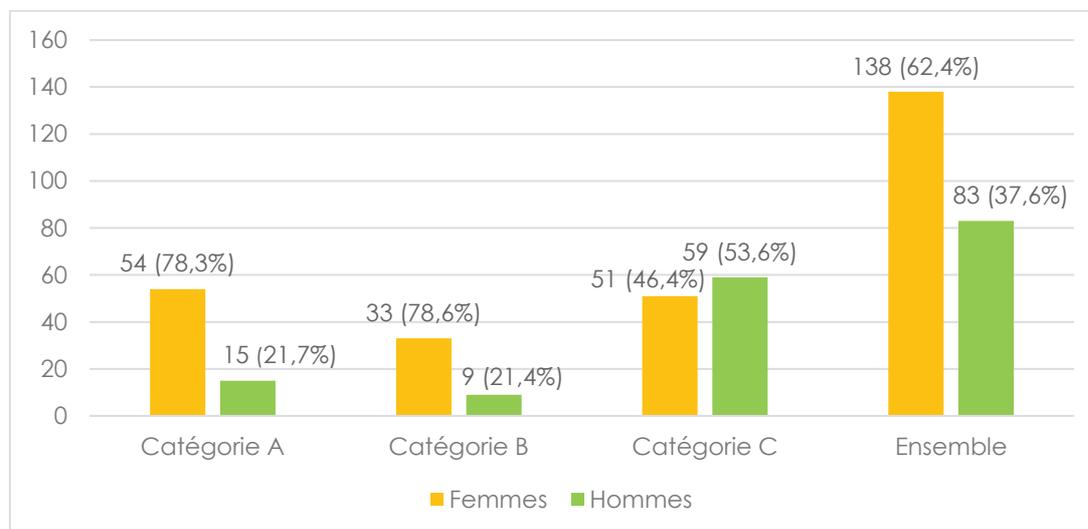
Répartition des recrutements de contractuels pour remplacement en 2022



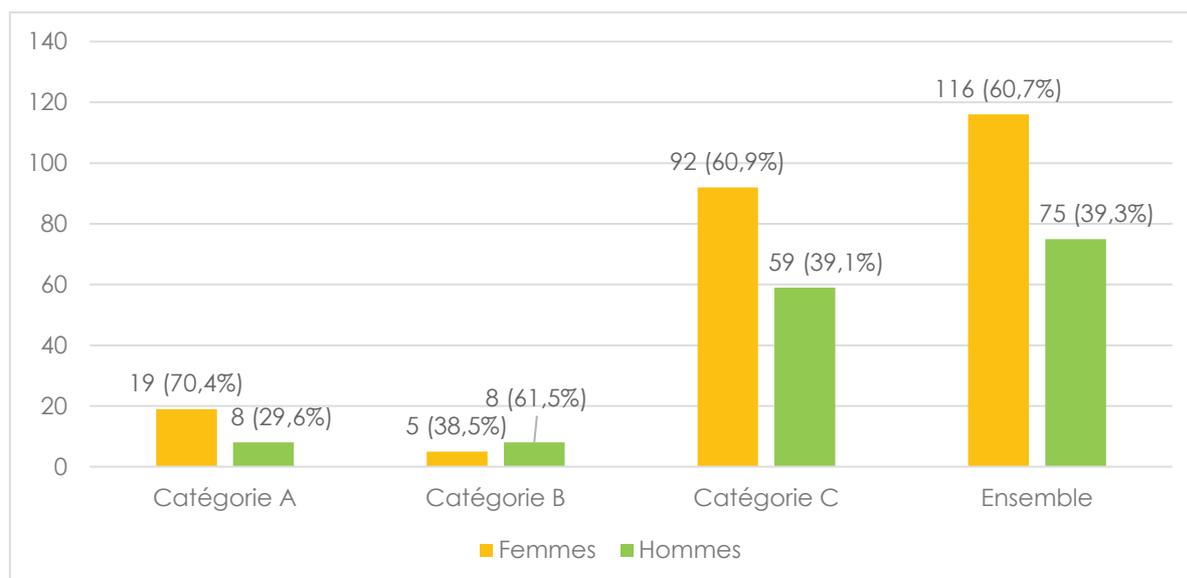
Si le recrutement des agents sur emploi permanent est nettement féminisé (65 %), celui des contractuels sur emploi permanent pour remplacement l'est davantage (88 %).

Des départs essentiellement liés à la retraite

Départs de fonctionnaires par catégorie hiérarchique et par sexe en 2022

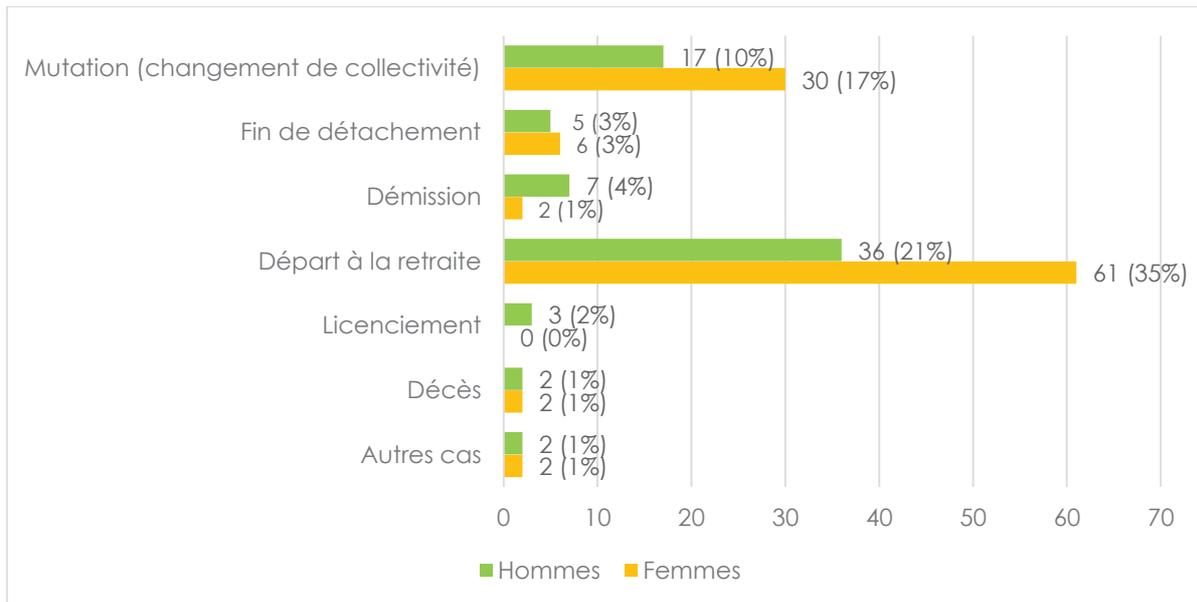


Départs de contractuels sur emplois permanents par catégorie hiérarchique et par sexe



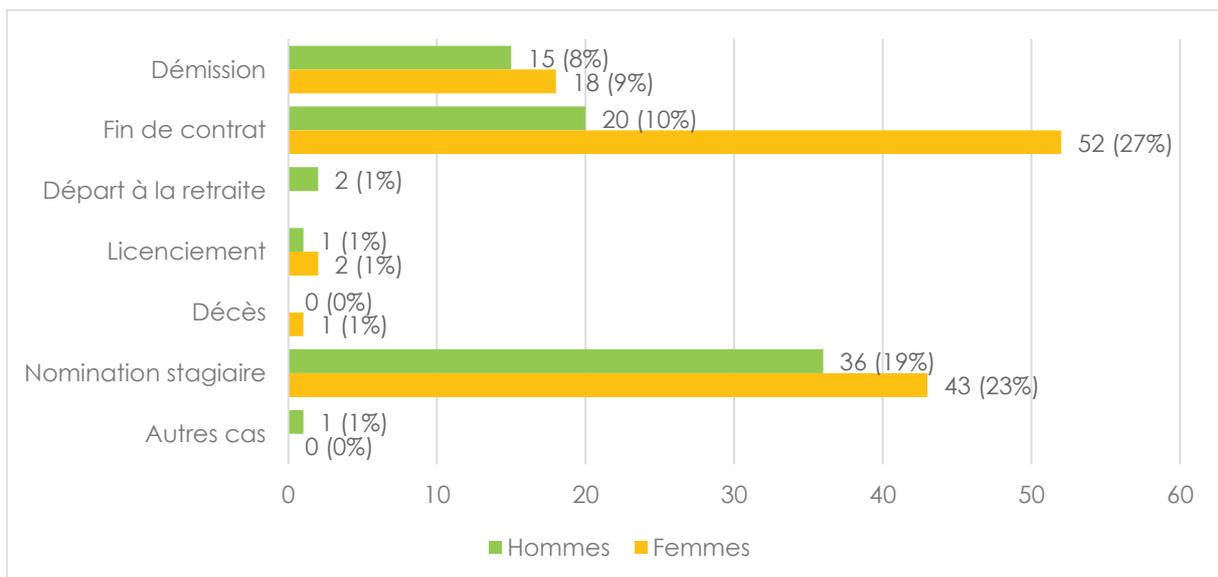
412 agents ont quitté la collectivité en 2022, dont 63 % relevaient de la catégorie C.
62 % des agents qui quittent la collectivité sont des femmes.

Répartition des départs définitifs de fonctionnaires par motif et par sexe



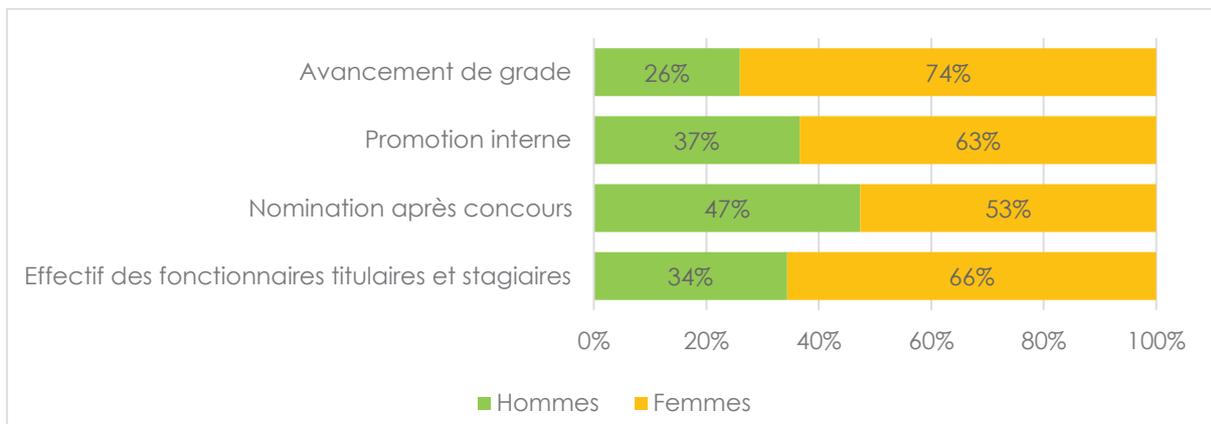
*Autres cas : révocation, abandon de poste, perte de la nationalité française, etc.

Répartition des départs de contractuels sur emplois permanents par motif et par sexe

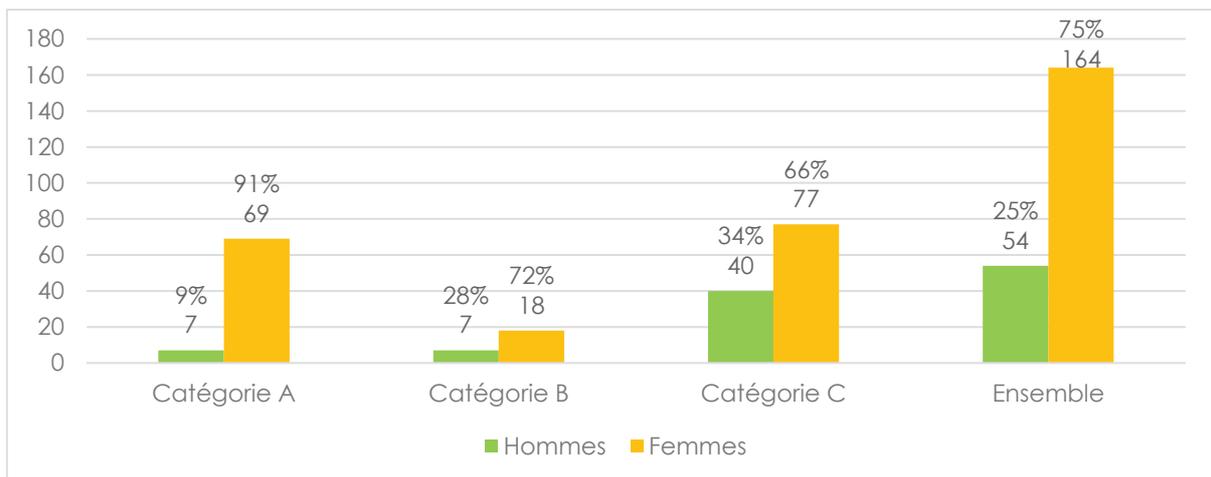


Avancement de grade et promotion interne en 2022

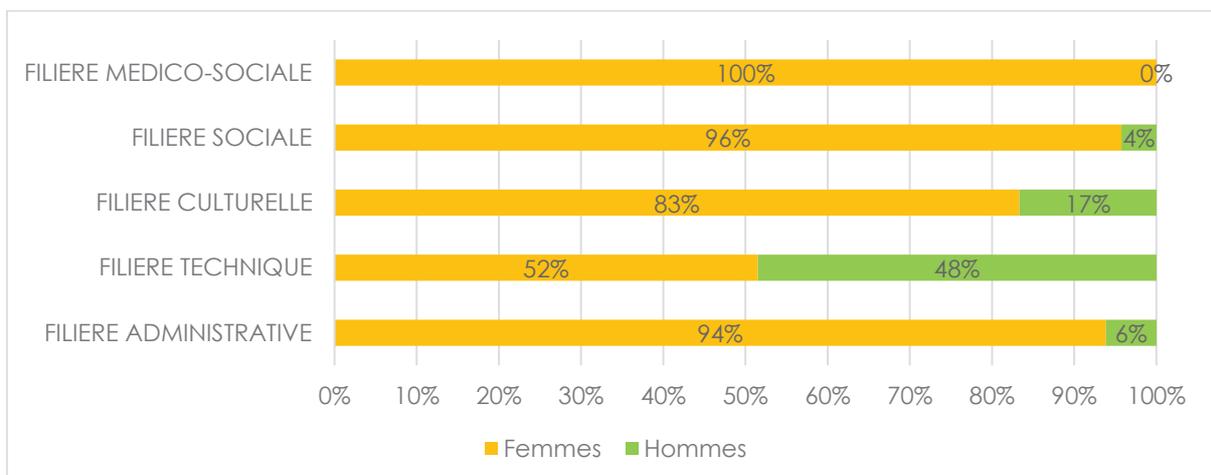
Répartition hommes-femmes



Répartition des avancements de grade par catégorie



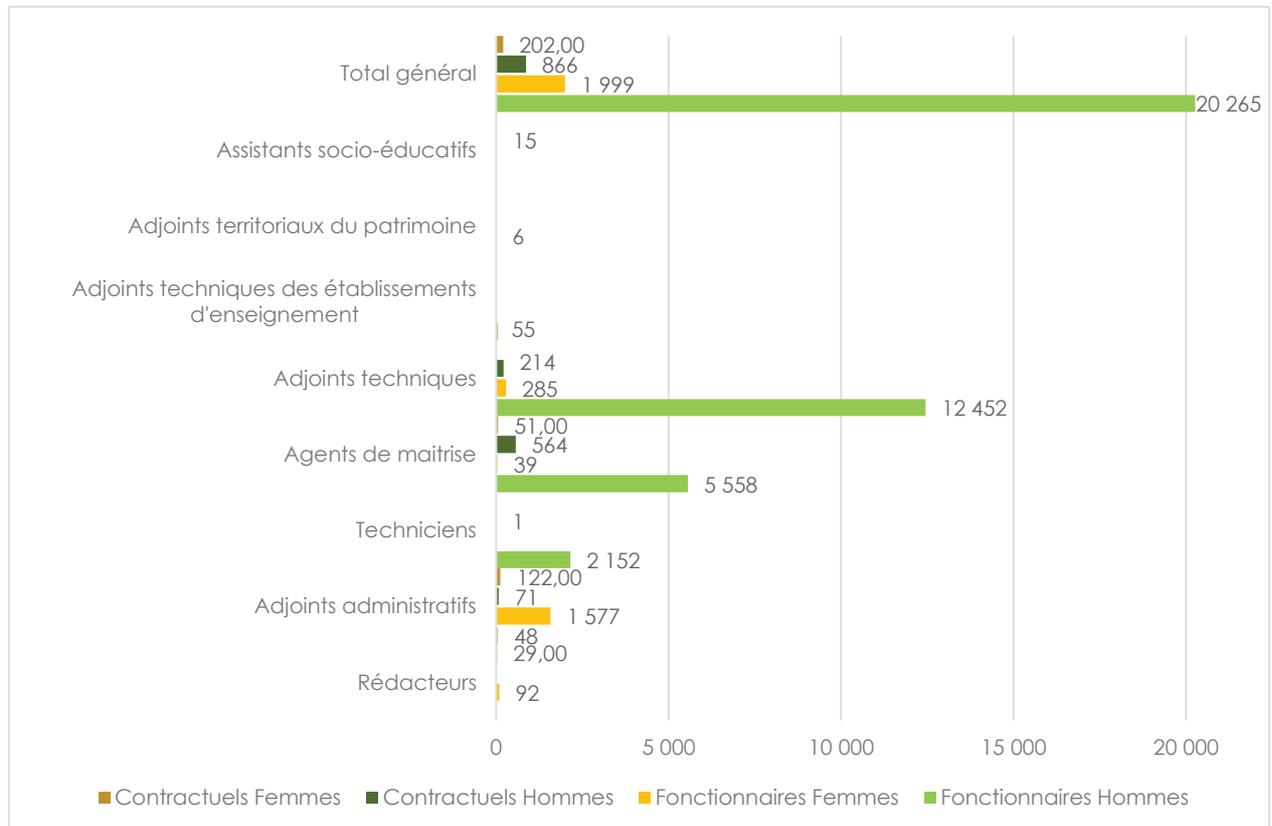
Répartition des avancements de grade par filière



3. Articulation activité professionnelle et vie personnelle et familiale au Département de la Moselle

Les heures supplémentaires au Département

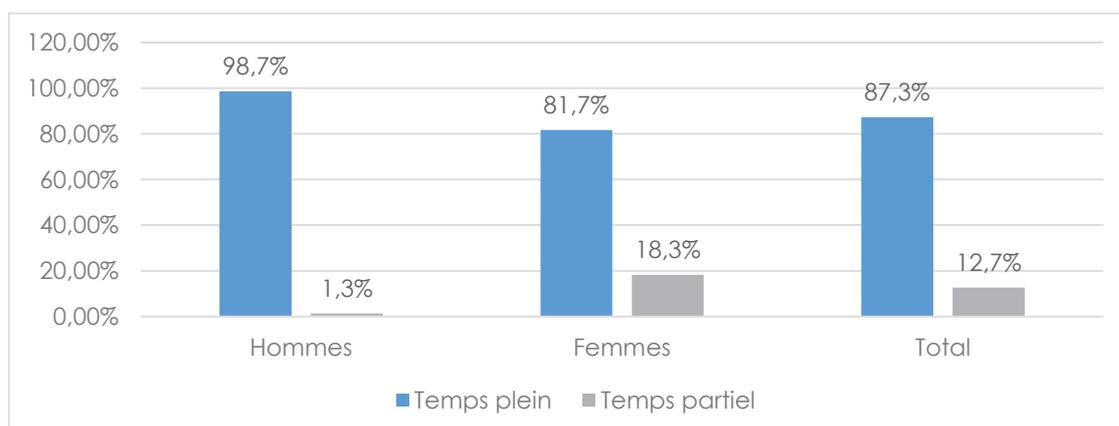
Répartition des heures supplémentaires par grade et par genre (seuls les grades concernés apparaissent)



On constate un nombre d'heures supplémentaires beaucoup plus élevé pour les hommes que pour les femmes, alors même que les effectifs sont très largement féminisés (cf. supra 2.1). Toutefois, les grades les plus concernés par les heures supplémentaires correspondent à des métiers exercés en majorité par des hommes dans la collectivité.

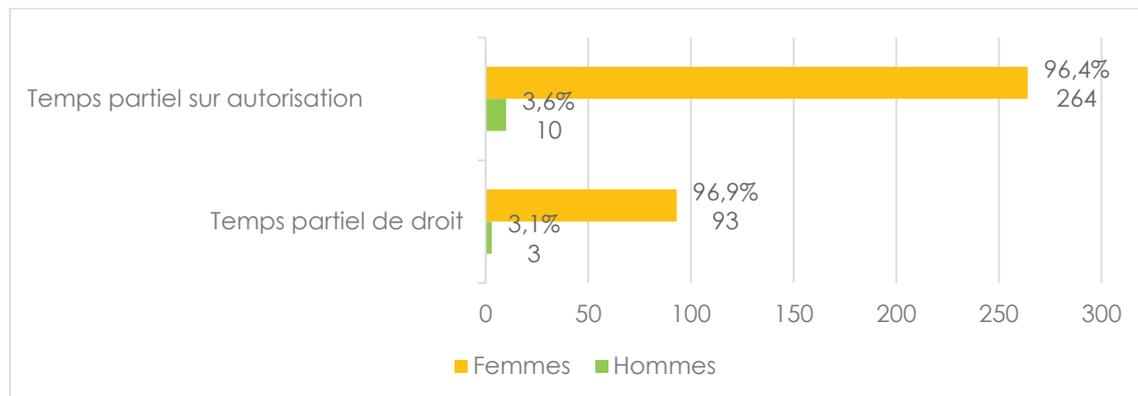
Le temps partiel au Département

Répartition temps plein / temps partiel

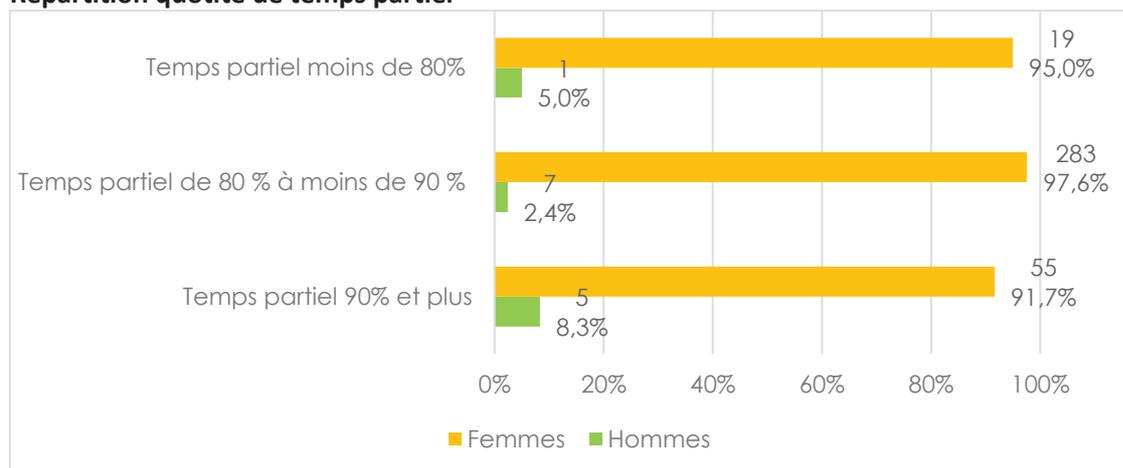


12,7 % des agents du Département exercent leurs fonctions à temps partiel : 1,35 % des hommes et 18,33 % des femmes.

Répartition temps partiel sur autorisation / de droit



Répartition quotité de temps partiel



Le temps partiel concerne essentiellement les fonctionnaires car sur les 365 contractuels sur emplois permanents, seules 13 femmes disposent d'un temps partiel de 80 % (6 de droit et 7 sur autorisation).

Le télétravail au Département

Le télétravail contribue à améliorer la Qualité de Vie au Travail (QVT) des agents en leur permettant de mieux concilier vie professionnelle et vie privée, en favorisant la concentration et en réduisant le stress (des trajets notamment).

Lors de la 1^{ère} Réunion Trimestrielle de 2022, l'Assemblée Délibérante a autorisé, à l'issue d'une expérimentation, le déploiement du télétravail au sein des services départementaux. Celui-ci a démarré le 1^{er} janvier 2022.

Télétravail en 2022

Nombre d'agents en télétravail <i>(Hors agents placés en télétravail pour raisons de santé)</i>	964
Pourcentage de l'effectif global	31,75 %

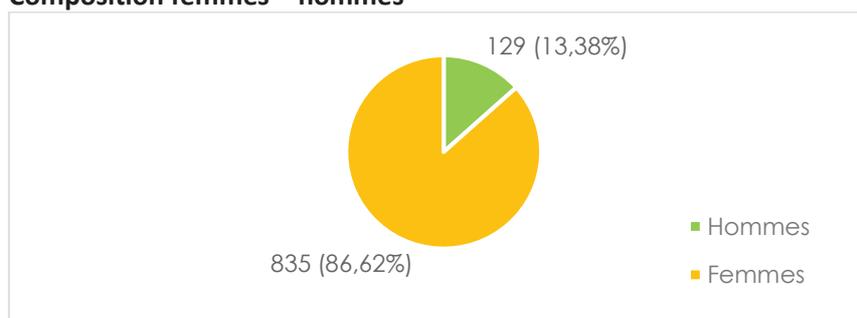
Répartition par quotité de télétravail	1/jour semaine	98
	2 jours/semaine	54
	88 jours flottants/an	122
	44 jours flottants/an	252
	Autres	438

Répartition par catégorie	A	527
	B	207
	C	230

Répartition par fonction	Chef de service	53
	Chef de bureau	39
	Chargé de missions	27
	Agent sans fonction	845

Répartition par genre	Hommes	Femmes
	129	835
Pourcentage	13,38%	86,62%

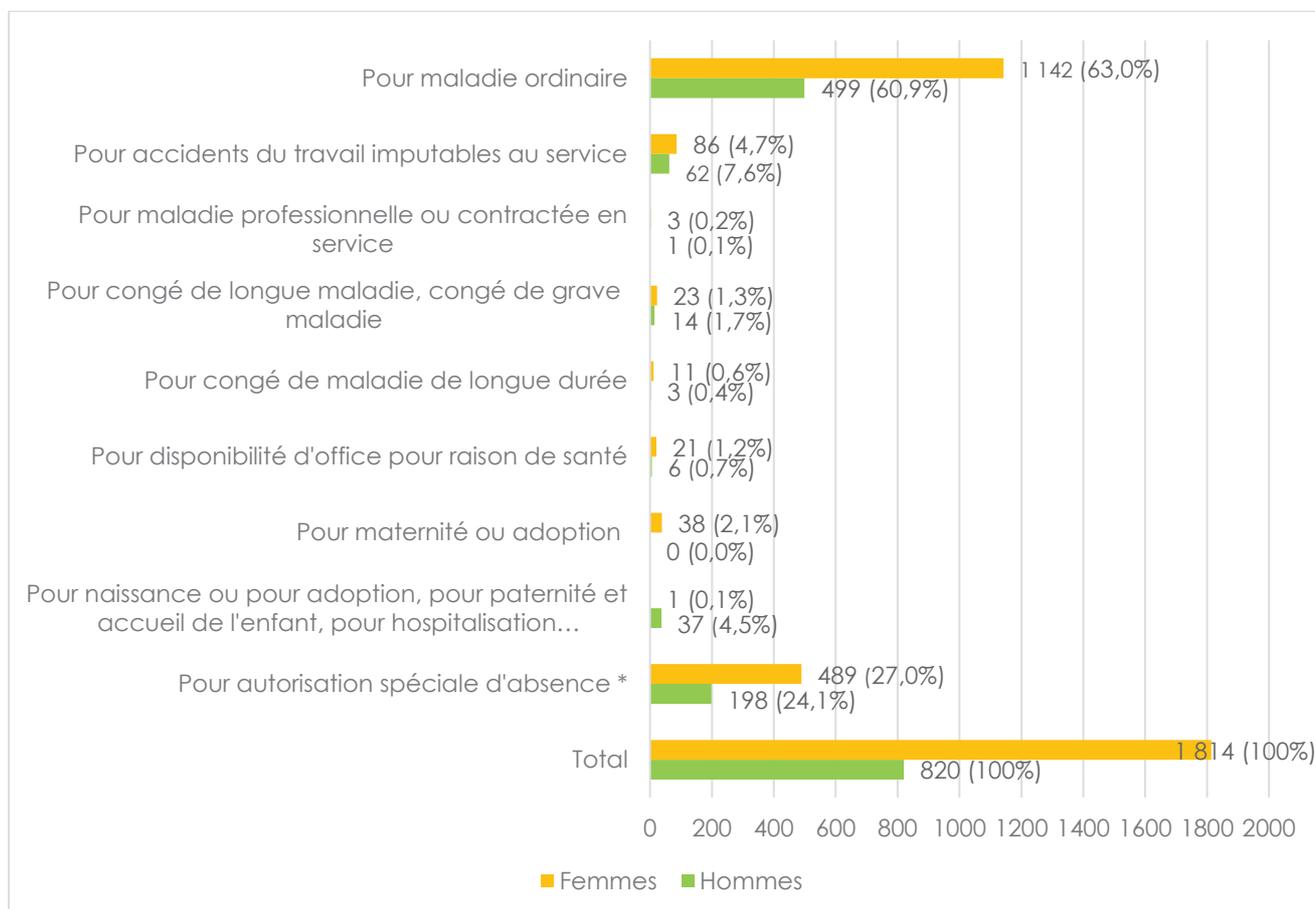
Composition femmes – hommes



Des absences davantage féminisées

Nombre de fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent absents au moins une fois dans l'année par motif

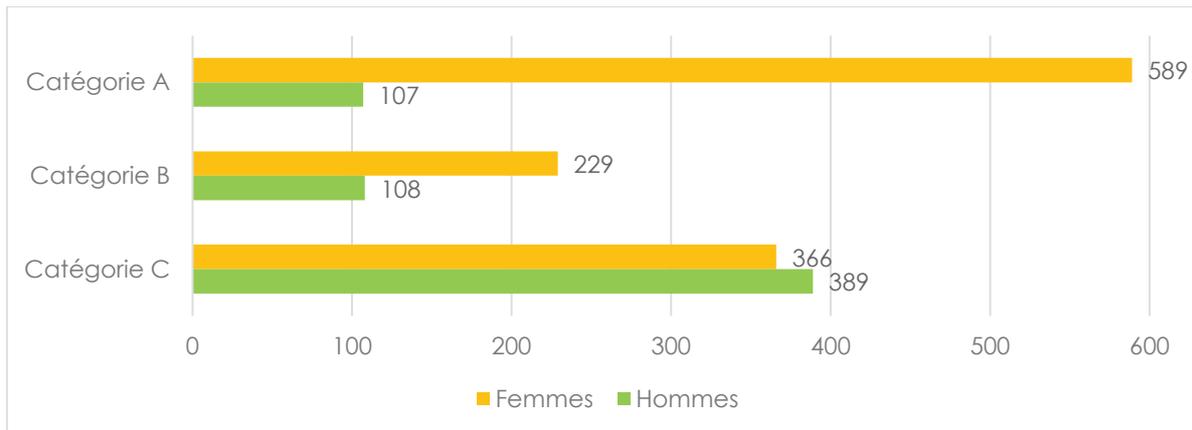
Lecture : nombre d'agents par motif (% des occurrences des motifs par sexe)



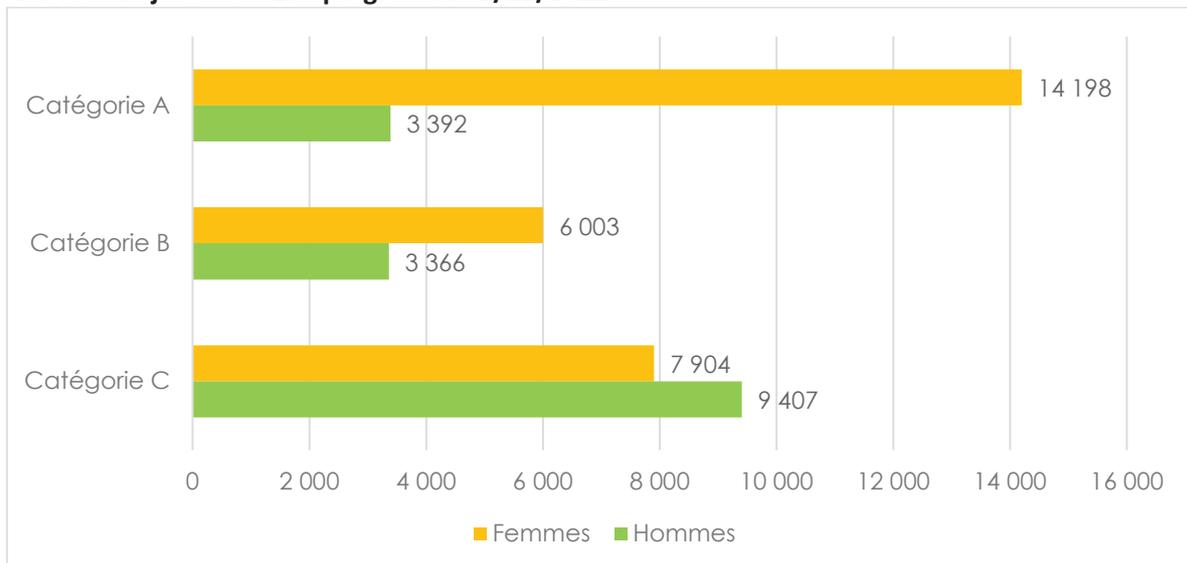
**(enfant malade, mariage, décès, concours, fonctions électives, participation au Comité d'Œuvres Sociales, réserviste, pompier volontaire...) hors motif syndical*

Il est à noter que les femmes cumulent plus de jours de maladie ordinaire et d'autorisations spéciales d'absence que les hommes.

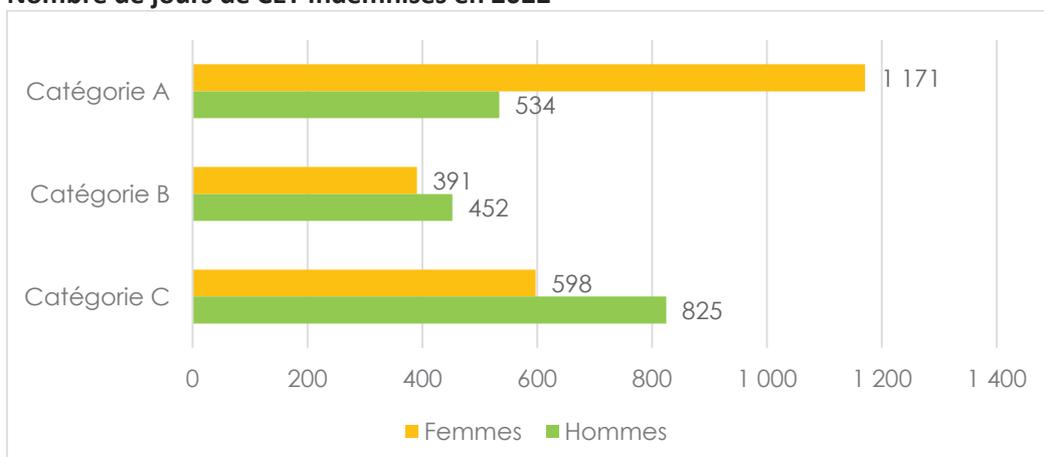
Nombre d'agent ayant un compte épargne temps (CET) au 31/12/2022



Nombre de jours de CET épargnés au 31/12/2022



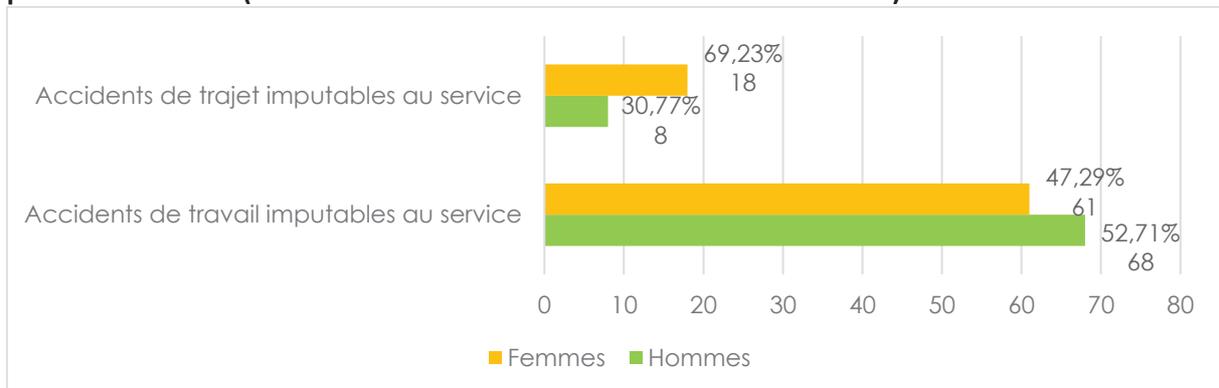
Nombre de jours de CET indemnisés en 2022



NB : la limite d'indemnisation des jours de CET a été portée à 20 jours (contre 10 précédemment).

Les accidents de trajet et maladies professionnelles

Accidents, avec ou sans arrêt, recensés en 2022 pour les fonctionnaires et les contractuels sur emploi permanent ou non (155 accidents du travail dont 39 sans arrêt de travail)

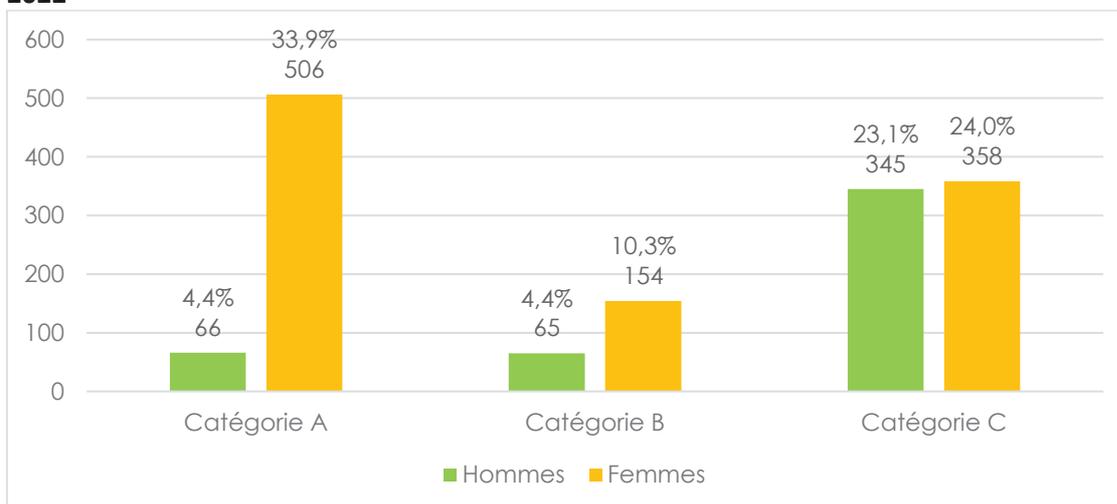


Maladies professionnelles

18 maladies professionnelles ou à caractère professionnel ont été reconnues en 2022, dont 13 concernent des femmes. 12 d'entre elles sont des adjoints techniques des établissements d'enseignement.

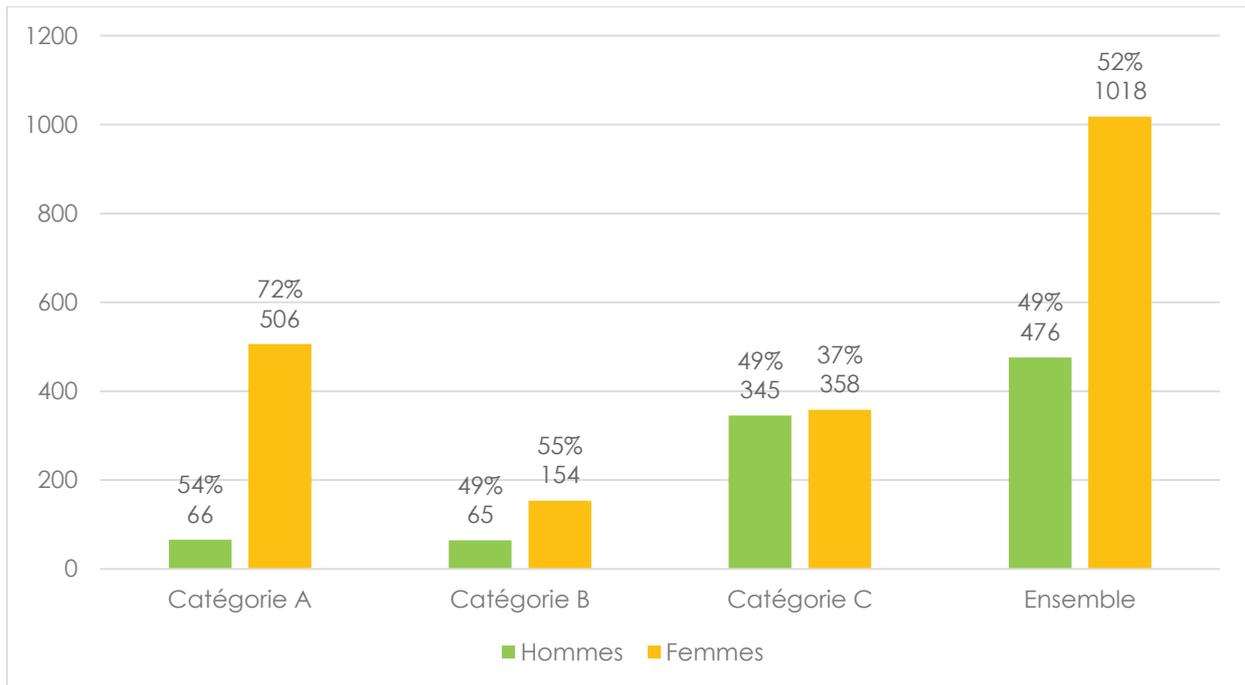
Le recours à la formation professionnelle

Fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent ayant participé à au moins une formation en 2022



1494 agents ont suivi une formation en 2022 dont 1018 femmes (68 %) et 476 hommes (32 %).

Part des agents sur emploi permanent ayant participé à au moins une formation en 2022



Lecture : 72 % de l'effectif des femmes de catégorie A de la collectivité ont participé à au moins une formation.

La représentation au sein des instances consultatives

Nombre de femmes et d'hommes siégeant aux instances au 31 décembre 2022

	Total	Femmes	Hommes
Comité Social Territorial			
Représentants de l'Administration			
Titulaires	5	1	4
Suppléants	5	2	3
Représentants du personnel			
Titulaires	10	5	5
Suppléants	10	8	2
Formation Spécialisée			
Représentants de l'Administration			
Titulaires	5	1	4
Suppléants	5	2	3
Représentants du personnel			
Titulaires	10	6	4
Suppléants	10	4	6
Commission Administrative Paritaire A			
Représentants de l'Administration			
Titulaires	6	2	4
Suppléants	6	4	2
Représentants du personnel			
Titulaires	6	6	0
Suppléants	6	6	0
Commission Administrative Paritaire B			
Représentants de l'Administration			
Titulaires	5	2	3
Suppléants	5	3	2
Représentants du personnel			
Titulaires	5	4	1
Suppléants	5	3	2
Commission Administrative Paritaire C			
Représentants de l'Administration			
Titulaires	8	3	5
Suppléants	8	5	3
Représentants du personnel			
Titulaires	8	3	5
Suppléants	8	4	4
Commission Consultative Paritaire			
Représentants de l'Administration			
Titulaires	5	2	3
Suppléants	5	3	2
Représentants du personnel			
Titulaires	5	5	0
Suppléants	5	3	2

4. Actions relatives aux discriminations, actes de violence, harcèlement moral ou sexuel et agissements sexistes au Département de la Moselle

Les propos discriminatoires et/ou déplacés, les agissements sexistes, le harcèlement moral ou sexuel sont condamnés par la collectivité qui met en œuvre des actions disciplinaires à l'encontre des agents qui font preuve de manquements à leurs obligations d'agent public.

Ainsi, au cours des 5 dernières années, des agents départementaux se sont vus infliger des sanctions pour leurs agissements :

Années	Sanctions	Motifs
2018		
2019	Avertissement	Brimades et critiques continues de l'agent envers l'une de ses collègues
2020		
2021	Avertissement	Comportement de l'agent inadapté envers sa hiérarchie et proximité déplacée à l'égard d'une de ses collègues
2022	Blâme	Comportement de l'agent inadapté envers des collégiennes et agissements sexistes
		Tenue de propos à caractère raciste / homophobe / religieux et politiques à l'égard de ses collègues
	1 jour d'exclusion temporaire de fonction	Comportement menaçant de l'agent et profération de menaces envers des collégiens mineurs

Par ailleurs, pour la période du 1^{er} janvier 2021 (date de mise en œuvre dans la collectivité) au 31 décembre 2022, le **dispositif de signalement et de traitement** des actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes a été actionné **une fois** (pour faits allégués d'agissements sexistes et de harcèlement moral).

II. MESURES EN FAVEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE AU DEPARTEMENT DE LA MOSELLE

Le Comité Social Territorial est informé annuellement de l'état de la mise en œuvre du plan d'action.

Dans un souci de lisibilité, il est envisagé de présenter annuellement les avancées des mesures répertoriées ci-dessous, sous la forme de « fiches actions », reprenant l'ensemble des éléments réglementaires, ainsi que le détail des actions afférentes.

1^{ER} AXE : EVALUER, PREVENIR, LE CAS ECHEANT TRAITER LES ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Les mesures de traitement des écarts de rémunération relevant de la compétence de l'employeur doivent être accompagnées d'objectifs chiffrés de résorption.

Mesure 1 : Réaliser une cotation des postes

Définition	La cotation des postes est un outil qui permet de déterminer des niveaux de responsabilité et de sujétions (spécificités et particularités du poste).
Méthodologie	Méthodologie issue du RIFSEEP
Objectif(s) à atteindre	Déterminer objectivement les niveaux de responsabilité et de sujétions des postes, afin de tenir compte de toutes les dimensions de la politique de ressources humaines (régime indemnitaire, adéquation grade poste... dont celui de l'égal accès aux postes à responsabilité).
Actions de mise en œuvre de la mesure	Analyse Proposition de cotation
Indicateurs de suivi et d'évaluation	- Réalisation de la cotation - Nombre de poste modifiés - Ecart de rémunération sur des emplois spécifiques de catégorie C de la filière technique
Moyens et outils mis à disposition	Fiche de fonctions attendues (FFA), description de poste (DP), entretien professionnel, organigramme. Externalisation de la mesure par un cabinet d'audit (passation d'un marché public de prestation intellectuelle).
Calendrier de mise en œuvre	2024-2026

Mesure 2 : Analyser les modalités d'attribution des primes

Identification des primes concernées dans la collectivité	→ Part variable au mérite : « Complément indemnitaire annuel (CIA) ». → Prime relative au temps de travail : rémunération des heures supplémentaires.
Objectif(s) à atteindre	Identifier l'impact du genre sur l'attribution de ces primes et le cas échéant, supprimer les écarts de primes entre femmes et hommes.
Actions de mise en œuvre de la mesure	Le cas échéant, évolution du régime indemnitaire

Indicateurs de suivi et d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> - Répartition du versement du complément indemnitaire annuel selon les genres - Répartition du versement de la prime de fonctions spécifiques selon les genres - Répartition des indemnités horaires de travaux supplémentaires (IHTS) selon les genres - Nombre de modification des modalités d'attribution
Moyens et outils mis à disposition	Groupe de travail avec les représentants du personnel Comité Social Territorial
Calendrier de mise en œuvre	2024-2026

Mesure 3 : Suivre les lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels

Objectif(s) à atteindre	Suivi des lignes directrices de gestion (LDG) pour la promotion et la valorisation des parcours
Actions de mise en œuvre de la mesure	<ul style="list-style-type: none"> - Mener une campagne d'information : <ul style="list-style-type: none"> - à destination des encadrants, pour assurer leur implication et la prise de conscience de leur responsabilité dans la procédure de promotion - à destination des agents, pour les informer de leur rôle en matière de promotion - Evaluer les LDG actuelles en vue de l'élaboration des LDG pour 2027.
Indicateurs de suivi et d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de consultations de la rubrique « LDG » sur PRISMO - Nombre d'agents auxquels les critères des LDG ont été appliqués - Nombre de situations signalées par les organisations syndicales - Nombre de formulaires retournés par les agents - Nombre de recours reçus après la campagne de promotion
Moyens et outils mis à disposition	SIRH Prismo Adresse email dédiée *promotions
Calendrier de mise en œuvre	2024-2026

Mesure 4 : Publier annuellement les 10 plus hautes rémunérations

Objectif(s) à atteindre	Publication des 10 plus hautes rémunérations de la collectivité avec indication de la proportion d'hommes et de femmes
Actions de mise en œuvre de la mesure	Extraction des données et mise en ligne de l'information (année N+1)
Indicateurs de suivi et d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> - communication annuelle à la DGCL - Somme des 10 rémunérations les plus élevées - Femmes bénéficiaires - Hommes bénéficiaires - Durée cumulée
Moyens et outils mis à disposition	SIRH
Calendrier de mise en œuvre	Pour le 31 mai de chaque année 2024-2026

Mesure 5 : Mettre en œuvre l'index de l'égalité professionnelle

Objectif(s) à atteindre	A compter du 30 septembre 2024 au plus tard, le Département devra, chaque année : <ul style="list-style-type: none">- publier sur son site internet les indicateurs sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et les actions mises en œuvre pour les supprimer,- les présenter à l'assemblée délibérante,- en informer le ministère de la fonction publique pour publication sur le site internet de ce dernier.
Actions de mise en œuvre de la mesure	<ul style="list-style-type: none">- Application des indicateurs d'écarts de rémunération (dès parution du décret)- Publication- Communication au Ministère de la fonction publique
Indicateurs de suivi et d'évaluation	En attente de la parution du décret précisant les indicateurs de l'index
Moyens et outils mis à disposition	Rapport Social Unique (RSU) Système d'Information sur les Ressources Humaines (SIRH)
Calendrier de mise en œuvre	2024-2026 (dès parution du décret)

2^E AXE : GARANTIR L'EGAL ACCES DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CADRES D'EMPLOIS, GRADES ET EMPLOIS DE LA FONCTION PUBLIQUE**Mesure 1 : Favoriser la mixité des métiers en luttant contre les stéréotypes**

Objectif(s) à atteindre	<ul style="list-style-type: none">- Développement de la mixité des métiers ;- Communication sur les métiers sans stéréotype de genre ;- Communication, sensibilisation, lutte contre les stéréotypes.
Actions de mise en œuvre de la mesure	<ul style="list-style-type: none">- Etablir un diagnostic à l'échelle de l'employeur de la mixité des métiers ;- Identifier les métiers fortement genrés ;- Favoriser une diversité des viviers par le biais notamment de campagnes de communication par l'Administration ;- Garantir une dénomination des postes non genrée : annonces de recrutement, organigramme ... ;- Veiller à une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les supports de communication interne ;- Faciliter l'accès aux métiers dits « manuels » aux femmes, en travaillant sur l'ergonomie des postes ;- Mener des actions de formation à l'égalité professionnelle, à destination des agents, des encadrants, des représentants du personnel et des chargés de recrutement ;- Mener des actions de communication (ex : portraits d'agents, lutte contre les stéréotypes par le biais de l'humour...) visant à favoriser l'évolution des mentalités ;- Offrir la possibilité aux agents souhaitant s'engager dans une démarche de mobilité, de bénéficier d'un entretien et d'un accompagnement individuel.
Indicateurs de suivi et d'évaluation	- Répartition femmes-hommes des métiers fortement genrés

	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'agents ayant suivi le webinaire de sensibilisation à l'égalité femmes/hommes - Nombre de cadres formés - Nombre de représentants du personnel formés - Nombre d'actions de communication « écoles » sur les métiers de la collectivité - Nombre d'actions de communication internes/externes de type supports, affiches...
Moyens et outils mis à disposition	<ul style="list-style-type: none"> - Référentiel de formations DGAFP : https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/politiques_emploi_public/referentiel_formation_egalite_professionnelle-2019.pdf - Plan de Formation de la collectivité - Association de l'encadrement : IMP formation contre tous types de discrimination - Catalogue CNFPT - Association des représentants du personnel : groupes de travail - Tableau de bord Communication
Calendrier de mise en œuvre	2024-2026

Mesure 2 : Accompagner les parcours et favoriser l'égal accès aux responsabilités professionnelles

Objectif(s) à atteindre	<ul style="list-style-type: none"> - Procédure de recrutement exempte de discrimination - Accès à la formation - Faciliter la mobilité et l'évolution de carrière
Actions de mise en œuvre de la mesure	<ul style="list-style-type: none"> - Assurer la formation des jurys de concours et recruteurs (cadres et services RH), - Etablir un guide du recrutement sur Prismo et via l'espace collaboratif dédié au cadres, comprenant des conseils de bonnes pratiques pour la formulation des questions respectant les principes de non-discrimination et d'égal accès à la fonction publique, - Refonte des supports de recrutement, - Etablir un diagnostic des règles juridiques et de gestion de la mobilité, - Développer une politique de développement et d'accompagnement de viviers (formation aux concours/examens professionnels, identification des potentiels, information et accompagnement des agents, - créer des « tremplins d'évolution de carrière »
Indicateurs de suivi et d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'agents ayant suivi le webinaire de sensibilisation à l'égalité femmes/hommes, - Nombre de cadres formés, - Nombre d'agents accédant à des fonctions d'encadrement et répartition F/H, - Nombre de formations de préparation au concours accordées et répartition F/H, - Nombre de document support modifiés.

Moyens et outils mis à disposition	- Formation IMP sensibilisation à la lutte contre toutes les formes de discrimination - Offre de formation
Calendrier de mise en œuvre	2024-2026

Mesure 3 : Mettre en œuvre le dispositif des nominations équilibrées

Objectif(s) à atteindre	Les nominations dans certains emplois de direction sont soumises à une proportion minimum de personnes de chaque sexe. Cette proportion doit être au moins égale à 40 % (art. L. 132-5 du Code général de la fonction publique). Cette obligation concerne, dans les départements, les emplois suivants (décret n°2012-601 du 30 avr. 2012) : directeur général des services ; directeur général adjoint des services ; emplois comportant des responsabilités d'encadrement, de direction de services, de conseil ou d'expertise, ou de conduite de projet. Au-delà, le Département sera attentif à tendre vers l'équilibre pour tous les emplois d'encadrement.
Actions de mise en œuvre de la mesure	- Mise en œuvre de la mesure, - Publication du nombre de femmes et d'hommes nommés dans les emplois de direction soumis à l'obligation de primo-nominations.
Indicateurs de suivi et d'évaluation	- Nombre de femmes « primo nommées » dans les emplois de direction (DGS, DGA, Directeurs), - Nombre d'hommes « primo nommés » dans les emplois de direction (DGS, DGA, Directeurs), - Nombre de femmes « primo nommées » dans les emplois comportant des responsabilités d'encadrement, de direction de services, de conseil ou d'expertise, ou de conduite de projet, - Nombre d'hommes « primo nommés » dans les emplois comportant des responsabilités d'encadrement, de direction de services, de conseil ou d'expertise, ou de conduite de projet, - Montant de la contribution due en cas de non-respect du dispositif (90.000€ x X), - Communication annuelle à la DGCL, - Publication sur le site du Département, - Répartition femmes-hommes dans l'ensemble des emplois d'encadrement.
Moyens et outils mis à disposition	SIRH RSU
Calendrier de mise en œuvre	2024-2026

Mesure 4 : Assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion

Objectif(s) à atteindre	La part de chaque genre inscrit sur les tableaux annuels d'avancement et listes d'aptitude doit tendre vers la part de chaque genre dans le vivier des agents promouvables (article L132-2 du Code général de la fonction publique).
Actions de mise en œuvre de la mesure	<ul style="list-style-type: none">- Réaliser des statistiques des promotions- Etablir le Rapport Social Unique (RSU)
Indicateurs de suivi et d'évaluation	<ul style="list-style-type: none">- Répartition Femmes /Hommes dans les avancements de grade,- Répartition Femmes /Hommes dans les promotions internes,- Part des hommes et des femmes promus par service, par DGA et par grade.
Moyens et outils mis à disposition	SIRH
Calendrier de mise en œuvre	2024-2026

3E AXE : FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE**Mesure 1 : Adapter l'organisation du travail et du temps de travail**

Objectif(s) à atteindre	<ul style="list-style-type: none">- Flexibilité du temps de travail- Préservation de la vie privée des agents (mise en œuvre du droit à la déconnexion)
Actions de mise en œuvre de la mesure	<ul style="list-style-type: none">- Expérimenter le travail en horaires variables, adapter le logiciel de gestion du temps de travail,- Déterminer des règles en matière de programmation des réunions (éviter les réunions tardives, anticiper le temps nécessaire...),- Garantir aux agents le droit à la déconnexion.
Indicateurs de suivi et d'évaluation	<ul style="list-style-type: none">- Nombre d'agents expérimentateurs- Indicateurs d'évaluation de l'expérimentation- Nombre de mesures relatives à la préservation de la vie privée- Nombre de mesures relatives au droit à la déconnexion
Moyens et outils mis à disposition	<ul style="list-style-type: none">- Groupe de travail avec les représentants du personnel- Evolution de la charte des temps- Evolution du logiciel Chronotime
Calendrier de mise en œuvre	2024-2026

Mesure 2 : Soutenir la parentalité et les agents dans le cadre familial

Objectif(s) à atteindre	Soutenir les hommes qui souhaitent mieux s'investir dans leurs responsabilités familiales ; Réduire les freins au développement de la carrière des femmes
Éléments à prendre en compte dans la déclinaison de l'objectif	<ul style="list-style-type: none"> - En attente de la parution du décret relatif aux ASA pour motifs familiaux, - attente de la transposition dans le public du congé pour le conjoint en cas d'hospitalisation d'un enfant prématuré (30 jours, déjà en vigueur dans le secteur privé), - En attente de la parution du décret relatif au temps partiel annualisé de droit (l'année suivant la naissance d'un enfant), - Déjà en place : participation aux tickets CESU pour garde d'enfant via l'action sociale (CNAS).
Actions de mise en œuvre de la mesure	<ul style="list-style-type: none"> - Promouvoir le rôle du père dans le partage des obligations familiales, - Faciliter la prise des congés familiaux et la reprise du travail à l'issue, - Accompagner le retour suite à un congé familial ou une maladie, en prévoyant un entretien systématique avec le médecin de prévention et/ou l'infirmière en Santé au Travail et/ou l'assistante sociale du travail, - Mieux informer les agents au sujet des conséquences sur la carrière et la retraite des choix opérés en termes de congés et temps partiels, - Contribuer financièrement aux modes de garde (CNAS...), - Créer un guide de la parentalité à destination des agents.
Indicateurs de suivi et d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'agents à temps partiel (femmes / hommes), - Nombre de refus de temps partiel, - Nombre d'agents ayant bénéficié d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant (femmes / hommes), - Nombre d'agents ayant bénéficié d'un congé parental (femmes / hommes), - Nombre d'agents ayant bénéficié d'un congé de solidarité familiale ou de proche aidant (femmes / hommes).
Moyens et outils mis à disposition	<ul style="list-style-type: none"> - Communication interne pour l'information des agents sur leurs droits et l'impact sur la carrière des congés familiaux (Prismo), - Accompagnement du retour au travail par le hiérarchique (rencontres aux étapes clés, vérification de la compatibilité du poste avec la vie personnelle, point de compétence au retour

	du congé parental, formation/adaptation à l'emploi) cf. directive européenne 2010/18/UE.
Calendrier de mise en œuvre	2024-2026

4^E AXE : PREVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCE, DE HARCELEMENT MORAL OU SEXUEL AINSI QUE LES AGISSEMENTS SEXISTES

Mesure 1 : Suivre le dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, des harcèlements et des discriminations

Cadre légal	La mise en œuvre du dispositif de signalement est une obligation légale pour les employeurs publics (article L. 135-6 du Code général de la fonction publique) Il existe au Département de la Moselle depuis 2021.
Objectif(s) à atteindre	<ul style="list-style-type: none"> - Informer l'employeur de toute situation de violence sexuelle ou sexiste, de harcèlement ou de discrimination ; - Permettre à l'employeur de prendre rapidement les mesures correctives nécessaires
Actions de mise en œuvre de la mesure	<ul style="list-style-type: none"> - Mettre en œuvre la procédure et l'enquête administrative (que la Collectivité pourra confier à un prestataire extérieur), - Créer une plaquette d'information, - Mettre en œuvre des mesures correctives et un suivi de l'application de ces mesures.
Indicateurs de suivi et d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de signalements, - Nombre de demandes de protection fonctionnelle, - Nombre d'octrois de la protection fonctionnelle, - Nombre d'enquêtes administratives, - Bilan annuel au Comité Social Territorial et à la Formation Spécialisée via le RSU.
Moyens et outils mis à disposition	<ul style="list-style-type: none"> - Association de l'encadrement via l'Institut du Management Permanent (IMP), - Groupe de travail avec représentants du personnel, - Communication auprès des agents.
Calendrier de mise en œuvre	2024-2026

Mesure 2 : Former à la prévention des violences sexuelles et sexistes et des harcèlements au travail

Objectif(s) à atteindre	<ul style="list-style-type: none"> - Mettre fin à la permissivité sociale à l'égard des violences sexistes - Rompre le silence entourant les violences
Actions de mise en œuvre de la mesure	- Mettre en œuvre une campagne de communication,

	<ul style="list-style-type: none"> - Communiquer dans le cadre d'événements: journée de l'égalité (conférences, ateliers, interventions d'associations, vidéos sur prismo...), 8 mars (journée des droits des femmes), 25 novembre (lutte contre les violences faites aux femmes) ..., <ul style="list-style-type: none"> - Proposer des sessions de formation, - Informer les agents sur les voies de recours existantes, - Créer une plaquette d'information.
Indicateurs de suivi et d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'agents ayant suivi le webinaire, - Nombre de cadres formés, - Nombre de représentants du personnel formés.
Moyens et outils mis à disposition	<ul style="list-style-type: none"> - Formation des encadrants via l'Institut du Management Permanent (IMP), - Formation des représentants du personnel, - Communication à destination des nouveaux arrivants, - Communications sur Prismo.
Calendrier de mise en œuvre	2024-2026

Mesure 3 : Définir les modalités d'accompagnement et de soutien des victimes par le biais des acteurs de prévention

Objectif(s) à atteindre	Mise en œuvre d'une procédure d'action contre les violences sexistes et sexuelles au travail (sur la base du dispositif de signalement).
Actions de mise en œuvre de la mesure	Mettre en œuvre la prévention, la procédure d'enquête, la protection, et le cas échéant les sanctions nécessaires.
Indicateurs de suivi et d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> - Statistiques de saisine du dispositif de signalement et de déclenchement de la procédure, - Nombre d'accompagnements (Dispositif de gestion des situations de travail jugées dégradées), - Nombre d'accompagnements (Dispositif de gestion des situations de crise au travail), - Nombre d'octrois de la protection fonctionnelle.
Moyens et outils mis à disposition	<ul style="list-style-type: none"> - Dispositif de gestion des situations de travail jugées dégradées (prestataire extérieur à la Collectivité), - Dispositif de gestion des situations de crise au travail (prestataire extérieur à la Collectivité), - Dispositif de protection fonctionnelle.
Calendrier de mise en œuvre	2024-2026

Mesure 4 : Prévenir et détecter les violences conjugales et intrafamiliales

Objectif(s) à atteindre	Mise en œuvre d'une procédure de prévention et de détection des violences conjugales subies par les agents.
Actions de mise en œuvre de la mesure	<ul style="list-style-type: none">- Créer des actions de sensibilisation (communication sur Prismo, livret d'information, webinaire...),- Créer un protocole d'alerte des victimes à destination des victimes et de leur entourage professionnel,- Créer un protocole d'orientation et d'accompagnement des victimes, auprès de l'assistante sociale du travail.
Indicateurs de suivi et d'évaluation	<ul style="list-style-type: none">- Nombre d'alertes,- Nombre de situations confiées à l'assistante sociale du travail.
Moyens et outils mis à disposition	<ul style="list-style-type: none">- Guide pratique relatif à la prise en charge par les employeurs publics des violences conjugales et intrafamiliales (DGAFP),- « Violentomètre ».
Calendrier de mise en œuvre	2025-2026

5E AXE : GOUVERNANCE DE LA POLITIQUE D'EGALITE PROFESSIONNELLE

(NON OBLIGATOIRE)

Des axes supplémentaires peuvent être ajoutés, portant notamment sur la gouvernance de la politique d'égalité professionnelle.

Mesure 1 : Modalités de pilotage, de suivi et d'évaluation du plan d'action

Objectif(s) à atteindre	Organisation du suivi et de l'évaluation, modalités d'organisation du dialogue social sur la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation du plan d'action.
Actions de mise en œuvre de la mesure	<ul style="list-style-type: none">- Déclinaison du plan d'action en fiches actions,- Groupes de travail avec les organisations syndicales,- Tableau de bord de suivi de l'ensemble des indicateurs du plan.
Indicateurs de suivi et d'évaluation	<ul style="list-style-type: none">- Bilan de la réalisation des mesures présenté annuellement au Comité Social Territorial,- Nombre de saisies via l'adresse email *egalitepro,- Nombre de fiches action mises à jour,- Nombre de réunions du groupe de travail.
Moyens et outils mis à disposition	<ul style="list-style-type: none">- Rapport social unique,- Groupe de travail avec les représentants du personnel,- Adresse email dédiée : *egalitepro.
Calendrier de mise en œuvre	2024-2026