

ACCORD-CADRE

Égalité professionnelle femmes / hommes

« La Région
a décidé de
faire de l'égalité
professionnelle
entre les femmes
et les hommes
**un axe très fort
de sa politique** »

PRÉAMBULE

La Région Île-de-France, première région de France, se veut exemplaire en matière d'égalité femmes/hommes et se mobilise fortement sur cette question sociétale qui est un enjeu majeur des politiques publiques.

Un rapport de communication sur l'égalité femmes-hommes a ainsi été présenté au conseil régional du 8 avril 2016, dans lequel elle témoigne de son engagement et développe une politique volontariste avec de nouvelles orientations. Ainsi, la Région a décidé de faire de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes un axe très fort de sa politique, à côté du handicap et du bien-être au travail.

En effet, l'égalité entre les femmes et les hommes est non seulement une question de justice sociale, mais elle est également un levier de performance pour une organisation. La Région, avec ses 10 460 agents au 31 décembre 2015, dont 60 % de femmes, se doit donc de mettre en place, avec les signataires du présent accord, dans un esprit de dialogue social constructif, une politique d'égalité des chances entre les femmes et les hommes, à tous les stades de la vie professionnelle, à travers un plan d'action spécifique déclinant des mesures très concrètes. Un défi à multiples facettes, ambitieux et nécessaire.

Ambitieux, car il vise à engager une véritable transformation culturelle, organisationnelle et managériale au sein de l'ensemble des services régionaux, qui impacte les pratiques, les comportements et les mentalités.

Nécessaire, car cette égalité est, en interne, un enjeu de cohésion sociale et un levier de performance, comme le prouvent maintes études : amélioration du processus de décision, accroissement du vivier de talents, plus grande créativité des équipes...

La Région souhaite, dans cette démarche, s'appuyer sur des organismes de référence et notamment sur l'Organisation internationale du travail (OIT), dont le centre de formation de Turin (CIF-OIT) propose des modules portant sur l'égalité professionnelle, notamment l'Académie du « genre ».

Le dispositif mis en place comportera ainsi plusieurs volets complémentaires visant à :

- ↳ Mesurer et suivre la situation de la Région au regard de l'égalité professionnelle ;
- ↳ Développer une culture de l'égalité au sein des services régionaux et des lycées (formation et sensibilisation des agents, des encadrants et des représentants syndicaux, lutte contre les stéréotypes et promotion des « bonnes pratiques »...);
- ↳ Instaurer des mesures concrètes pour promouvoir la mixité au sein des équipes et favoriser l'égalité femmes/hommes dans toutes ses dimensions (parentalité, accès aux promotions, politique salariale...);
- ↳ Obtenir une certification (Label Afnor) de cette démarche, garante de sa pérennité.

[...]

I. MESURER CHAQUE ANNÉE L'ÉTAT DE LA SITUATION SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES/HOMMES AU SEIN DES EFFECTIFS DE LA RÉGION

La Région présente déjà tous les ans, dans son bilan social, un bilan Parité, inspiré de la norme AFNOR ainsi qu'une analyse approfondie en matière d'égalité femmes/hommes.

Le bilan comparatif des rémunérations entre hommes et femmes permet, chaque année, de constater les écarts.

Le présent accord prévoit de compléter les bilans déjà réalisés par un questionnaire, à l'attention des agents, permettant de mesurer le ressenti concernant les effets « dans le quotidien » de la mise en place des mesures destinées à renforcer l'égalité femmes-hommes et sur la base des bilans effectués, de proposer des mesures correctives et de progrès. Par ailleurs, une étude sera réalisée pour mesurer, sur la base d'un échantillonnage, les écarts éventuels de carrière entre les hommes et les femmes.

QUESTIONNAIRE AUPRÈS DES AGENTS

PLAN ANNUEL DE MESURES CORRECTIVES OU D'OBJECTIFS DE PROGRESSION EN MATIÈRE D'EMPLOI ET DE FORMATION

ÉTUDE, SUR LA BASE D'UN ÉCHANTILLON REPRÉSENTATIF, POUR MESURER LES ÉCARTS ÉVENTUELS DE CARRIÈRE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES DANS DES SITUATIONS COMPARABLES

II. METTRE EN PLACE UNE DÉMARCHE DE CERTIFICATION AFNOR AFIN D'OBTENIR LE LABEL ÉGALITÉ

Ce label, créé en 2004, vise à promouvoir l'égalité et la mixité professionnelles entre les femmes et les hommes. Il est attribué aux entreprises et collectivités résolument engagées sur la voie de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'obtention de ce label permettra à la Région Île-de-France d'affirmer son engagement en matière d'égalité femmes/hommes, d'améliorer, en activant différents leviers, ses pratiques et réalisations actuelles et de s'inscrire, grâce à des indicateurs chiffrés et des objectifs pluriannuels, dans une démarche de long terme. La démarche de certification, d'une durée d'environ 18 mois, pourra démarrer dès l'automne 2016 pour une certification attendue fin 2017. Elle associera largement les agents et les représentants des organisations syndicales.

CANDIDATURE AU LABEL ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

- Constituer un comité de pilotage composé d'agents et de représentants des organisations syndicales ;
- Définir des objectifs pour renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des services de la Région et dans les lycées ;
- Présenter le dossier de candidature au label.

III. DÉVELOPPER UNE CULTURE DE L'ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES AU SEIN DES SERVICES RÉGIONAUX ET DANS LES LYCÉES

L'égalité professionnelle femmes-hommes concerne tous les agents et chacun peut être acteur en étant sensibilisé à cette question.

Les encadrants et les différents services des ressources humaines ont plus spécifiquement un rôle sur cette question, particulièrement les agents qui sont en charge du recrutement et de la gestion des carrières. Ils doivent être formés pour mieux appréhender ces enjeux. Les représentants des organisations syndicales qui rencontrent des agents victimes de discrimination ont également un rôle à jouer et pourront bénéficier de formations sur ces questions.

Outre le rappel du cadre légal de l'égalité professionnelle femmes-hommes, les formations doivent permettre d'identifier plus précisément les enjeux autour de cette question, de comprendre quels sont les ressorts des pratiques inégalitaires et leurs impacts et de mettre en évidence les leviers en matière managériale et de RH pour renforcer cette égalité. Par ailleurs, certaines équipes ont développé de bonnes pratiques qu'il convient de partager et faire connaître.

FORMATION DES AGENTS DES SERVICES DES RESSOURCES HUMAINES

En priorité les référents en matière de recrutement et les agents en charge de la carrière des agents.

SENSIBILISATION DES ENCADRANTS

L'ensemble des cadres, de la direction générale aux managers de proximité doivent être sensibilisés aux enjeux de l'égalité femmes/hommes et sensibilisés aux questions de violence et de harcèlement afin de faire respecter les règles du savoir-vivre ensemble.

SENSIBILISATION DES REPRÉSENTANTS DES ORGANISATIONS SYNDICALES

SENSIBILISATION DES AGENTS

Présenter les enjeux en matière sociétale et ressources humaines, pour la collectivité, de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, afin de faire respecter les règles du vivre ensemble.

- Campagne d'affichage, plaquette sur l'égalité femmes/hommes, projection de films, théâtre-forum, etc....

DIFFUSION DES BONNES PRATIQUES

Diffuser et promouvoir les actions mises en place en interne ou en externe sur la question de l'égalité femmes/hommes.

- Appel à témoignage et diffusion via elien et les supports de communication interne.

IV. FAVORISER L'ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES, DANS TOUTES SES DIMENSIONS

La Région souhaite favoriser une meilleure articulation des temps professionnels et personnels, pour permettre à chacun de s'épanouir, tout en poursuivant la carrière souhaitée, dans la mesure de la compatibilité avec les contraintes des fonctions occupées.

ACCOMPAGNEMENT DES AGENTS DANS LES DROITS ET DÉMARCHES EN MATIÈRE DE PARENTALITÉ

Il s'agit notamment de permettre aux pères de mieux exercer leur paternité en faisant valoir leurs droits en matière de congés paternité ou de congé parental.

- Guide droits et démarches en matière de parentalité.

ACCOMPAGNEMENT DES AGENTS LORS DE LEUR REPRISE D'ACTIVITÉ APRÈS UN CONGÉ MATERNITÉ OU UN CONGÉ PARENTAL

Les femmes et les hommes qui interrompent leur activité pour élever un enfant ont plus particulièrement besoin d'être soutenus lors de la reprise de travail, en particulier lorsque l'arrêt est long, afin de poursuivre leur carrière en toute sérénité, avec des droits garantis.

- ↳ Mettre en place un entretien de départ avant un congé maternité effectué par l'encadrant ;

- ↳ Prévoir un entretien de retour à l'issue d'un congé maternité ou parental effectué par l'encadrant ;
 - Point sur l'organisation du travail / organisation familiale.

- ↳ Prévoir un entretien de retour à l'issue d'un congé parental avec le référent RH ;
 - Point sur l'organisation du travail / organisation familiale ;
 - Point sur les compétences pour les arrêts supérieurs à 1 an.

- ↳ Veiller à ce que le temps partiel ou le congé parental ne soit pas un frein à la carrière.
 - Études comparatives régulières entre les carrières des agents à temps partiel ou en congé parental, et ceux qui sont à temps plein pour vérifier s'il existe des anomalies dans le parcours.

MIXITÉ AU SEIN DES SERVICES
ET DES LYCÉES

- ↳ Viser un ratio minimum de 20/80 de répartition entre les femmes et les hommes dans les différents services et lycées à faible mixité ;

Il s'agit de veiller à ce que, dans les services où la mixité est faible en raison de la nature du métier, les candidatures de l'autre sexe soient bien prises en compte et ne soient pas écartées d'emblée mais étudiées avec attention.

- ↳ Développer la formation des agents ayant un souhait de mobilité dans des secteurs peu mixtes.

ACCÈS RENFORCÉ DES FEMMES
À DES POSTES D'ENCADREMENT

Si, au sein des services du siège, de nombreuses femmes exercent leurs fonctions à des postes d'encadrement, il convient de surveiller le ratio femmes/hommes sur les postes de direction générale et de direction. Par ailleurs, concernant les lycées, on observe que très peu de femmes occupent des postes d'encadrement.

- ↳ Pointer chaque année le taux d'encadrement femmes/hommes dans les services du siège en direction générale et sur les postes de direction et mettre en place des mesures correctives ;
- ↳ Dans les spécialités ou secteurs où l'encadrement féminin est faible, accompagner des femmes, notamment par le biais de la formation, à devenir encadrantes ;
- ↳ Développer les postes de responsable entretien qui offrent davantage d'opportunités d'encadrement aux femmes.

V. LUTTER CONTRE
LES STÉRÉOTYPES,
LES PROPOS ET LES
ATTITUDES SEXISTES

La Région souhaite lutter contre toutes les formes de discrimination, en particulier, en matière d'égalité femmes-hommes, afin que chacun ait un comportement exemplaire. Elle souhaite accompagner les personnes qui seraient victimes de discrimination.

- ↳ Formation à la prévention et à la gestion des incivilités destinées aux agents chargés d'accueillir et de recevoir du public ;
- ↳ Mise en place d'une procédure d'écoute, de recueil et de traitement de situations de discrimination liée au sexe ;
- ↳ Campagnes de communication et d'affichage pour lutter contre les stéréotypes (liés à certains métiers, au fait d'être dirigé par une femme, etc.).

VI. S'ENGAGER EN
FAVEUR DE L'ÉGALITÉ
FEMMES/HOMMES
ET VALORISER
CES INITIATIVES

VALORISATION DU PORTAGE DES VALEURS
DE LA COLLECTIVITÉ, ET NOTAMMENT
DE LA PRIORITÉ ÉGALITÉ FEMMES / HOMMES,
PAR LES AGENTS, DANS L'ENTRETIEN
PROFESSIONNEL

La collectivité défend un certain nombre de priorités d'action dont l'égalité entre les femmes et les hommes, notamment au travail. Elle souhaite que ces orientations soient portées par l'ensemble des agents dans le cadre de leurs missions et valorisées dans le cadre de l'entretien professionnel.

- ↳ Encadrants : Comment l'encadrant intègre-t-il les objectifs transversaux et enjeux de société portés par la collectivité (handicap, égalité femmes/hommes, bien-être au travail, etc.) dans son management ?
- ↳ Agents : En quoi ai-je contribué aux orientations portées par la collectivité (handicap, égalité femmes/hommes, bien-être au travail, etc.) ?

VII. SUIVI
DE L'ACCORD

Le présent accord fera l'objet d'un suivi annuel, dans le cadre d'un comité de pilotage et d'une présentation au CT.

Fait à Paris, le 20 janvier 2017

Pour la collectivité

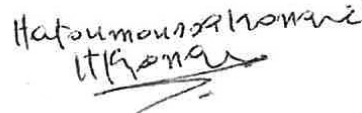


Valérie Pécresse,
Présidente
de la Région Île-de-France



Béatrice de Lavalette
Conseillère déléguée,
en charge du dialogue social

Pour les organisations syndicales



Le syndicat des personnels FO
de la Région



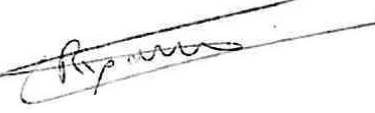
Le syndicat FAFPT-SYNPER



La fédération SUD Éducation



Le syndicat UNSA territoriaux
CRIDF



Les syndicats SNUACTE-FSU
et SNETAP-FSU



Madame Rousseau-Mousset,
membre indépendant

Région Île-de-France

Pôle Ressources Humaines
35, boulevard des Invalides
75007 Paris

www.iledefrance.fr