

## Atelier « Agir pour l'égalité professionnelle »

Sensibilisation en ligne du 13 octobre 2020

à destination des agents de la fonction publique du Loiret

Préfecture Centre Val de Loire

### Propositions du groupe 1

#### Formation / sensibilisation

- ✓ Dispenser des formations de sensibilisation à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles de manière obligatoire, pour tous les niveaux hiérarchiques
- ✓ Privilégier des formats courts, d'une demi-journée
- ✓ S'assurer du portage de la direction
- ✓ Toucher davantage d'agent-e-s grâce à des formats variés (visios, vidéos, expositions...), avec l'appui des référent-e-s égalité

#### Valorisation

- ✓ Communiquer sur les métiers de manière non stéréotypée, afin de changer les regards sur les orientations et les carrières
- ✓ S'appuyer sur les musées ou les établissements culturels locaux pour réaliser des expositions ou des événements dédiés à l'égalité femmes-hommes

#### Management

- ✓ S'assurer, dans les réunions, que le temps de parole est réparti à égalité, prévenir et réguler les interruptions, distribuer la parole à toutes et tous et inclure les personnes les plus en retrait
- ✓ Etre un-e manager exemplaire
- ✓ Mettre le sujet de l'égalité professionnelle et de la lutte contre le sexisme à l'ordre du jour des réunions de service
- ✓ Mettre des affiches sur l'égalité femmes-hommes aux murs

#### Egalité salariale

- ✓ Objectiver les écarts de salaire dans le bilan social
- ✓ Analyser les variables, notamment les écarts de primes entre les femmes et les hommes

#### Articulation des temps

- ✓ Ne pas organiser de réunions en fin de journée ou les mercredis après-midi

## Propositions du groupe 2

Les échanges ont permis de dégager des pistes d'action autour de 3 axes :

### Réduire les écarts de rémunération

- ✓ Objectiver les écarts entre les femmes et les hommes grâce à une enquête sur les salaires,
- ✓ Analyser les différentes composantes de la rémunération, étudier en particulier les facteurs de différence au niveau de l'attribution des primes,
- ✓ Intégrer les travaux sur les écarts de salaire au bilan social.

### Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

- ✓ Ne pas programmer de réunions le mercredi, ni de manière tardive, y compris de la part de la direction (pratique pour les délibérés de la Chambre régionale des comptes)

### Renforcer les sensibilisations/formations à l'égalité professionnelle

- ✓ Prévoir différents formats de sensibilisation : expositions de femmes, vidéos humoristiques, conférences (par exemple sur les stéréotypes, le sexisme, l'écriture inclusive),
- ✓ Programmer les sessions sur le 1<sup>er</sup> semestre, la période de septembre à décembre apparaît chargée, mobiliser les agents lors d'actions autour du 8 mars,
- ✓ S'appuyer sur les référents égalité désignés dans les services pour diffuser des repères (chiffres clés, définitions, textes), des outils (procédure de signalement), intégrer des formations dans le plan de formation de l'institution,
- ✓ Rendre les sensibilisations, formations à l'égalité professionnelle obligatoires pour l'ensemble du personnel, avec un portage fort des directions.