Table des matières

Préambule 2
4 axes pour structurer la politique d'égalité professionnelle 2
Des orientations qui s'inscrivent dans une stratégie RH plus large 2
Axe 1 : Les parcours professionnels....2
Les objectifs stratégiques liés à l'axe 2
Les objectifs opérationnels et les indicateurs d'évaluation 3
1 – Le recrutement et l'accès aux postes à responsabilités 3
2 – La formation et la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC)....4
3 – L'évaluation professionnelle et la carrière 4
4 – La rémunération 5
Axe 2 : L'articulation vie professionnelle / vie personnelle....5
Les objectifs stratégiques liés à l'axe 5
Les objectifs opérationnels et les indicateurs d'évaluation 5
1 – Le temps de travail....5
2 – Le télétravail....6
3 – Les éléments liés à l'arrivée d'un enfant, à la charge de famille et à la parentalité....6
Axe 3 : La prévention et le traitement des discriminations, des actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que des agissements sexistes 7
Les objectifs stratégiques liés à l'axe 7
Les objectifs opérationnels et les indicateurs d'évaluation 7
1 – La prévention....7
2 – Le traitement 8
Axe 4 : Le pilotage du Plan....8
L'objectif stratégique liés à l'axe 8
Les objectifs opérationnels et les indicateurs d'évaluation 8
1 - Renforcer le pilotage et partager la mise en œuvre du Plan 8
2 - Accompagner les cadres dans l'exercice de leurs fonctions managériales pour le portage de la politique égalité 9
3 - Informer / Sensibiliser les agents à l'égalité professionnelle et aux actes / agissements sexistes....9

Préambule

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de Transformation de la Fonction Publique a créé l'obligation d'élaborer et de mettre en œuvre un Plan Égalité Femme-Homme pluriannuel pour les collectivités territoriales et leurs établissements. Le décret n° 2020- 528 du 4 mai 2020 est venu définir les modalités d'élaboration et de mise en œuvre de ces plans.
Le plan actuel de la Communauté d'agglomération du Boulonnais, pour les années 2024-2026, a été présenté en Comité social territorial en février 2024. Il a été rendu compte chaque année à cette instance des bilans annuels de sa mise en œuvre.

4 axes pour structurer la politique d'égalité professionnelle

- Axe 1 : Les parcours professionnels
- Axe 2 : L'articulation vie professionnelle / vie personnelle
- Axe 3 : La prévention et le traitement des discriminations, des actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que des agissements sexistes
- Axe 4 : Le pilotage du Plan

Des orientations qui s'inscrivent dans une stratégie RH plus large

Le Plan s'inscrit dans le cadre des Lignes Directrices de Gestion Rh pluriannuelles adoptées par la CAB. Il intègre des dispositifs déjà mis en place et y adjoint d'autres objectifs, spécifiques à la thématique ou non, qui prendront corps pendant la période des 3 années de validité du plan.

Axe 1 : Les parcours professionnels

Cet axe traite des parcours professionnels des agent.es dans toutes leurs composantes, qui sont liées les unes aux autres :

- Le recrutement
- L'accès aux postes à responsabilités
- La formation
- L'évaluation professionnelle
- La carrière
- La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)
- La rémunération, résultante du parcours professionnel

Les objectifs stratégiques liés à l'axe

- Assurer une transparence renforcée sur les décisions impactant les parcours des agent.es ;
- Dans le cadre des recrutements, assurer une équité de traitement des candidat.es à un poste, quel que soit leur genre, en prenant en compte comme critères prioritaires les obligations réglementaires liées au statut et les compétences ;

- Assurer aux agent.es, quel que soit leur genre, un parcours professionnel leur permettant de développer leur potentiel, en fonction des besoins de l'établissement et de leurs compétences ;
- Réduire les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes, à responsabilités, expertise et sujétions égales.

Les objectifs opérationnels et les indicateurs d'évaluation

1 – Le recrutement et l'accès aux postes à responsabilités

Les offres d'emploi :

- Les offres d'emploi de la CAB mettront en avant la diversité des emplois et leur caractère non genré ;
- La « page employeur » du site Internet de la CAB, ou les « chapeaux introductifs » des fiches de postes publiées sur les jobboards évoqueront le Plan égalité femmes-hommes au titre des mesures en faveur des agent.es, de même que le CV inversé qui sera mis en place fin 2026.

Le recrutement :

- Les fiches de postes sont non genrées comme le prévoit la réglementation ;
- Dès lors qu'une femme est recrutée sur un poste, l'intitulé de celui-ci est féminisé et porté sur sa fiche de poste ;
- Le jury de recrutement est mixte, composé de personnes qualifiées, indépendamment de leur genre ;
- Les responsables de service et directeur seront sensibilisés aux enjeux de non-discrimination en amont des jurys de recrutement ;
- La Collectivité s'engage à œuvrer pour prendre en compte les dernières évolutions de la réglementation concernant l'accès des femmes aux responsabilités, issue de la loi n°2023-623 du 19 juillet 2023 :
    - Égalité dans les primo-nominations dans les emplois fonctionnels (le taux en vigueur est passé de 40 % à 50 % lors du dernier renouvellement des assemblées délibérantes) ;
    - Taux de présence minimal de personnes du même sexe (40 % au 1er janvier 2027) dans les emplois fonctionnels ;
    - Publication sur le site du Ministère chargé de la Fonction publique du nombre de femmes et d'hommes nommés dans des emplois fonctionnels et la répartition femmes-hommes dans les emplois fonctionnels.
- Un travail sera pour cela mené sur la féminisation des postes techniques et la masculinisation des postes administratifs (photos, indication dans les fiches de postes de possibilités logistiques d'accueillir des femmes : vestiaires, etc.)

Indicateurs d'évaluation annuels (genrés) :

- Nb de candidatures par recrutement ou type de recrutement
- Nb de recrutements global et par filière
- Nb de recrutements par niveau de responsabilité

2 – La formation et la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC)

- Le plan de formation intègre la thématique de l'égalité femme-homme ;
- Des communications sont effectuées pour inciter les agent.es, quel que soit leur genre, à suivre des formations pour leur permettre de monter en compétences et / ou d'accéder à des postes à responsabilités, notamment des préparations concours et examens ;
- Un entretien spécifique formation sera mis en œuvre dès 2027, en lien avec les articles R 241-4 à 7 du CGFP, entrés en vigueur au 1er août 2026. Cet entretien peut être couplé à l'entretien professionnel annuel.

Les mesures qui ne relèvent pas spécifiquement du Plan mais ont un effet sur l'égalité professionnelle

- Le temps partiel d'un agent ne peut être un motif de refus d'une formation ;
- Un travail est mené, en lien avec le CNFPT et le réseau Rh Boulonnais, pour accroitre la territorialisation et ainsi permettre à tous les agent.es qui ont des contraintes familiales, de suivre des formations avec un temps de déplacement réduit ;
- Les agents sont autorisés à suivre les formations distancielles en télétravail, dès lors qu'elles s'inscrivent sur une journée complète, afin de permettre de limiter l'amplitude horaires liée aux déplacements dans la journée et de concilier la formation avec ses contraintes personnelles.

Indicateurs d'évaluation annuels (genrés) :
- Nb de jours de formation suivies, global et par filière
- Nb de jours de formation suivies, par niveau hiérarchique
- Nb de jours de formation suivies à distance en télétravail

3 – L'évaluation professionnelle et la carrière

- Les contraintes de temps ne sauraient être discriminantes pour ce qui concerne le déroulement de carrière (par exemple disponibilité horaire le soir, temps partiel ...) ;
- Permettre les immersions en interne d'agents souhaitant changer de poste, notamment sur les postes / métiers a priori genrés, pour faciliter la déconstruction des préjugés.
  ⇨ Mise en place d'une action de type « vis mon job » pour vivre le temps d'une journée la réalité du métier, accompagné d'un.e collègue qui l'exerce.

Les mesures qui ne relèvent pas spécifiquement du Plan mais ont un effet sur l'égalité professionnelle

- La transparence des décisions concernant les propositions d'avancement de grade et de promotion interne, au regard des lignes directrices de gestion, auxquelles des précisions sont apportées pour 2027-2032 ;
- A l'issue des évaluations professionnelles, les cadres prennent, en concertation avec l'agent.e, les décisions concernant le besoin de montée en compétences pour assurer un déroulement de carrière compatible avec les besoins des missions à remplir et les aspirations des agent.es.

Indicateur d'évaluation annuel (genré) :
- Nb d'avancements de grades et promotions internes
- Nb de prises de postes à responsabilité en interne

4 – La rémunération

- La Collectivité assure une égalité parfaite femme-homme à expérience, compétences, niveau de concours équivalents ;
- Production annuelle de l'index de l'égalité femme-homme en matière de rémunération, avec
    - La publication sur le site internet de la Collectivité des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération ainsi qu'aux actions mises en œuvre pour les supprimer ;
    - Présentation de ces indicateurs à l'Assemblée délibérante.

Les mesures qui ne relèvent pas spécifiquement du Plan mais ont un effet sur l'égalité professionnelle

A travers la « revoyure » du RIFSEEP programmée, la CAB s'interdit de créer des écarts de rémunération non justifiés par des différences de niveau d'expertise et de responsabilité, ou encore des sujétions particulières.

Indicateur d'évaluation annuel :

- Écarts de rémunération F-H fonction des responsabilités, sujétions et expertise

Axe 2 : L'articulation vie professionnelle / vie personnelle

Cet axe traite de l'ensemble des dispositifs mobilisables par la CAB pour faciliter la conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle des agents, quel que soit leur genre.

Les objectifs stratégiques liés à l'axe

- Permettre aux agent.es de mieux concilier leur engagement professionnel avec leur vie personnelle ;
- Assurer une transparence renforcée sur les décisions impactant la conciliation vie personnelle / vie professionnelle.

Les objectifs opérationnels et les indicateurs d'évaluation

1 – Le temps de travail

- La diversité des rythmes de travail pour les métiers administratifs permet, sous réserve des nécessités de service, de concilier au mieux la vie professionnelle avec les obligations familiales.
- Quand cela est compatible avec les nécessités de service, les hommes sollicitent moins que les femmes les dispositifs permettant de concilier vie personnelle et vie professionnelle, et notamment la prise en compte des charges familiales (temps partiels, autorisations spéciales d'absence, congés de proche aidant...).
    ⇨ Une sensibilisation au caractère non genré de ces dispositifs sera effectuée.

Les mesures qui ne relèvent pas spécifiquement du Plan mais ont un effet sur l'égalité professionnelle

- Dans le cadre du dialogue continu sur le temps de travail, l'établissement pourra questionner l'assouplissement de certaines règles actuelles :
  - La transparence sur les décisions impactant le temps de travail (motivation des refus) est assurée ;
  - L'établissement affirme le droit à la déconnexion des agents, ce qui pourrait être inscrit dans un projet de charte ;
  - Les cadres seront sensibilisés à une gestion de service favorisant l'égalité des genres, notamment par rapport à l'organisation du temps de travail, afin à la fois de permettre une bonne conciliation vie professionnelle - vie personnelle et de préserver le collectif de travail

Indicateurs d'évaluation annuels (genrés) :
- Nb d'agents ayant opté pour la semaine de 4 ou 4,5 j
- Nb d'agents ayant sollicité un temps partiel de droit et sur autorisation
- Répartition genrée des demandes d'ASA liées à la vie familiale, congés proche aidant, etc.
- Débords de temps non compris dans le temps de travail.

2 – Le télétravail

Le télétravail n'est pas un dispositif relevant spécifiquement de la thématique de l'égalité professionnelle.
La proportion de télétravailleurs femmes est en lien avec le taux de féminisation des postes télétravaillables, plutôt administratifs.

Les mesures qui ne relèvent pas spécifiquement du Plan mais ont un effet sur l'égalité professionnelle

- La transparence sur les décisions concernant les autorisations de télétravail (motivation des décisions) est assurée grâce à la charte télétravail

Indicateurs d'évaluation annuels (genrés) :

- Nb d'autorisation de télétravail par service et nb de jours autorisés
- Nb de refus de journées de télétravail et motivation
- Km non parcourus par an

3 – Les éléments liés à l'arrivée d'un enfant, à la charge de famille et à la parentalité

- Les agentes et leurs conjoint.es bénéficient d'autorisations spéciales d''absence (ASA) ou d'aménagements horaires dans le cadre de la grossesse, de la procréation médicalement assistée ou encore de la procédure d'adoption ;
- Les agent.es bénéficient également d'ASA ou aménagements horaires pour des évènements familiaux (mariage, décès, garde d'enfant…) ;

- Les agent.es sont informé.es via le protocole du temps de travail de l'existence de ces ASA et de leur caractère non genré (hormis actes médicaux liés à la grossesse ou à la PMA) ;
- Les cadres sont sensibilisés à la préparation des départs d'agents en congés maternité, paternité, adoption, supplémentaire de naissance : ils tiennent avec l'agent.e des entretiens permettant d'organiser la suppléance pendant l'absence et mais aussi d'organiser son retour.

Indicateurs d'évaluation annuels (genrés) :

- Nb de congés (maternité, paternité, supplémentaire de naissance, parental, adoption...) demandés et durée
- Nb d'ASA pour évènements familiaux accordées
- Nb d'aménagements horaires pour évènements familiaux accordés

Axe 3 : La prévention et le traitement des discriminations, des actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que des agissements sexistes

Les objectifs stratégiques liés à l'axe

- Permettre à chaque agent, quel que soit son genre, de bénéficier d'un environnement de travail propice à son épanouissement et à son bien-être au travail ;
- Prévenir et traiter les situations de signalement de discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral et sexuel et les agissements sexistes ;
- Garantir la protection des agent.es avec fermeté.

Les objectifs opérationnels et les indicateurs d'évaluation

1 – La prévention

- À travers un affichage permanent, l'ensemble des agent.es est sensibilisé aux propos et actes relevant de cette thématique, ainsi qu'à l'existence du dispositif de signalement en place et les risques encourus par les agent.es auteur.es ;
- De même, la CAB informe les usager.es des risques encourus en cas de propos ou actes relevant de cette thématique ;
- La sensibilisation des encadrant.es au repérage et au traitement des situations de harcèlement et d'agression est effectuée en INTRA et obligatoire ;
- Tous les agents seront sensibilisés dès 2026, et particulièrement ceux qui ont été sanctionnés pour ces faits.

Indicateurs d'évaluation annuels :

- Nb de recours à la cellule de signalement

- Nb d'agents sensibilisés

2 – Le traitement

- A travers son dispositif de signalement et de traitement des propos et actes relevant de cette thématique, la CAB garantit la protection des agent.s victimes dans les meilleurs délais, par tous moyens que nécessite la situation ;
- Elle réaffirme le caractère inacceptable de ces agissements par une fermeté dans le traitement des situations avérées, que l'auteur soit agent.e ou usager.e ;
- L'établissement met en place, chaque fois que la situation le nécessite, une médiation dans les services où se sont produits de tels faits, via le psychologue du service de médecine préventive du centre de gestion afin d'éviter que les situations se reproduisent.

Indicateurs d'évaluation annuels :
- Nb d'agent.es victimes (nb de fiches de signalement)
- Nb d'agent.es sanctionné.es

Axe 4 : Le pilotage du Plan

L'objectif stratégique liés à l'axe

Conduire une politique d'égalité professionnelle Femme-Homme agile en partageant les orientations du Plan le plus largement possible et en adaptant si besoin son contenu en cours de période.

Les objectifs opérationnels et les indicateurs d'évaluation

1 - Renforcer le pilotage et partager la mise en œuvre du Plan

Le portage du Plan :
- Le plan est soumis aux élu.es communautaires lors d'une session de l'Assemblée ;
- Le Plan est inscrit dans les priorités Rh de la Collectivité, il est présenté en DG ;
- Le Plan et ses bilans annuels sont présentés :
    - En CODIR pour un échange sur son exécution et les adaptations éventuelles à y apporter ;
    - Au Comité Social Territorial dans le cadre du dialogue social avec les organisations syndicales représentatives ;
- Une communication sur les axes du Plan et les actions mises en place sera effectuée auprès de tous les agents. Les cadres sont chargés de relayer les informations auprès des agents de leurs entités.

Le suivi des indicateurs du Plan :

- Les indicateurs figurant à chaque axe du Plan font l'objet d'un suivi annuel, intégré dans le bilan de mise en œuvre. Ils viennent compléter les indicateurs genrés du Rapport Social Unique, du bilan formation, du bilan télétravail et du bilan cellule de signalement ;
- Une évaluation annuelle du plan égalité femme-homme est présentée au CST.

2 - Accompagner les cadres dans l'exercice de leurs fonctions managériales pour le portage de la politique égalité

- Les cadres sont des acteurs essentiels de la politique égalité femmes-hommes : ils portent la politique à travers leurs actions quotidiennes de management et relayent les informations, au plus près des équipes. Ce rôle est inscrit dans leur fiche de poste ;
- Ils bénéficient d'une présentation du Plan et de ses bilans annuels d'exécution via Cuesta, et sont sensibilisés tout au long de l'année via des actions de communication spécifiques.

3 - Informer / Sensibiliser les agents à l'égalité professionnelle et aux actes / agissements sexistes

Des actions de communication interne permettront la sensibilisation des agents tout au long de l'année et des échanges sur la thématique, notamment à l'aide d'activités ludiques et de journées d'actualité et de sensibilisation lors de la journée internationale des droits des femmes.