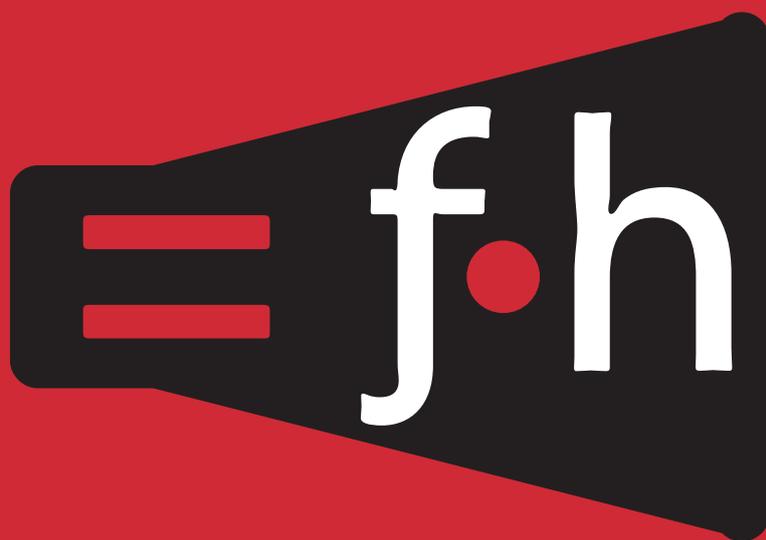


Plan d'action
égalité professionnelle
Région Bretagne

2021-2023



SOMMAIRE

AXE 1 : DÉVELOPPER UNE CULTURE INTERNE DE L'ÉGALITÉ	4
AXE 2 : DÉVELOPPER L'ÉGALITÉ DANS LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES ET LE MANAGEMENT	15
AXE 3 : FAVORISER L'ARTICULATION DES TEMPS DE VIES	25

Les mutations de la société, et notamment l'égalité entre les femmes et les hommes, traversent les administrations publiques : la prise de parole des femmes avec #metoo ; l'arsenal législatif qui renforce les obligations des employeurs publics.

Représentant **20 % de l'emploi en France**, la fonction publique compte plus de **60 % de femmes**. Elle se doit d'être exemplaire en matière d'égalité professionnelle, de façon à être représentative de la société qu'elle sert.

Consciente de sa responsabilité en la matière, la Région Bretagne s'engage clairement en faveur d'une politique volontariste d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Depuis maintenant 15 ans, elle affirme son action au long cours, par des plans d'actions pluri annuels. Ces derniers ont d'ailleurs reçu le label "égalité professionnelle" de l'AFNOR, dès 2011.

Notre **3^e plan d'actions labélisé (pour la période 2019-2023)** formalise une quarantaine d'actions qui couvre plusieurs champs d'activité de la collectivité (ressources humaines, communication interne et externe, achat public...). Il constitue une feuille de route fixant les objectifs à atteindre, les actions à mener pour y parvenir, par une démarche d'amélioration continue. Le plan est articulé autour de 3 axes :

- Développer une culture interne de l'égalité
- Développer l'égalité dans la gestion des ressources humaines et le management
- Favoriser une bonne articulation des temps de vie personnelle et professionnelle

Ce document présente concrètement les leviers qui sont mobilisés, pour parvenir à l'égalité réelle, à chaque étape de la carrière des agent-e-s de la collectivité : recrutement, formations, carrière et articulation des temps de vie.

AXE 1 :

DÉVELOPPER UNE CULTURE INTERNE DE L'ÉGALITÉ

17 actions

1. DIFFUSER UNE CULTURE INTERNE DE L'ÉGALITÉ

OBJECTIF : Sensibiliser et former les personnels de direction et les encadrant·e·s

1.1 Relancer une action de formation auprès des personnels de direction (membres du CODIR) en présentant les enjeux, les engagements de la collectivité, leurs responsabilités en matière d'égalité

→ **Indicateurs pour l'action :** Nombre de DGA, directeur·trice·s convoqué·e·s / formé·e·s

→ **Délais initiaux :** 2019 - 2023

→ **Actions déjà réalisées :**

15 janvier 2019 : formation sur l'égalité destinée aux correspondant·e·s et aux directeurs et directrices (15 directeur·trice·s convoqué·e·s).

→ **Actions à venir / actions correctives amélioration continue :**

Temps d'échanges avec le CODIR 2^e semestre 2021 ou début 2022 (présentation des axes stratégiques, actions, rôle et implication du top management).

→ **Délais actualisés :** 2022 - 2023

1.2 Poursuivre la formation des cadres lors d'un séminaire dédié à cet thématique

→ **Indicateurs pour l'action :** Nombre de CDS et adjoint·e·s CDS formé·e·s

→ **Délais initiaux :** 2019 - 2023

→ **Actions déjà réalisées :**

Reportées cause Covid.

→ **Actions à venir / actions correctives amélioration continue :**

Programmation d'un temps de présentation et d'échanges lors d'un forum des managers.

→ **Délais actualisés :** 2022 - 2023

1.3 Présentation de la politique égalité professionnelle lors de la journée des nouveaux·elles arrivant·e·s des services et des lycées + intégrer un module de formation obligatoire pour les nouveaux·elles encadrant·e·s

→ **Indicateurs pour l'action :**

- Nombre d'agent·e·s convoqué·e·s et formé·e·s en présentiel
- Nombre de personnes ayant suivi le e-learning sous deskel

→ **Délais initiaux :** 2019 - 2023

→ **Actions déjà réalisées :**

Création de la journée des "nouveaux·elles arrivant·e·s", pour les lycées et les services : lors de ces réunions, la politique égalité professionnelle est présentée globalement.

→ **Actions à venir / actions correctives amélioration continue :**

À compter de septembre 2021, création d'un stand égalité professionnelle lors de cette journée et présentation des grandes lignes de la politique régionale et du dispositif VSST.

→ **Délais actualisés :** À compter de septembre 2021 - 2022 - 2023

2. POURSUIVRE ET DÉVELOPPER LE DIALOGUE SOCIAL

OBJECTIF : Impliquer les membres du Comité technique dans la mise en œuvre de la politique d'égalité professionnelle de la Région

2.1 Former les membres du comité technique à l'égalité professionnelle

→ **Indicateurs pour l'action** : Nombre de représentant-e-s convoqué-e-s et formé-e-s

→ **Délais initiaux** : 2019 - 2023

→ **Actions déjà réalisées** :

Les représentant-e-s du CT ont déjà été formé-e-s en 2017. L'action était prévue en 2020 mais elle a été annulée pour cause Covid.

→ **Actions à venir / actions correctives amélioration continue** :

Les formations sont repositionnées pour les nouveaux-elles représentant-e-s du CT pour fin 2021 / 2022. Les membres des CAP seront également formé-e-s.

→ **Délais actualisés** : 2021 - 2022

2.2 Débattre régulièrement avec les représentants du personnel de la politique en la matière (agenda social, comité technique...)

→ **Indicateurs pour l'action** : Nombre de réunions et nombre de points portés au CT et CHSCT

→ **Délais initiaux** : 2019 - 2023

→ **Actions déjà réalisées** :

En 2019 et 2020, les instances paritaires ont été consultées sur le projet de dispositif de prévention, de traitement des violences sexistes et sexuelles au travail lors des réunions des instances (CT et CHSCT) des 4 décembre et 15 décembre 2020 (CT extraordinaire). Échanges en mai 2021.

→ **Actions à venir / actions correctives amélioration continue** :

Passage d'un nouveau bordereau prévu concernant le bilan intermédiaire Afnor et le dispositif VSST au cours du 2^e semestre 2021 + L'engagement d'effectuer des bilans avec les instances sur les actions labélisées et le dispositif VSST (bilan en 2022) a été pris.

→ **Délais actualisés** : Octobre 2021 - puis 2022 - 2023

2.3 Réaliser un bilan de la Charte (volet 2 relatif à l'égalité professionnelle) et renouveler / formaliser un nouvel accord dans le domaine de l'égalité professionnelle femmes-hommes

→ **Délais initiaux** : 2019 - 2023

→ **Délais actualisés** : 2022

3. SENSIBILISER L'ENSEMBLE DES AGENT·E·S

OBJECTIF : Mettre en place un plan de communication annuel relatif à l'égalité professionnelle F-H : Informer les agent-e-s sur la démarche de la collectivité

3.1 Communiquer lors d'un "Café Patton" sur la politique, les objectifs en matière d'égalité et de mixité professionnelles et le plan d'action

→ **Indicateurs pour l'action** :

- Nombre d'agent-e-s (femmes / hommes) présent-e-s ou connecté-e-s en distanciel au café Patton
- Nombre de vues sur le replay mis en ligne sur l'intranet

→ **Délais initiaux** : 2019 - 2023

→ **Actions déjà réalisées** :

Il n'y a eu qu'un café Patton en 2019 (mai 19) et aucun en 2020. Cet événement a repris en mai 2021 et s'est consacré prioritairement à la crise sanitaire et à ses impacts sur la collectivité.

→ **Actions à venir / actions correctives amélioration continue** :

En cours de programmation pour 2022.

→ **Délais actualisés** : 2022

3.2 Communiquer sur le plan d'action par le biais du journal interne Panoramiques et l'intranet Kelenn

→ **Indicateurs pour l'action** :

- Nombre d'articles dans le Panoramiques
- Nombre de BD égalité distribuées
- Nombre de vues sur Kelenn

→ **Délais initiaux** : 2019 - 2023

→ **Actions déjà réalisées** :

Création d'un supplément Panoramiques dédiés à l'égalité professionnelle et au sexisme fin 2019 : L'objectif : sensibiliser et informer sur les stéréotypes sexistes dans le milieu professionnel. La cible : tous-tes les agent-e-s de la collectivité, des services comme des lycées. La forme : 3 "feuilletons" sous forme de BD ; celles-ci présentent des situations mettant en scène des préjugés et expliquent ce que sont les stéréotypes sexistes dans la sphère professionnelle. Ce supplément a été distribué à chaque agent-e de la collectivité, et envoyé sous plis aux agent-e-s des lycées.

→ **Actions à venir / actions correctives amélioration continue** :

- Engagements auprès de l'Afnor : Communication spécifique sur Kelenn sur le plan d'actions labélisé et mise en ligne du plan d'actions :
 - Automne 2021 : préparation d'actions de communications pour début 2022 :
 - Panoramiques en janvier 2022 avec mise à jour de la plaquette égalité, articles, quizz
 - Préparation d'un plan de communication pluri annuel 2022 / 2023
- Hiver 2021 : préparation théâtres forums dans les lycées.

→ **Délais actualisés** : 2021 - 2022 - 2023

3.3 Communiquer sur la politique RSE de la collectivité lors des réunions des nouveaux arrivant-e-s et les valeurs de la politique RH en matière d'égalité professionnelle, de handicap

→ Indicateurs pour l'action :

- Nombre de réunions nouveaux-elles arrivant-e-s
- Nombre d'agent-e-s présent-e-s

→ Délais initiaux : 2019 - 2023

→ Actions déjà réalisées :

L'accompagnement proposé et mis en place par la collectivité au profit des agent-e-s en situation de handicap est présenté sur le stand "prévention et santé", lors des 5 réunions d'accueil des nouveaux.elles arrivant-e-s organisées chaque année par la Région.

→ Actions à venir / actions correctives amélioration continue :

À compter de septembre 2021, création d'un stand égalité professionnelle lors de cette journée et présentation des grandes lignes de la politique régionale et du dispositif VSST.

→ Délais actualisés : 2021 - 2022 - 2023

4. ORGANISER OU COMMUNIQUER SUR DES ÉVÉNEMENTS ANNUELS EN LIEN AVEC LA POLITIQUE D'ÉGALITÉ

4.1 Depuis 2005, pour le 8 mars, et 2016, pour le 25 novembre, organisation d'un événement annuel pour ces 2 journées internationales et installation de panneaux de sensibilisation sur le site de Patton.

→ Délais initiaux : 2019 - 2023

→ Actions déjà réalisées :

Pour les éditions du 8 mars 2019, la célébration comptait 85 personnes (dont 82 % d'agentes) et pour le 25 novembre 2019, 90 personnes dont 80 % d'agentes. Les éditions pour les 8 mars et 25 novembre ont été maintenues, avec une évolution de leurs formats pour s'adapter à la crise sanitaire.

L'édition du 8 mars 2020 s'est tenue et a rassemblé 115 personnes dont (82 %) de femmes.

Pour le 25 novembre 20, la célébration s'est déroulée par voie numérique, avec un temps d'animation par Skype et la mise à disposition de capsules vidéos d'information pour comprendre ce que sont les violences faites aux femmes parce que femmes. Des vidéos pédagogiques et des outils concrets ont été mis en ligne.

Pour le 8 mars 2021, une web conférence a été proposée, et mise en ligne et disponible en replay sur l'intranet.

→ Actions à venir / actions correctives amélioration continue :

Action récurrente.

→ Délais actualisés : 2021 - 2022 - 2023

4.2 Organiser des événements spécifiques à destination des agent-e-s des sites distants.

Communiquer tout au long de l'année sur des actions organisées par des partenaires et permettre aux agent-e-s d'y participer sur leur temps de travail : journées des sciences de l'ingénieur-e au féminin, académie d'été dans le cadre du DU "études sur le genre"...

→ Délais initiaux : 2019 - 2023

→ Actions déjà réalisées :

Les actions territorialisées qui avaient été planifiées au sein des lycées (notamment des théâtres forums) ont été reportées, pour deux raisons : elles étaient subordonnées à la finalisation du plan VSST et ont aussi été reportées pour cause covid.

→ Actions à venir / actions correctives amélioration continue :

Action récurrente.

→ Délais actualisés : 2021 - 2022 - 2023

5. ASSOCIER LES AGENT·E·S À LA DÉMARCHE

OBJECTIF : Associer les agent·e·s à la démarche

5.1 Associer les agent·e·s sur la base du volontariat.

Réfléchir aux évolutions possibles du réseau de l'ancienne commission égalité et du réseau des correspondant·e·s égalité.

Projet de créer un réseau en interne "d'ambassadeurs/ambassadrices" de l'égalité professionnelle, au sein des services et des lycées : il s'agit de co construire notamment avec les correspondant·e·s, un nouveau réseau (missions, lettre de mission, arbitrage dgs, calendrier).

→ Indicateurs pour l'action :

- Nombre de réunion / an
- Nombre de thèmes traités
- Taux de présence FH
- Nombre de réunions où les ambassadeurs ont assisté en leur qualité d'ambassadeurs dans leurs directions, à l'extérieur

→ Actions à venir / actions correctives amélioration continue :

Consultations et co construction 2^e semestre 2021/2022.

- **Pour les services** : Les propositions d'évolution de ce réseau devront prendre en compte leur rôle actuel sur l'externe mais également les missions définies par les dispositions réglementaires pour les "référénts égalité" créés au niveau ministériel.
- **Pour les lycées** : (selon contexte sanitaire) Proposition de nomination de correspondant·e·s égalité au sein des lycées bretons (sur la base d'une lettre de mission) au sein de quelques lycées "tests" dans un premier temps. Ces correspondant·e·s constitueront des relais de proximité au sein de l'établissement, aptes à informer ses collègues sur les dispositifs régionaux et à relayer les actions mises en œuvre à l'échelle de la collectivité.

→ Délais actualisés : 2022 - 2023

6. LUTTER CONTRE TOUTES FORMES DE VIOLENCES ET DE DISCRIMINATION, LUTTE CONTRE LES STÉRÉOTYPES DE GENRE, PROPOS ET ATTITUDES SEXISTES

OBJECTIF : Former aux VSST

6.1 Mettre en place un module de formation en ligne obligatoire pour tou·te·s les nouveaux·elles arrivant·e·s sur la notion de harcèlement au travail (moral, sexuel...), les propos discriminants et sexistes...

Format court (15 minutes maximum) avec une partie théorie et une partie "cas pratiques", avec nécessité d'obtenir un minimum de bonnes réponses pour valider cette formation obligatoire dans le cadre du parcours d'intégration.

Objectifs : rappeler le cadre des bonnes pratiques professionnelles, améliorer les relations et le bien être au travail, lutter contre toutes formes de violences.

→ Indicateurs pour l'action :

- Nombre de personnes formées / an
- Nombre de personnes destinataires de l'info lors de la réunion nouveaux·elles arrivant·e·s

→ Délais initiaux : 2020

→ Actions déjà réalisées :

Courant 2020, un premier parcours dédié à l'égalité femmes hommes a été proposé sous Deskel, notre plateforme de e-learning. Il comprend 7 vidéos et 7 autoévaluations.

→ Actions à venir / actions correctives amélioration continue :

- La plateforme de e-learning Deskel comprendra des modules de formations dédiées à l'égalité professionnelle et aux VSST. Certains d'entre eux seront rendus obligatoires, et ils seront proposés aux agent·e·s des services comme des lycées. Ils seront créés en interne, et proposeront des petits parcours expliquant ce qu'est l'égalité professionnelle, les actions régionales et le dispositif régional de prise en charge des VSST.
- Une sensibilisation des encadrant·e·s dans les lycées est prévue dans le cadre d'un séminaire.

→ Délais actualisés : automne 2021 - 2022 - 2023

OBJECTIF : Informer pour prévenir les situations de violences sexistes et sexuelles (harcèlement), lutter contre les stéréotypes, propos et attitudes discriminantes, racistes ou sexistes

6.2 Informer via Kelenn : Mettre en place une grille de lecture sur Kelenn : réglementation, faits générateurs de harcèlement, guide des bonnes pratiques...

→ Délais initiaux : 2020

→ Actions déjà réalisées :

Des informations et des supports de formation ont été mis en ligne sous Kelenn par deux voies :

- Sur la plateforme d'auto formation de la Région, DESKEL, un module a été mis en ligne : il s'agit de modules d'auto formations intitulées "SILLAGES", cette formation a été lancée le 3 juin 2015 au ministère des Affaires sociales, de la Santé et des Droits des Femmes. Elle a reçu le label "Sexisme, pas notre genre !" délivré par le ministère des Familles, de l'Enfance et des Droits des femmes. Elle propose 7 séquences dont deux dédiées au sexisme ordinaire et VSST, représentant chacune 2 heures de travail).
- Par la mise en ligne d'informations, de coordonnées d'associations, numéros d'urgence qui prennent en charge les violences sexuelles : cette page a été créée en novembre 2019, à l'occasion de la célébration du 25 novembre.

→ Actions à venir / actions correctives amélioration continue :

Actions correctives visant les services comme les lycées :

- Sur la base du plan d'actions égalité, rédaction et mise en œuvre du plan de communication (affiches, flyers) dans les services et lycées en 2022 - 2023
- Mise à disposition de guides et supports sur kelenn sur les VSST
- Publication puis large diffusion d'un guide régional sur les VSST
- Mise en ligne de nouveaux modules d'auto formations afin de diversifier l'offre et l'adapter aux différents profils des agentes et agents de la Région
- Sondage / questionnaire sur les VSST à réaliser en 2022
- Organisation de théâtres forums (pour les encadrant-e-s) au sein des lycées : ces derniers sont des moments privilégiés d'information, de formation sur l'égalité et les violences sexistes et sexuelles.

→ Délais actualisés : automne 2021 - 2022 - 2023

OBJECTIF : Mener une réflexion sur le traitement des situations de violences sexuelles et sexistes et sur l'accompagnement et la protection des victimes

6.3 Détecter et gérer les situations de harcèlement ou de violences.

Définir et mettre en œuvre un dispositif de signalement et de traitement des violences sexuelles et sexistes (recensement et centralisation des informations portées à la connaissance de l'employeur : outils de recueil d'information au sein de la DRH).

Mise en place d'un circuit RH de traitement des signalements et de la prise en charge permettant d'accompagner les agent-e-s victimes et de sanctionner les auteurs de violences.

→ Délais initiaux : 2020

→ Actions déjà réalisées :

Les travaux relatifs aux VSST ont été effectués en 2019 et 2020. Courant 2020, un travail de définition des périmètres d'intervention de la CATSS et de la cellule VSST a été réalisé. Les instances paritaires ont été mobilisées sur le projet de dispositif de prévention, de traitement des violences sexistes et sexuelles au travail. Le projet a été porté à l'ordre du jour des instances (CT et CHSCT) des 4 décembre et 15 décembre 2020 (CT extraordinaire).

→ Actions à venir / actions correctives amélioration continue :

- Des échanges sur le processus de prise en charge des VSST par la CVSST se sont déroulés en mai 2021. Un bilan à 6 mois du dispositif est prévu.
- Des formations relatives aux violences et à leur prise en charge sont spécifiquement prévues pour les équipes RH et les référentes territoriales.

→ Délais actualisés : automne 2021 - 2022 - 2023

7. INTÉGRER L'ÉGALITÉ DANS LES PROCÉDURES DE COMMANDE PUBLIQUE

OBJECTIF : Intégrer les dispositions réglementaires dans nos procédures d'achat public

7.1 Veiller à ce que l'ensemble des marchés publics de la collectivité contiennent une clause d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

S'assurer que les entreprises répondent de façon effective et argumentée à la clause d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

→ Indicateurs pour l'action :

Nombre de marchés publics / contrats publiés répondant aux critères

→ Délais initiaux : 2020

→ Actions déjà réalisées :

La lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité professionnelle dans l'emploi constitue un des objectifs du schéma des achats économiquement responsables du Conseil Régional de Bretagne, qui s'inscrit dans une démarche de responsabilité sociale et sociétale.

Au regard du suivi réalisé par l'organisme, 100 % des marchés supérieurs à 25 000 € intègrent des mesures de lutte contre les discriminations en 2020.

→ Actions à venir / actions correctives amélioration continue :

Plusieurs projets futurs :

- L'introduction d'une clause de départage en cas d'égalité de note des offres, visant à retenir le / la candidat-e ayant apporté une réponse étayée sur le champ de l'égalité entre les femmes et les hommes est à l'étude.
- Un travail de coconstruction a été entrepris avec la Fédération du bâtiment : insertion d'une clause particulière sur cette thématique au sein de leurs marchés.

→ Délais actualisés : 2022 - 2023

8. FAVORISER LA DIFFUSION D'INFORMATIONS / ACTUALITÉS SUR LA THÉMATIQUE

OBJECTIF :

Mettre en place une veille juridique sur l'égalité professionnelle
Diffuser l'information au sein des services RH notamment lors
de séances d'information d'actualités juridiques et statutaires

7.1

→ Indicateurs pour l'action :

- Nombre d'actualités juridiques / an
- Nombre d'ouvrages achetés par an

→ Délais initiaux : 2019

→ Actions déjà réalisées :

Le SEFDRH diffuse régulièrement une veille juridique aux agent-e-s des ressources humaines , cette veille comprend des actualités règlementaires sur l'égalité professionnelle.

→ Actions à venir / actions correctives amélioration continue :

Le plan d'action sera enrichi régulièrement des évolutions législatives et réglementaires.

→ Délais actualisés : actualisation permanente

AXE 2 :

DÉVELOPPER
L'ÉGALITÉ DANS
LA GESTION DES
RESSOURCES
HUMAINES ET LE
MANAGEMENT

17 actions

1. PRODUIRE ET ANALYSER DES INDICATEURS RELATIFS AUX CONDITIONS GÉNÉRALES D'EMPLOI ET DE FORMATION

OBJECTIF : Réaliser un état des lieux de la situation et apporter une meilleure lisibilité des indicateurs liés au recrutement, à la formation, aux promotions...

1.1 Présenter au sein d'un document unique, des indicateurs de suivi et afficher clairement la situation comparée des femmes et des hommes (recrutement, avancement, rémunération...).

→ Indicateurs pour l'action :

- Nombre d'indicateurs du RADD et du Bilan social
- Nombre de nouveaux indicateurs, d'indicateurs modifiés et supprimés

→ Délais initiaux : 2019 - 2023

→ Actions déjà réalisées :

- Le RADD et le bilan social sont renouvelés et clarifiés depuis 2018, assortis de nouveaux indicateurs.
- Concernant les écarts salariaux, début 2021 les indicateurs du BS et du RADD ont été renouvelés et coordonnés, en prenant les mêmes paramètres que le bilan DGCL.

→ Délais actualisés : 2022 - 2023

1.2 Clarifier au sein du bilan social les objectifs à atteindre et les actions à mener pour réduire les écarts en matière d'égalité.

→ Actions déjà réalisées :

- Concernant les écarts salariaux, début 2021 les indicateurs du bilan social et du RADD ont été renouvelés et coordonnés, en prenant les mêmes paramètres que le bilan DGCL.

→ Délais actualisés : 2022 - 2023

2. METTRE EN ŒUVRE UN PROCESSUS DE RECRUTEMENT / MOBILITÉ QUI FAVORISE LA MIXITÉ PROFESSIONNELLE ET QUI SOIT NON DISCRIMINANT

OBJECTIF : Favoriser la mixité lors de la composition des jurys de recrutement

2.1 Autant que possible, la Région essaye de favoriser la composition de jury mixte.

Au regard de la composition du service recrutement, les jurys de recrutement sont majoritairement composés de femmes.

→ Indicateurs pour l'action :

Indicateurs recrutement

→ Délais initiaux : 2019 - 2023

→ Actions déjà réalisées :

- Un guide du recrutement a été rédigé et publié en avril 2021. Ce dernier synthétise tous les processus RH recrutement, qui ont été réinterrogés par la DRH, avec l'appui de la délégation à la transformation (DTA).
- Sur la dimension égalité F-H, la chargée de mission a participé aux travaux, et les préconisations du plan d'actions label ont été transposées. Au sein du guide, une fiche est spécifiquement dédiée aux modalités de promotion de l'égalité professionnelle et de la nondiscrimination dans toutes les procédures de recrutement.

→ Délais actualisés : Pas de modification de délais.

2.2 Mener une réflexion sur la prise en compte des représentations des personnes en charge des recrutements. Étude sur l'impact que cela peut avoir dans la prise de décisions.

→ Délais initiaux : 2019 - 2023

→ Actions déjà réalisées :

- Les personnels du service recrutement et mobilités (SRECMO) ont suivi une formation sur la nondiscrimination à l'embauche (septembre 2017).

→ Délais actualisés : Pas de modification de délais.

2.3 Proposer une action de formation sur l'égalité, à destination des jurys de recrutement.

→ Indicateurs pour l'action :

Nombre d'agent-e-s DRH du service recrutement formé-e-s

→ Délais initiaux : 2019 - 2023

→ Délais actualisés : 2022 - 2023

OBJECTIF : Analyser les messages véhiculés sur une fiche de poste / vacance d'un poste

2.4 Mener une réflexion sur les messages véhiculés dans les fiches de poste et les critères prépondérants lors de l'évaluation des candidatures.

→ **Indicateurs pour l'action :**

Indicateurs recrutement

→ **Délais initiaux :** 2019 - 2023

→ **Actions déjà réalisées :**

- Le guide du recrutement a traité ces thématiques.
- D'autre part, la communication interne agit, au fil de l'eau sur ces thématiques, notamment par la constitution d'une bourse de portraits des agent-e-s régionaux volontaires qui acceptent de témoigner de leur métier (rubrique *Panoramiques* "Ils et Elles font la Région")

→ **Délais actualisés :** Pas de modification de délais.

OBJECTIF : Encourager la diversité des profils et notamment les candidatures de personnes qui parfois peuvent s'autocensurer pour diverses raisons (pas issues de la filière technique, pas d'expérience de management...)

2.5 Réfléchir à la manière de communiquer sur la vacance d'un poste : mettre l'accent sur la pluridisciplinarité des postes pour encourager la diversité des profils, portait ou témoignage de la dernière personne occupant le poste.

→ **Indicateurs pour l'action :**

Indicateurs recrutement

→ **Délais initiaux :** 2019 - 2023

→ **Actions déjà réalisées :**

Promotion des métiers sans stéréotype de genre, régulièrement assurée sur les supports de communication interne.

→ **Délais actualisés :** Pas de modification de délais.

OBJECTIF : Poursuivre l'accompagnement à la mobilité professionnelle et améliorer la gestion des carrières

2.6 Aide à la préparation des entretiens de recrutement, rendez-vous de conseil et d'appui à la mobilité...

Mettre en place des entretiens de bilan à mi-parcours professionnels...

→ **Indicateurs pour l'action :**

Nombre d'accompagnement réalisés

→ **Délais initiaux :** 2020

→ **Actions déjà réalisées :**

- Communication *Panoramiques* sur le CPF (juin 2018)
- Le SRECMO et plus particulièrement les 2 chargées de l'accompagnement individuel et de la mobilité assurent de nombreux accompagnements, et animent une fois par trimestre une journée d'information sur le thème "Élaborer un projet professionnel", avec le témoignage d'agent-e-s qui se sont engagés dans cette démarche de mobilité par le passé.

→ **Délais actualisés :** 2022 - 2023

3. AGIR POUR RÉDUIRE LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION

OBJECTIF : Agir sur les écarts de rémunération suite à l'étude menée fin 2018

3.1 Étudier les écarts de rémunérations et les facteurs déterminant les écarts de rémunération.

Identifier les leviers d'actions potentiels d'actions pour agir et réduire ces écarts de rémunération.

→ **Indicateurs pour l'action :**

Indicateurs RH

→ **Délais initiaux :** 2019 - 2020

→ **Actions déjà réalisées :**

L'étude menée a permis d'identifier les leviers et actions possibles. Elle nécessitera d'être actualisée en regard des efforts réalisés par la collectivité ces derniers mois pour réduire les écarts salariaux, notamment en revalorisant le régime indemnitaire d'un grand nombre d'agent-e-s de catégorie C, lors de la mise en œuvre du RIFSEEP.

→ **Actions à venir / actions correctives amélioration continue :**

Les données sont actualisées en 2021 et enrichies en étant adossées au mode de calcul de la DGCL.

→ **Délais actualisés :** 2022 - 2023

OBJECTIF : Agir sur la féminisation du temps partiel

3.2 Produire des données chiffrées et qualitatives sur les personnels à temps partiel par :

- des statistiques relatives au temps partiel et aux incidences en terme d'accès aux postes à responsabilités, accès à la formation...

- une analyse qualitative sous la forme d'une enquête par questionnaire auprès des personnels concernés : vision plus fine des raisons du temps partiel (garde d'enfants, aide d'un parent âgé, situation de handicap, cumul d'activité...) et mesurer les impacts / conséquences sur leur travail et l'organisation que cela nécessite.

→ **Indicateurs pour l'action :**

Indicateurs RH

→ **Délais initiaux :** 2019 - 2020

→ **Actions à venir / actions correctives amélioration continue :**

Travaux programmés (production et analyse des données statistiques).

→ **Délais actualisés :** 2022 - 2023

4. FAVORISER L'ACCÈS AUX POSTES D'ENCADREMENT SUPÉRIEUR ET INTERMÉDIAIRE

OBJECTIF : Communiquer / faciliter sur l'accès des femmes aux fonctions d'encadrement

4.1 Organiser une conférence pour inciter les femmes à prendre des postes à responsabilités.

Partage d'expérience sur le management : par exemple, réaliser des interviews filmées des membres de l'encadrement supérieur, dont principalement des femmes afin de les faire s'exprimer sur leur ressenti concernant leurs fonctions, sur leurs parcours et les difficultés éventuellement rencontrées pour accéder à ces postes.

→ **Indicateurs pour l'action :**

- Nombre d'agentes accompagnées
- Profil des agentes accompagnées (âge, filière,...)

→ **Délais initiaux :** 2020

→ **Actions à venir / actions correctives amélioration continue :**

- Au second semestre 2021 : lancement du dispositif "les bougeuses / bouge ton groupe" qui propose aux femmes, agentes des services de la Région, de participer à deux cercles de professionnelles. L'objectif est de partager ses propres expériences, s'entraider, être actrice de sa carrière. À partir de septembre 2021, deux groupes de 15 encadrantes et un deuxième de 15 aspirantes encadrantes bénéficieront de formations puis se réuniront à raison d'une fois par mois, pendant un an.
- Par ailleurs, des formations d'analyse de pratiques managériales seront proposées aux femmes encadrantes dans les lycées dès cette année.

→ **Délais actualisés :** 2022 - 2023

OBJECTIF : Identifier les freins à l'accès aux postes à responsabilités

4.2 Réaliser une étude / enquête qualitative sur les représentations des postes de direction (CODIR) :

Enquête auprès des cadres de catégorie A des services, femmes et hommes, les interrogeant sur leurs représentations et leurs attendus des postes de direction :

- **compétences nécessaires :** habileté à la prise de décision, négociation, aisance relationnelle, être un-e orateur-trice confirmé-e, être tourné-e vers la représentation

- **contraintes et nécessités de ces postes :** amplitude horaire, fréquence des réunions, disponibilité, déplacements, réunions tardives, articulation avec l'organisation familiale...

Objectifs : Identifier les freins qui peuvent décourager les agent-e-s à oser candidater / Interroger nos pratiques / Identifier les éventuels besoins des agent-e-s et les dispositifs d'aides qui pourraient y répondre / Comparer les représentations femmes-hommes par rapport à la conciliation vie professionnelle et familiale / Identifier les leviers d'action.

→ **Délais initiaux :** 2019 - 2020

→ **Actions à venir / actions correctives amélioration continue :**

Enquêtes 2022 et réalisation en 2023.

→ **Délais actualisés :** 2022 - 2023

4.3 Proposer des formations ciblées ouvertes uniquement aux femmes sur le développement du leadership.

Le constat amène à relever la réticence des femmes à se positionner sur des postes de direction, voire refuser des propositions.

Plusieurs freins : difficultés à se positionner sur des postes exigeant une posture de représentation de l'institution, rapport au risque, à l'agent et à l'évolution de carrière différent des hommes, conciliation vie professionnelle et personnelle...

Il s'agirait de proposer une offre de formation ciblée pour les femmes sur le développement personnel et le leadership : développer des aptitudes managériales, l'affirmation de soi, le rapport au risque, l'habileté à la négociation, savoir se positionner et s'affirmer en tant que manager, prendre la parole en public, développer un réseau, gérer les temps de vie professionnelle et personnelle, etc. Cette formation s'adresserait aux femmes de catégorie A et B.

→ Indicateurs pour l'action :

- Nombre d'agentes ayant suivi la formation
- Profil des agentes qui bénéficient du dispositif : âge, ancienneté dans le poste, dans la collectivité

→ Délais initiaux : 2020

→ Actions déjà réalisées :

Des formations sont proposées, sur les thèmes "devenir manager", "évaluer son potentiel", elles sont proposées tout autant aux femmes qu'aux hommes, agent-e-s de la collectivité.

→ Actions à venir / actions correctives amélioration continue :

Une réflexion est en cours sur la pertinence d'orienter la formation sur des groupes non mixtes et avec une diversité de profil (âge...).

Cette réflexion sera enrichie par le retour d'expérience de l'action "les bougeuses".

→ Délais actualisés : 2022 - 2023

5. FAVORISER L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE ET LA MIXITÉ PROFESSIONNELLE

OBJECTIF : Permettre aux agent-e-s de bénéficier d'un parrainage / tutorat pour favoriser le déroulement de carrière

5.1 Cette action vise à favoriser le partage d'expériences.

→ Indicateurs pour l'action :

- Nombre de projets initiaux, en cours, clôturés
- Nombre d'agent-e-s accompagné-e-s

→ Délais initiaux : 2019 à 2023

→ Actions déjà réalisées :

À compter de 2019, le dispositif "parrain marraine" a été mis en œuvre pour les nouveaux et nouvelles arrivant-e-s à leur arrivée dans la collectivité.

→ Actions à venir / actions correctives amélioration continue :

Dispositif interrompu pendant le Covid, la reprise est prévue pour 2022.

→ Délais actualisés : 2022 - 2023

OBJECTIF : Favoriser l'interconnaissance des missions de chacun-e en interne

5.2 - Expérimentation des "Ambassadeurs et ambassadrices du kifékoiauCRB" : afin d'améliorer la connaissance des un-e-s et des autres, les agent-e-s sont invité-e-s à renseigner puis actualiser régulièrement leur fiche personnelle sur Kelenn : mission, compétences...

- Réfléchir à la mise en place de temps de partage, échange de pratique, connaissance des métiers : "vie ma vie d'agent-e" à la Région Bretagne.

→ Actions déjà réalisées :

Un projet de transformation de l'administration régionale a été lancé en octobre 2017. Il a été mis en œuvre en 2019 et 2020 et il a compté 50 projets de transformation, plus de 250 agent-e-s sont ou se sont investi-e-s sur ces projets.

Les projets "Kifekoi" et expérience "vis ma vie" pilotés par la Délégation à la transformation ont contribué à l'inter connaissance des missions des agent-e-s.

→ Délais actualisés : 2022 - 2023

6. RENFORCER L'ACCÈS À LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

OBJECTIF : Faciliter l'accès aux formations

6.1 Mise en œuvre des mesures, qui ont vocation à rendre les formations plus accessibles en tenant compte des contraintes familiales, et à faciliter la bonne coordination des temps de vie professionnelle / personnelle (notamment en privilégiant les formations de proximité et en évitant de programmer des sessions le mercredi ou proposer une alternative de plusieurs dates).

→ **Indicateurs pour l'action :**

Indicateurs de suivi quantitatifs par sexe et catégorie et qualitatifs sur la nature des formations

→ **Délais initiaux :** Depuis 2015

→ **Actions déjà réalisées :**

Les mesures sont toujours valorisées par la Région et sont proposées aux agent-e-s, notamment en :

- Autorisant l'accès aux préparations concours pendant le temps partiel
- Favorisant l'organisation des formations en intra et par département pour faciliter l'articulation vie personnelle et professionnelle.

→ **Actions à venir / actions correctives amélioration continue :**

- Une plateforme d'auto formation a été mise en ligne en 2020, "Deskel". Elle met à la disposition des agent-e-s des Mooc, des parcours de formations sur de nombreuses thématiques.
- La crise Covid a favorisé l'émergence de nouveaux modes de formations : webinaire, mooc, conférences et formations en ligne. Ces nouveaux "modes de faire " seront pérennisés post crise covid.

→ **Délais actualisés :** 2022 - 2023

OBJECTIF : Valoriser et réactiver les dispositifs de formation existants

6.2 En lien avec la communication interne et le service formation, il est proposé de communiquer davantage sur les dispositifs de formation existants et les actions mises en œuvre par la Région pour financer les parcours de VAE, des formations qualifiantes mais aussi l'accompagnement proposé lors des reconversions professionnelles ou dans le cadre de la mobilité interne.

La question de réactiver un dispositif tel que Perzdhed se pose également et devra être étudié avec le service formation.

→ **Indicateurs pour l'action :**

Nombre de communications notamment sur Kelenn

→ **Délais initiaux :** 2019 - 2023

→ **Actions déjà réalisées :**

Des fils d'info réguliers sur l'intranet tiennent les agent-e-s informé-e-s.

→ **Délais actualisés :** Pas de modification de délais

AXE 3 :

FAVORISER L'ARTICULATION DES TEMPS DE VIES

8 actions

1. INTERROGER ET ÉVALUER LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

OBJECTIF : Intégrer et valoriser la dimension de la qualité de vie au travail dans le cadre des procédures annuelles d'entretien professionnel

1.1 Proposer aux agent-e-s et à leurs encadrant-e-s de prendre un temps pour échanger au sujet de la qualité de vie au travail, en intégrant un encadré dédié au sein du compte rendu d'entretien, interrogeant notamment :

- Le sens du travail
- Le bien être au travail (relationnel, organisationnel et environnemental)
- La conciliation des temps de vies
- Etc.

→ **Indicateurs pour l'action :**

- Nombre d'indicateurs retenus
- Nombre de points au sein de la grille de l'entretien professionnel qui prend en compte ces thématiques

→ **Délais initiaux :** 2020

→ **Actions déjà réalisées :**

Ce chantier a été intégré parmi les chantiers de transformation de l'administration. Le constat était le suivant : près de 10 ans après la mise en place de l'entretien professionnel, le taux de retour des comptes rendus était en baisse, le dispositif ne répondait plus aux attentes actuelles des managers. Commencé à l'été 2019, ce projet a été mené et clôturé en 2020, les process et les supports ont été rénovés, un nouvel outil digital a été mis en œuvre pour les campagnes 2021.

→ **Actions à venir / actions correctives amélioration continue :**

Action réalisée.

2. DÉFINIR DES DISPOSITIFS D'ORGANISATION DU TRAVAIL VISANT À UNE MEILLEURE ARTICULATION DES TEMPS DE VIE PROFESSIONNELLE ET PERSONNELLE

OBJECTIF : Prolonger l'expérimentation du télétravail

2.1 La Région Bretagne a mis en place le télétravail à titre expérimental depuis le 01/10/2017 pour 20 agent-e-s sur une période de 6 mois. La poursuite de l'expérimentation du télétravail sur une nouvelle période, jusqu'au 30 mars 2019, avait été arrêtée, en portant à 40 le nombre d'expérimentateur-trice-s.

→ **Indicateurs pour l'action :**

Indicateurs R.H : nombre d'agent-e-s en télétravail (femmes / hommes, répartition par catégorie)

→ **Actions déjà réalisées :**

Après deux années expérimentales (2018-2019), le télétravail a été généralisé au sein des services régionaux début 2020.

La crise Covid a accéléré fortement le télétravail et la collectivité a massivement et rapidement dotée les agent-e-s exerçant des fonctions "télétravaillables", des équipements nécessaires à leur activité professionnelle, et ce dès le premier confinement.

Depuis le mois de mars 2020, la collectivité a multiplié les communications sous l'intranet pour sensibiliser les agent-e-s aux bonnes pratiques du télétravail, notamment en matière de santé au travail et de bonne coordination des temps de vie professionnelle.

→ **Actions à venir / actions correctives amélioration continue :**

Démarche d'amélioration continue : une première concertation a été conduite avec les représentant-e-s du personnel en octobre 2020 ; les échanges ont repris à la rentrée de septembre 2021 avec les partenaires sociaux en vue d'ajuster les modalités de télétravail, après présentation aux instance paritaires.

→ **Délais actualisés :** 2021 - 2022 - 2023

3. INFORMER DAVANTAGE LES AGENT·E·S SUR LES EFFETS DES CONGÉS FAMILIAUX ET TEMPS PARTIEL SUR LA CARRIÈRE ET LE MONTANT DE LA PENSION

OBJECTIF : Renforcer l'information des agent·e·s sur les incidences de la prise des différents congés familiaux sur leur carrière et à plus long terme sur leurs droits à pension

3.1 Sensibiliser et informer les agent·e·s sur ces incidences :

Le choix de prendre un congé parental, un congé de solidarité familiale (en cas de prise en charge d'un·e ascendant·e ou de proches en fin de vie), congé de présence parentale, disponibilité ou encore de demande d'un temps partiel doit être fait en connaissant bien les conséquences de sa décision sur sa carrière, et à terme, sur le montant de sa pension.

→ Indicateurs pour l'action :

Nombre de communications sous Kelenn et la revue *Panoramiques*

→ Actions déjà réalisées :

Publications *Panoramiques*, courant 2020 - 2021.

→ Actions à venir / actions correctives amélioration continue :

- Information 2^e semestre 2021 - 2022 sur la réforme des congés liés à la parentalité et pour raisons familiales via Kelenn (en fonction de la publication des décrets d'application).
- Ce sujet sera également abordé au sein du guide de la parentalité.

→ Délais actualisés : Automne 2021 puis 2022 - 2023

4. FACILITER L'ARTICULATION DES CONGÉS LIÉS À LA FAMILLE OU LA PARENTALITÉ ET LA CONSIDÉRATION DES AGENT·E·S QUI EN BÉNÉFICIENT

OBJECTIF : Valoriser la coparentalité et la volonté de s'investir dans l'éducation des enfants

4.1 - Renforcer l'information des hommes sur le droit au congé de paternité

- Communiquer de manière ciblée auprès des hommes sur la conciliation vie professionnelle et vie personnelle : communiquer sur l'existence de réseaux dédiés aux hommes (Happy Men).
- Communiquer sur le fait que l'on peut réussir professionnellement sans sacrifier sa vie personnelle et familiale : déculpabiliser les hommes et les femmes qui font le choix de prendre un congé parental ou de solliciter un temps partiel.

Pour lever les soupçons d'un éventuel "désinvestissement professionnel", il est proposé de communiquer davantage et de façon positive sur la place des hommes en particulier dans le processus de la parentalité : valoriser des témoignages d'hommes qui ont fait ces choix.

→ Indicateurs pour l'action :

- Nombre de communications sous Kelenn et la revue *Panoramiques*
- Nombre d'agents qui font le choix de prendre des congés liés à la coparentalité

→ Actions à venir / actions correctives amélioration continue :

Ce sujet sera abordé au sein du guide de la parentalité.

→ Délais actualisés : 2022 - 2023

OBJECTIF : Préparer les conditions de départ, d'absence et de retour de congés longs liés à la famille (congé maternité, congé parentaux...)

- #### 4.2 - Expérimenter la formalisation d'un entretien entre l'agent·e concerné·e et son encadrant·e : avant le départ de l'agent·e (pour préparer la période d'absence, savoir si l'agent·e souhaite être informé·e de la vie du service et le cas échéant quel est le niveau d'information souhaité) et avant le retour (pour anticiper le retour dans de bonnes conditions, informer l'agent·e des évolutions du service et planifier si nécessaire un changement : travail à temps partiel...).
- Mener une réflexion sur la mise en place d'une formation d'aide à la reprise du travail après une absence prolongée de plusieurs mois : benchmark auprès d'autres structures.

→ Délais initiaux : 2021

→ Actions déjà réalisées :

Cette démarche est déjà entreprise dans la collectivité depuis plusieurs années. Un travail de formalisation avec mise à disposition d'outils sera entrepris ultérieurement.

→ Délais actualisés : 1^{er} semestre 2022

OBJECTIF : Informer / sensibiliser sur la bonne conciliation des temps liés à la parentalité

4.3 Réaliser un guide sur l'articulation des temps liés à la parentalité ou à la famille

Objectifs :

- informer sur les démarches et les droits en matière de congés maternité, parental, adoption...
- faire le lien avec l'employeur : préparer le départ et le retour de l'agent-e,
- recenser des informations pratiques mais aussi les mesures existantes à la Région, etc...
- Guide illustré par des témoignages (exemple : homme à temps partiel...).

→ Délais initiaux : 2019

→ Actions à venir / actions correctives amélioration continue :

Ce sujet sera abordé au sein du guide de la parentalité.

→ Délais actualisés : 2022

OBJECTIF : Faciliter le départ et le retour des congés de maternité / adoption

4.4 Veiller à favoriser les départs et retours des congés maternité / adoption en prévoyant un temps d'accompagnement par l'équipe et l'encadrant ou un tuilage si cela s'avère nécessaire.

→ Délais initiaux : 2019

→ Actions déjà réalisées :

Tuilage mis en place sur demande du supérieur hiérarchique dès lors qu'il est pertinent et nécessaire. Sur les congés maternités, le remplacement est systématique. Le manager formule une demande comme pour toute demande de remplacement mais l'accord est systématique sur toute la période de congés de l'agente.

→ Délais actualisés : 2022 - 2023

5. FAVORISER LA MISE EN ŒUVRE DE SERVICES DIVERS FACILITANT L'ARTICULATION DU TRAVAIL ET DES RESPONSABILITÉS FAMILIALES ET PRIVÉES

OBJECTIF : Mener une réflexion particulière sur les familles monoparentales dans le cadre de la refonte des aides d'action sociale

5.1 L'idée n'est pas de créer une aide spécifique à destination de ce public mais de proposer une aide accessible à toutes et tous qui pourrait potentiellement aider les familles monoparentales (aide à la garde d'enfant au-delà des 6 ans, aide au périscolaire, service d'aide aux devoirs).

Deux pistes sont envisagées : une aide à destination des personnes ayant des horaires atypiques et une seconde aide à destination des personnes en début de carrière sur des postes à responsabilités (afin de faciliter la prise de responsabilités professionnelles et d'améliorer la conciliation vie professionnelle et personnelle).

→ Délais initiaux : 2019 - 2020

→ Actions déjà réalisées :

- Les actions visant à favoriser l'articulation des temps ont été maintenues en 2019 et 2020 telles que les livraisons de panier bio et services de conciergerie / pressing sur le lieu de travail.
- La Commission d'action sociale (CAS), qui octroie des aides exceptionnelles ou prêts aux agent-e-s rencontrant des difficultés particulières, sont particulièrement attentives aux situations des femmes en situation de familles monoparentales.
- La refonte de l'action sociale a été engagée en 2019, et a fait l'objet d'une concertation auprès des agent-e-s. Des groupes de travail, avec des représentant-e-s des organisations syndicales, se sont tenus en 2019. Le chantier a été mis en attente, en raison de la crise sanitaire. Il sera relancé en 2021-2022, avec comme priorité la protection sociale complémentaire, qui fait actuellement l'objet d'évolutions réglementaires et qui est identifiée par la collectivité, les représentant-e-s du personnel et les agent-e-s, comme un des domaines prioritaires.

→ Actions à venir / actions correctives amélioration continue :

Poursuite du travail engagé dans le cadre du dialogue social sur la refonte de l'action sociale.

→ Délais actualisés : Refonte de l' action sociale en cours en 2021 - 2022

Steuñv ober
kevatalder micherel
Rannvro Breizh

Pllan de fezeries
pour l'ajeû den les métiérs
Rejion Bertègn

2021-2023



RÉGION BRETAGNE
RANNVRO BREIZH
REJION BERTÈGN