



Plan d'actions  
2026-2028 relatif  
à l'**égalité professionnelle**  
entre les **femmes**  
et les **hommes**.



**Yvelines**  
Le Département



# Édito

© CD78



Le Département des Yvelines fait de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes une priorité de ses orientations en matière de politique de ressources humaines.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est non seulement une obligation légale mais constitue également un principe fondamental du service public et une condition essentielle de sa qualité. Notre collectivité, forte de ses 4 000 collaboratrices et collaborateurs, porte chaque jour des missions qui exigent exemplarité, équité et sens du collectif. À ce titre, nous devons nous assurer que chacune et chacun puisse évoluer, travailler et s'épanouir dans un environnement professionnel respectueux, inclusif et juste.

Ce plan d'actions traduit une volonté claire : faire de l'égalité professionnelle un levier de progrès social, de performance et d'attractivité. Il s'appuie sur un diagnostic qui fait émerger à la fois nos réussites et les marges d'amélioration nécessaires. Il fixe des objectifs concrets, mesurables, et trace une feuille de route autour des six domaines définis par la loi : rémunération, recrutement, parcours professionnels, formation, conditions de travail et prévention des violences sexistes et sexuelles.

L'égalité réelle ne se décrète pas ; elle se construit pas à pas, avec de l'écoute, de la pédagogie, de la transparence et de l'engagement. Ce plan inscrit notre collectivité dans une démarche continue, portée par la direction générale des services et associant étroitement les directions, la ligne managériale, les organisations syndicales et l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs. Chacune et chacun a un rôle à jouer pour transformer nos pratiques, favoriser la mixité des métiers, reconnaître les compétences, lutter contre les stéréotypes et garantir un environnement de travail respectueux.

En mettant en œuvre ces actions, nous faisons le choix d'une administration moderne, responsable et équitable. Nous affirmons surtout notre conviction que l'égalité professionnelle n'est pas une contrainte, mais une richesse et une force : celle d'un service public qui ressemble à la société qu'il sert et qui donne à chaque collaboratrice et collaborateur toutes les chances de réussir.

**Ensemble, poursuivons avec détermination cette démarche essentielle pour l'avenir du Département des Yvelines.**

**Josette JEAN**  
Élue déléguée au Personnel

# Introduction

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue un enjeu majeur pour la fonction publique territoriale. Garantit par la loi et porté par les valeurs fondamentales du service public, ce principe vise à assurer à chaque agente et agent un parcours professionnel juste, transparent et exempt de toute discrimination. Pour une collectivité de plus de 4 000 agents, aux métiers aussi divers que complémentaires, il s'agit d'un engagement stratégique qui contribue à la qualité du service rendu, au bien-être au travail et à la performance collective.

Au-delà de ses obligations réglementaires, la collectivité fait le choix de considérer l'égalité professionnelle comme un **levier structurant de sa politique de ressources humaines et de sa marque employeur**. En favorisant l'équité, la mixité des métiers, l'accès équilibré aux responsabilités et une meilleure articulation des temps de vie, ce plan d'actions participe à la **fidélisation des agents, au renforcement de leur engagement et à l'attractivité de la collectivité auprès des futurs talents**, dans un contexte de concurrence accrue entre employeurs publics et privés.

Ce plan d'actions s'appuie sur un état des lieux réalisé à partir des données sociales, des échanges avec les organisations syndicales et de l'analyse des pratiques internes. Ce diagnostic permet d'identifier les points de vigilance, mais aussi les atouts sur lesquels capitaliser. Il constitue une base objective et indispensable pour définir des actions cohérentes, adaptées à la réalité de la collectivité, aux attentes des agents et conformes aux exigences réglementaires.

Le présent document entend répondre aux obligations instaurées par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Il couvre les six domaines d'action prioritaires :

1. la rémunération,
2. le recrutement,
3. la formation,
4. les parcours professionnels et la promotion,
5. l'articulation des temps de vie,
6. la prévention des violences sexuelles et sexistes, du harcèlement moral et du harcèlement sexuel.

En particulier, la lutte contre les violences sexuelles et sexistes et contre toutes les formes de harcèlement constitue un enjeu

essentiel de ce plan. Ces agissements portent atteinte à la dignité des personnes, altèrent les conditions de travail, fragilisent la cohésion des équipes et dégradent profondément le climat des collectifs de travail. La collectivité s'engage à renforcer ses dispositifs de prévention, de signalement et de traitement. Cela passe par la formation des encadrants, la sensibilisation de l'ensemble des agents, la mise en place d'un dispositif d'alerte clair et accessible, ainsi que par l'accompagnement des victimes. Garantir un environnement de travail sûr, respectueux et inclusif est une condition indispensable de l'égalité réelle et de l'attractivité durable de l'employeur public.

L'objectif de ce plan n'est pas seulement de corriger les éventuelles inégalités constatées, mais aussi de prévenir durablement leur apparition en diffusant une culture commune de l'égalité, de la mixité professionnelle et du respect. Il traduit la volonté de la collectivité d'inscrire l'égalité réelle dans son fonctionnement quotidien, en mobilisant l'ensemble des services, des agentes et agents, ainsi que l'encadrement, autour de pratiques managériales responsables et exemplaires.

Ce document constitue enfin un outil de pilotage et de dialogue social. Il fixe des actions, des indicateurs de suivi et un calendrier triennal permettant d'évaluer régulièrement les avancées. Sa mise en œuvre fera l'objet d'un suivi partagé avec les organisations syndicales, dans une logique d'amélioration continue, au service d'un employeur public exemplaire, attractif et attentif aux parcours de ses agents.

## SOMMAIRE

### 03 Édito

### 04 Introduction

### 05 État des lieux de l'égalité professionnelle femmes-hommes au Département des Yvelines

### 06 Population et effectifs

### 09 Écarts de rémunération

### 12 Accompagnement des parcours et égal accès aux responsabilités professionnelles

### 13 Focus sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle

### 15 Plan d'actions triennal 2026-2028



© CD78

# État des lieux de l'égalité professionnelle femmes-hommes au Département des Yvelines

Une analyse de données chiffrées et genrées a été menée afin d'établir un diagnostic de la situation en matière d'égalité professionnelle entre les collaboratrices et les collaborateurs du Département.

Cette analyse repose sur les données internes disponibles au 31 décembre 2024.

Plusieurs indicateurs ont été analysés afin de répondre aux thématiques obligatoires du plan d'actions, avec un focus particulier sur :

- les effectifs, pour caractériser la population du Département,
- la rémunération, afin d'identifier d'éventuels écarts,
- l'accompagnement des parcours professionnels et l'égal accès aux responsabilités,
- l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Dans ce cadre, l'**index de l'égalité professionnelle femmes-hommes**, qui mesure les écarts de rémunération et de carrière à partir d'indicateurs relatifs aux salaires, aux promotions et aux plus hautes rémunérations, s'établit à **90/100 en 2024**. Ce score élevé traduit un bon niveau d'égalité professionnelle et reste globalement stable par rapport à 2023 (92/100), confirmant la poursuite des efforts engagés par le Département.

# Population et effectifs

## A. La population

Au 31 décembre 2024, le Département comptait **3 293\*** agents sur emploi permanent, répartis comme suit :



**2 412**  
femmes



**881**  
hommes

### Contractuels :

**68 %** de femmes, dont **86 %** en CDD et **14 %** en CDI,

**32 %** d'hommes, dont **85 %** en CDD et **15 %** en CDI.

### Fonctionnaires :

**76 %** de femmes et **24 %** d'hommes.

Il apparaît également que la population du Département demeure majoritairement féminine, à **73 %**, contre **27 %** d'hommes.

\* Le périmètre tient compte du nombre de fonctionnaires et de contractuels sur un emploi permanent au 31 décembre 2024.

### Répartition par genre et par catégorie :

Femmes :

**53 %**  
catégorie A

**15 %**  
catégorie B

**32 %**  
catégorie C

Hommes :

**33 %**  
catégorie A

**12 %**  
catégorie B

**55 %**  
catégorie C



© iStock

## B. La mixité des métiers

La mixité professionnelle varie selon les filières: la filière **médico-sociale** affiche la plus forte représentation féminine (99 %), suivie de la filière **sociale** (91 %) puis de la filière **administrative** (82 %), de la filière **culturelle** (67 %) et, en dernier, de la **filière technique** (44 %).

La filière technique est la seule qui compte moins de femmes que d'hommes :



**44 %**  
de femmes



**56 %**  
d'hommes

### C. Âge moyen des agents sur emplois permanents

Il a paru nécessaire, et ce pour l'ensemble du diagnostic, d'établir une analyse de la moyenne d'âge des collaboratrices et collaborateurs du Département.

Force est de constater que la population masculine du Département est plus âgée que la population féminine avec une moyenne d'âge présentant un écart de 2 ans.



**47,7** ans



**49,3** ans

#### Pyramide des âges des contractuels :

Femmes : **39,8** ans en moyenne

Moins de 30 ans : **13 %**  
 Entre 30 et 50 ans : **43 %**  
 Entre 50 et 64 ans : **12 %**  
 65 ans et plus : **0 %**

Hommes : **43,3** ans en moyenne

Moins de 30 ans : **3 %**  
 Entre 30 et 50 ans : **20 %**  
 Entre 50 et 64 ans : **8 %**  
 65 ans et plus : **1 %**

#### Pyramide des âges des fonctionnaires :

Femmes : **51,5** ans en moyenne

Moins de 30 ans : **1 %**  
 Entre 30 et 50 ans : **28 %**  
 Entre 50 et 64 ans : **46 %**  
 65 ans et plus : **1 %**

Hommes : **53,6** ans en moyenne

Moins de 30 ans : **0 %**  
 Entre 30 et 50 ans : **7 %**  
 Entre 50 et 64 ans : **16 %**  
 65 ans et plus : **1 %**

Il ressort que **49 %** des hommes du Département se situent dans la tranche d'âge 35-54 ans contre **53 %** des femmes et que **14 %** des femmes du Département ont entre 25 et 34 ans contre **12 %** des hommes.

Dans les données actuelles, les tranches d'âge de 25 à 64 ans regroupent les effectifs les plus importants, particulièrement chez les femmes.

Par rapport aux données indiquées dans le dernier rapport en 2020, les femmes restent nettement plus nombreuses que les hommes en 2024, et l'écart se renforce dans les données récentes, en particulier dans les tranches d'âge suivantes :

Entre 35 et 44 ans : **564** femmes vs **177** hommes,  
 Entre 45 et 54 ans : **724** femmes vs **258** hommes,  
 Entre 55 et 64 ans : **724** femmes vs **312** hommes.

Déjà en 2020, les effectifs féminins étaient supérieurs, mais la tendance s'accentue aujourd'hui.

La tranche moins de 25 ans enregistre une diminution très marquée, équivalente à presque une division par deux des effectifs, tant chez les femmes que chez les hommes.

Dans la tranche 45-54 ans, les effectifs demeurent élevés mais affichent une légère baisse par rapport à 2020.

Pour la tranche 55-64 ans, on observe une diminution du nombre de collaboratrices et une hausse du nombre de collaborateurs, inversant partiellement la dynamique précédente.

Enfin, pour les 65 ans et plus, la tendance se confirme avec une augmentation du nombre d'hommes et une baisse du nombre de femmes dans cette catégorie d'âge.

### D. Focus sur les postes de chef de service et de direction

Au sein du Département, les femmes demeurent majoritaires sur les fonctions d'encadrement.

La répartition femmes-hommes observée sur les postes de chef de service et de direction reflète globalement la structure sexuée de l'ensemble du Département.

Dans l'ensemble du Département, on compte **2 412** femmes et **881** hommes. Parmi ces effectifs, **109** femmes et **49** hommes occupent un poste de chef de service.

Si l'on considère uniquement les effectifs bruts :

- les femmes sont plus nombreuses au total,
- elles sont également plus nombreuses en valeur absolue sur les postes de chef de service.

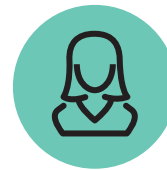
En revanche, une lecture en ratio (proportion de personnes occupant un poste de chef de service au sein de chaque sexe) conduit à une conclusion différente :

Femmes :  $109 / 2\,412 \approx$  **4,5 %**

Hommes :  $49 / 881 \approx$  **5,6 %**

Bien que les femmes soient plus nombreuses dans l'effectif global et plus nombreuses en valeur absolue sur les postes de chef de service, **les hommes sont proportionnellement plus représentés** dans ces fonctions.

#### Chefs de service (sur 158 postes)



**109**  
femmes  
(69%)



**49**  
hommes  
(31%)

#### Directeurs et adjoints (sur 68 postes)



**45**  
femmes  
(66%)



**23**  
hommes  
(34%)

En effectifs absolus, les femmes sont plus nombreuses sur les postes de direction, **mais proportionnellement les hommes y accèdent davantage.**

En valeur absolue, les femmes sont plus nombreuses sur les postes de direction.

Mais en proportion, les hommes restent plus représentés :

- **2,61 %** des hommes accèdent à un poste de direction,
- contre **1,86 %** des femmes.

### Emplois de direction

La réglementation impose, lors des primo-nominations aux emplois de direction, le respect d'une proportion minimale de **40 %** de personnes de chaque sexe. Cette obligation concerne uniquement les emplois fonctionnels (Directeur Général des Services (DGS) et Directeur Général Adjoint (DGA), y compris le Directeur Général Délégué Assimilé).

Actuellement, la collectivité compte **2** femmes sur **6** agents occupant un emploi fonctionnel. Néanmoins, s'agissant des primo-nominations dans ces emplois, le Département respecte la proportion minimale.

# Les écarts de rémunération

Il a été fait le choix d'étudier à la fois la rémunération moyenne dans sa globalité mais aussi de réaliser des focus par filière afin d'affiner l'étude.

Par ailleurs, d'autres indicateurs comme la rémunération en fonction de la quotité de travail et la part de Régime Indemnitare (RI) ont été utilisés dans cette analyse.

Il ressort de ces analyses sur les éventuels écarts de rémunération, l'importance des critères pris en compte dans la politique de ressources humaines en termes de rémunération à savoir :



L'évolution de la carrière



Le niveau de poste



L'évaluation professionnelle



L'expérience

## A. Au global

Au 31 décembre 2024, la rémunération annuelle brute moyenne versée aux agents permanents du Département s'élève à **38 737 €**.

L'écart entre la rémunération moyenne des hommes (38 860 €) et celle des femmes (38 693 €) demeure très réduit :

- **167 €** par an,
- soit **+ 0,4 %** en faveur des hommes.

On observe par ailleurs une inversion de tendance par rapport à 2019, année durant laquelle les femmes percevaient en moyenne + 1,07 % de plus que les hommes.

Cette évolution peut être mise en lien avec la hausse de la proportion d'hommes au sein du Département (+ 2 points entre 2019 et 2024), notamment sur des postes de direction ou de chefferie de service :



**75 %** de femmes en 2019

**73 %** de femmes en 2024



**25 %** d'hommes en 2019

**27 %** d'hommes en 2024

L'index de rémunération femmes-hommes du Département atteint **90/100 en 2024**, un niveau supérieur à la moyenne nationale des Départements, qui était de 83/100 en 2023. Le Département se situe ainsi 7 points au-dessus de cette moyenne.

## B. Les écarts de rémunération par filière

L'analyse porte sur les écarts de rémunération entre les filières. Elle concerne l'ensemble du personnel permanent, qu'il soit titulaire ou contractuel, et s'appuie sur la rémunération annuelle théorique (rémunération contractuelle).

Les données mettent en évidence, pour chaque filière, les différences de rémunération entre les femmes et les hommes. Les filières dont les effectifs sont trop faibles (moins de 10 personnes au total ou moins de 10 femmes ou 10 hommes) ont été exclues de l'analyse car elles ne sont pas suffisamment représentatives.

### Écarts de rémunération par catégorie et par filière

#### Catégorie A :

filière administrative : **- 0,3 %**,  
filière culturelle : **+ 0,2 %**,  
filière hospitalière socio-éducative : **+ 3,6 %**,  
filière médico-sociale : **+ 8,7 %**,  
filière technique : **- 7,6 %**.

#### Catégorie B :

filière administrative : **+ 7,9 %**,  
filière hospitalière socio-éducative : **- 14 %**,  
filière technique : **+ 1,3 %**.

#### Catégorie C :

filière administrative : **+ 2,9 %**,  
filière culturelle : **- 5,4 %**,  
filière hospitalière ouvrière et technique hospitalier : **- 0,4 %**,  
filière technique : **- 5,1 %**.

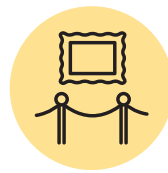


### FILIÈRE ADMINISTRATIVE

La filière administrative est majoritairement représentée par des femmes (dans toutes les catégories). Sur la

catégorie A, on constate très peu d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes (- 0,3 % pour les femmes).

À l'inverse, pour les catégories B et C, les femmes sont en moyenne mieux rémunérées au sein des catégories B (+ 7,9 %) et catégories C (+ 2,9 %). Ces écarts nécessitent de prêter une attention particulière à l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes à un niveau de poste équivalent.



### FILIÈRE CULTURELLE

Cette filière est représentée principalement par des femmes. Nous constatons très peu d'écart de rémunération entre les femmes et les

hommes sur la catégorie A (0,2 % en faveur des femmes). Sur la catégorie C, l'écart est plus important mais sur un effectif beaucoup plus réduit et donc peu représentatif (moins de 15 personnes). Il faudra rester vigilant sur l'égalité de traitement sur des postes équivalents.



### FILIÈRE HOSPITALIÈRE SOCIO-ÉDUCATIVE

Dans la filière hospitalière socio-éducative, les femmes sont plus nombreuses et ont en moyenne une rémunération

un peu plus élevée que les hommes au sein de la catégorie A (+ 3,6 %). Pour la catégorie B, les données ne sont pas exploitables en raison d'un effectif insuffisamment représentatif.

Dans la catégorie A, les femmes sont majoritaires et représentent 95 % de l'effectif (100 % dans les catégories B et C). L'écart de rémunération se creuse, il est de 8,7 % en faveur des femmes, expliqué notamment par le fait que les postes à responsabilité sont plutôt occupés par des femmes.



### FILIÈRE TECHNIQUE

La filière technique est majoritairement représentée par des hommes bien que, dans les catégories A et C, il existe moins de disparités.

Pour la catégorie A, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est de - 7,6 % pour les femmes. Cet écart de rémunération peut être expliqué par deux facteurs :

- la population de la catégorie A est majoritairement masculine,
- 51 % des hommes de catégorie A ont entre 50 et 64 ans vs 38 % des femmes.

La rémunération des hommes de catégorie A au sein de la filière technique est plus haute du fait du déroulé de carrière, de l'expérience due à leur moyenne d'âge plus élevée et des postes occupés (postes de direction et de management intermédiaire particulièrement). Les femmes sont insuffisamment représentées au sein de la catégorie B pour en tirer une tendance.

Pour la catégorie C, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est de - 5,1 % pour les femmes. Cet écart de rémunération s'explique par des métiers très différents au sein de la filière technique avec des femmes surreprésentées sur les métiers de l'accueil et de l'entretien et des hommes sur des métiers plus techniques (logistique, travaux et maintenance, sécurité).

### C. Focus sur le régime indemnitaire annuel moyen

Le Régime Indemnitare (RI) prend en compte toutes les indemnités et primes auxquelles ouvrent droit les agents de la fonction publique. C'est l'ensemble des primes et indemnités pouvant être versées aux agents, en complément de leur traitement indiciaire de base.

L'étude de cet indicateur pour les fonctionnaires nous a semblé pertinente dans l'étude d'écart éventuel de rémunération entre les femmes et les hommes du Département.

La moyenne des régimes indemnitaires annuels est plus élevée pour les hommes que pour les femmes toutes catégories confondues, mais les écarts sont particulièrement importants pour les catégories A et B. Il n'y a pas d'explication par le biais de l'âge ou des postes à responsabilité, outre le fait que les hommes sont proportionnellement plus nombreux sur des postes avec du management.

### D. Sur les écarts de rémunération liés à la quotité de travail

Les femmes à temps partiel ne représentent que 9 % des femmes de l'effectif total, contre 1 % des hommes de l'effectif total également à temps partiel.

\* indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise.

Montant annuel moyen de l'IFSE\* selon la catégorie et le genre

#### CONTRACTUELS SUR EMPLOIS PERMANENTS

**Femmes :**  
catégorie A : **12 618 €**,  
catégorie B : **6 464 €**,  
catégorie C : **4 295 €**.

**Hommes :**  
catégorie A : **17 361 €**,  
catégorie B : **7 450 €**,  
catégorie C : **5 172 €**.

#### FONCTIONNAIRES

**Femmes :**  
catégorie A : **10 073 €**,  
catégorie B : **8 605 €**,  
catégorie C : **4 842 €**.

**Hommes :**  
catégorie A : **17 557 €**,  
catégorie B : **9 612 €**,  
catégorie C : **4 939 €**.

© CD78



# Accompagnement des parcours et égal accès aux responsabilités professionnelles

## A. La formation (apprentis, contrats non permanents et assistants familiaux inclus)



**50 %** des femmes ont suivi une formation (soit 1 311 agents sur 2 594)



**41 %** des hommes ont suivi une formation (soit 380 agents sur 912)

Les femmes et les hommes bénéficient, de manière équivalente, de la **politique volontariste de formation** mise en place au sein du Département.

Les femmes ont cumulé **4 308** jours de formation en 2024, soit une moyenne de **3,3** jours par agent.

Les hommes ont, quant à eux, totalisé **1 242** jours de formation, correspondant également à une moyenne de **3,3** jours par agent.

Il convient également de souligner que les deux publics, femmes comme hommes, bénéficient d'un nombre de jours de formation supérieur à la moyenne observée par le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT) en 2023, fixée à 2,21 jours par agent.

Cette dynamique résulte de la politique de ressources humaines du Département, qui vise à accompagner les parcours professionnels et à renforcer l'employabilité de ses agents.

## B. Les avancements de grade et les promotions internes

### Les avancements de grade

	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	96	9	105
Catégorie B	6	3	9
Catégorie C	31	15	46
<b>Total général</b>	<b>133</b>	<b>27</b>	<b>160</b>

Les femmes bénéficient d'un avancement proportionnellement plus élevé que les hommes.

En 2024, 133 femmes et 27 hommes ont bénéficié d'un avancement de grade. Rapportés aux effectifs, cela représente 5,5 % des femmes contre 3,1 % des hommes. Le taux d'avancement de grade est donc légèrement plus favorable aux femmes, ce qui traduit une dynamique positive en matière d'évolution professionnelle.

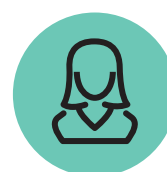
	Femmes	Hommes	Total
Filière administrative	35	3	38
Filière technique	18	18	36
Filière culturelle	2	3	5
Filière médico-sociale	78	3	81
<b>Total général</b>	<b>133</b>	<b>27</b>	<b>160</b>

La répartition des avancements diffère selon les filières : les femmes sont majoritaires parmi les promus dans les filières administratives et médico-sociales, tandis que la filière technique présente une répartition équilibrée entre femmes et hommes.

Les filières culturelles et sociales montrent également une présence mixte, bien que les effectifs concernés y soient plus réduits. Cette distribution reflète globalement la structure des effectifs de chaque filière.

### Les promotions internes

Concernant les promotions internes, 0,6 % des femmes, rapporté à l'effectif total des femmes du Département, ont bénéficié d'une promotion interne, contre 1,1 % des hommes, calculé sur l'effectif total des fonctionnaires.



15

femmes



10

hommes

### Avancement d'échelon

Sur l'ensemble des fonctionnaires, **667** femmes (soit 31 %) et **211** hommes (soit 10 %) ont bénéficié d'un avancement d'échelon.

En 2024, il n'y a eu aucun refus de titularisation.

Agents contractuels permanents nommés stagiaires dans l'année :



13

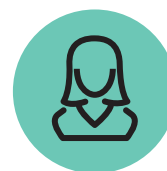
femmes



4

hommes

Agents titularisés à l'issue de leur stage :



49

femmes



7

hommes

## Focus sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle

### A. Télétravail des agents sur emplois permanents

2024	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	1 058	212	1 270
Catégorie B	240	48	288
Catégorie C	300	52	352
<b>Total général</b>	<b>1 598</b>	<b>312</b>	<b>1 910</b>

Le télétravail progresse au sein du Département, avec **63** agents supplémentaires entre 2023 et 2024. En 2024, **66 %** des télétravailleurs sont des femmes, ce qui reflète à la fois leur poids dans les effectifs et leur recours plus fréquent à ce mode d'organisation.

À l'inverse, **35 %** des hommes télétravaillent. Ces écarts s'expliquent notamment par la structure des métiers et leur éligibilité au télétravail selon les filières.

## B. Congés familiaux (maternité et paternité)

(assistants familiaux, apprentis et contractuels non permanents inclus)

En 2024 :

- **66** congés maternité (**7 538** jours) ont été enregistrés, ce qui représente **3 %** des femmes du Département ;
- **16** congés paternité (**415** jours) ont été enregistrés, ce qui représente **2 %** des hommes du Département.

Au total, **7 953** jours de congés familiaux ont été enregistrés.

Cette répartition, conforme aux dispositifs légaux, témoigne d'un recours plus marqué aux congés familiaux par les femmes, même si l'augmentation progressive des congés paternité contribue à une implication parentale plus équilibrée.

## C. Absences pour maladie ordinaire, maladie professionnelle et congé longue durée

(assistants familiaux, apprentis et contractuels non permanents inclus)

### Nombre d'absents par genre

	Femmes	Hommes	Total
<b>Maladie ordinaire</b>	1 015	230	1 245
<b>Accident du travail</b>	58	19	77
<b>Maladie pro.</b>	20	4	24
<b>CLM/CGM/CLD*</b>	63	13	76
<b>Total général</b>	1 156	266	1 422

### Nombre de jours d'absence par genre

	Femmes	Hommes	Total
<b>Maladie ordinaire</b>	30 519	6 669	37 188
<b>Accident du travail</b>	2 814	1 125	3 939
<b>Maladie pro.</b>	3 610	1 103	4 713
<b>CLM/CGM/CLD*</b>	17 209	3 804	21 013
<b>Total général</b>	54 152	12 701	66 853

\* CLM : Congé Longue Maladie - CGM : Congé Grave Maladie - CLD : Congé Longue Durée

S'agissant des absences liées à la santé (maladie ordinaire, accident du travail, maladie professionnelle, congé longue maladie et congé longue durée), les femmes y ont davantage recours : **45 %** d'entre elles ont connu au moins une absence maladie contre **29 %** des hommes. Cette différence reflète un taux d'absentéisme pour raison de santé plus élevé parmi les femmes du Département.

## D. Quelques chiffres sur la parentalité

Tranche d'âge	Nombre d'enfants
< 3 ans	167
3-15 ans	1 014
16-17 ans	346
18 ans et +	1 362

Au 31 octobre 2025, les **2 889** enfants recensés se répartissent ainsi : **47 %** sont majeurs, **35 %** ont entre 3 et 15 ans, **12 %** entre 16 et 17 ans et **6 %** ont moins de 3 ans.

Parmi ces enfants, **1 181** parents soit plus d'un parent sur deux (effectifs permanents hors assistants familiaux) sont susceptibles de nécessiter un mode de garde ou un accompagnement. La parentalité est donc largement présente au sein du Département et la diversité des situations familiales confirme l'importance de maintenir des dispositifs adaptés pour soutenir la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.



© CD78

# Plan d'actions triennal 2026-2028

## Le Département s'engage pour une politique de ressources humaines volontariste en matière d'égalité professionnelle femmes-hommes.

Au-delà du respect du cadre imposé par la réglementation, le Département des Yvelines fait le choix de positionner son plan d'actions comme un levier stratégique de sa politique RH, au service de plusieurs enjeux majeurs qui façonnent son identité d'employeur public moderne et responsable.

À ce titre, la collectivité souhaite se doter d'un plan d'actions triennal, présenté aux instances représentatives du personnel et suivi dans le cadre du dialogue social.

Celui-ci aura pour objectifs de :

- **renforcer sa capacité à attirer et fidéliser les talents dans un contexte concurrentiel;**
- **garantir des conditions de travail optimales et prévenir les risques professionnels;**
- **affirmer son positionnement comme employeur de référence;**
- **développer une culture managériale fondée sur l'équité et la performance collective.**

S'appuyant à la fois sur des actions dont l'efficacité a déjà été démontrée et sur de nouvelles initiatives à développer, le Département mettra en œuvre, pour les trois années à venir, des fiches actions thématiques destinées à maintenir et renforcer cette dynamique.

# Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique

## MIXITÉ DES MÉTIERS

### OBJECTIF 1 : garantir l'équité et l'inclusion à chaque étape du recrutement

- Veiller à la rédaction des intitulés de poste au féminin et au masculin, accompagnée d'une vigilance particulière sur le vocabulaire utilisé pour éviter tout stéréotype de genre dans les descriptifs de missions.
- Mettre en œuvre des actions spécifiques de sensibilisation, de recrutement et d'accompagnement afin de favoriser la mixité professionnelle dans les métiers et secteurs traditionnellement genrés.

### OBJECTIF 2 : sensibiliser à la lutte contre les stéréotypes de genre et à la discrimination par le biais de la formation ou d'actions de communication dédiées

- Sensibiliser les nouveaux arrivants lors de la journée d'intégration pour ancrer cette valeur dès le début du parcours professionnel.
- Former tous les recruteurs et encadrants à la non-discrimination et aux biais cognitifs.
- Sensibiliser l'ensemble des agents (conférences inspirantes sur le thème de l'égalité professionnelle femmes-hommes, ateliers, supports de communication, événements autour des journées clés : la journée internationale des droits des femmes le 8 mars, la journée internationale pour l'élimination des violences faites aux femmes le 25 novembre et la semaine pour la qualité de vie et des conditions de travail.

## DÉVELOPPEMENT DES CARRIÈRES ET LEADERSHIP

### OBJECTIF 1 : développer des programmes de formation et d'accompagnement managérial

- Identifier et accompagner les profils féminins pour les postes de direction (mentorat, coaching).
- Mettre en place un dispositif de repérage des potentiels managériaux fondé sur des critères objectifs et partagés.
- Construire des modules courts de formation au leadership, à la prise de décision et à la prise de parole, accessibles à l'ensemble des agents éligibles à des fonctions d'encadrement.

### OBJECTIF 2 : réduire les écarts de rémunération

- Harmoniser les régimes indemnitaires (RIFSEEP<sup>1</sup>, IFSE, CIA<sup>2</sup>) pour réduire les écarts femmes-hommes injustifiés.
- Etablir des indicateurs spécifiques sur les sujets de rémunération et de reconnaissance des parcours professionnels en matière de promotion, de CIA et de revalorisation.

### OBJECTIF 3 : garantir la parité dans l'évolution professionnelle

- Maintenir une vigilance dans l'accès aux postes à responsabilités et aux fonctions d'encadrement supérieur afin de tendre vers un équilibre femmes-hommes.
- Accompagner, de manière renforcée par les conseillers en évolution professionnelle, les parcours professionnels : clarification des projets, accompagnement à la mobilité interne et maintien de l'employabilité tout au long de la carrière.

<sup>1</sup> RIFSEEP : régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel

<sup>2</sup> CIA : complément indemnitaire annuel

## Articulation vie personnelle et vie professionnelle

### ADAPTATION DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET DU TEMPS DE TRAVAIL

- Garantir l'étude de modalités flexibles et individualisées des horaires de travail en accord avec le responsable hiérarchique et dans le respect du protocole sur le temps de travail et des nécessités de service.
- Eviter les réunions avant 9h00 et après 17h00.
- Sensibiliser les encadrantes, encadrants, collaboratrices et collaborateurs au droit à la déconnexion.
- Analyser les modalités d'organisation et du temps de travail (temps partiel, télétravail, semaine de 4/4,5 jours, etc.) comme leviers d'attractivité, de qualité de vie au travail et de prévention des risques professionnels, tout en garantissant la continuité du service public et l'équité entre agents.

### SOUTIEN À LA PARENTALITÉ

#### OBJECTIF 1 : faciliter la prise des congés familiaux et la reprise à l'issue

- Créer des dispositifs de retour progressif après un congé long (parental et maternité) avec un aménagement des horaires durant les 3 premiers mois de la reprise, le temps de l'adaptation de l'enfant.
- Assurer que les absences liées aux congés familiaux ou événements de la vie personnelle ne constituent pas un frein à l'avancement, à la promotion interne ou à la poursuite de la carrière.

#### OBJECTIF 2 : accompagner les femmes en congé maternité et post-maternité

- Proposer un entretien de reprise d'activité.
- Organiser les absences pour permettre l'allaitement et le tirage du lait maternel

sur le temps de travail (2 fois 30 minutes par jour).

- Communiquer autour des dispositifs légaux octroyés dans le cadre de la maternité, de la paternité et de l'adoption (congé pathologique et prénatal, aménagements d'horaires à compter du 3<sup>e</sup> mois de grossesse, autorisations d'absence pour les examens médicaux, etc.).
- Mettre en place un guide de la parentalité au travail (droits, aménagements et accompagnements).

#### OBJECTIF 3 : adapter les modes de garde et l'organisation personnelle

- Communiquer sur les prestations et les aides sociales du Comité National d'Action Sociale (CNAS) avec lequel le Département a conventionné, concernant les séjours vacances enfants, l'accueil de loisirs (participation selon le quotient familial), la garde de jeunes enfants, l'aide aux devoirs, l'allocation aux parents de jeunes en situation de handicap, etc.
- Aménager les horaires de travail dans le cadre de l'adaptation de l'enfant à son mode de garde durant les 3 premiers mois de la reprise.

## Conditions de travail

#### OBJECTIF : réduire les inégalités liées à l'exposition aux risques professionnels

- Analyser de manière genrée et par métier les accidents du travail, les maladies professionnelles, la pénibilité et les absences pour maladie ordinaire.
- Vérifier l'aménagement des Équipements de Protection Individuelle (EPI) adaptés aux femmes, au même titre que les hommes.
- Documenter la problématique d'accès des femmes aux métiers à forte pénibilité, notamment au regard de la mobilité interne, de l'accès à la formation et de la prévention des stéréotypes professionnels.

## Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes au travail

### OBJECTIF 1 : mettre en place un dispositif de recueil des alertes accessibles à tous les agents

- Définir un circuit de recueil des signalements externalisé répondant aux exigences de confidentialité, de neutralité, d'impartialité et d'indépendance.
- Communiquer concernant ce circuit de signalement auprès de l'ensemble des agents sous différentes formes et supports.

### OBJECTIF 2 : protéger et accompagner les victimes et les témoins

- Élaborer une procédure d'accompagnement permettant d'assurer la prise en compte des faits subis par les agents, leur protection et leur soutien.
- Identifier les acteurs de la prévention pouvant être mobilisés en interne (services RH, médecin du travail, psychologue, etc.).

### OBJECTIF 3 : assurer un traitement diligent des faits signalés

- Élaborer un processus de traitement des faits constitutifs de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes incluant la possibilité de diligenter une enquête interne pour vérifier les faits, leur ampleur ou leur gravité, de mettre en œuvre des mesures conservatoires pour faire cesser les faits sans délai (suspension à titre conservatoire, changement d'affectation, etc.) et d'engager une procédure pour sanctionner l'auteur des faits lorsque ceux-ci sont avérés et les signaler auprès des autorités judiciaires.

### OBJECTIF 4 : lutter contre les Violences Sexistes et Sexuelles (VSS) au travail

- Mettre en place des formations des encadrantes et encadrants à la détection et gestion des comportements inadaptés.
- Sensibiliser annuellement tous les agents (campagne, ateliers).
- Intégrer des règles anti-VSS dans les règlements de service et les guides d'accueil des stagiaires et des apprentis.

---

## Évaluation du dispositif de signalement des actes de violences, de discrimination, de harcèlement et des agissements sexistes

- Suivre régulièrement les indicateurs : nombre de signalements, nombre de procédures disciplinaires engagées, nombre de sanctions prononcées, etc.
- Présenter annuellement un bilan du dispositif en Comité Social Territorial (CST).

## Rôle et missions des différents acteurs de la politique d'égalité professionnelle

- Désigner un élu référent sur la thématique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du Département.
- Identifier le pôle Prévention et Qualité de Vie et Conditions de Travail (QVCT) au sein de la direction des ressources humaines comme référent de la thématique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du Département.

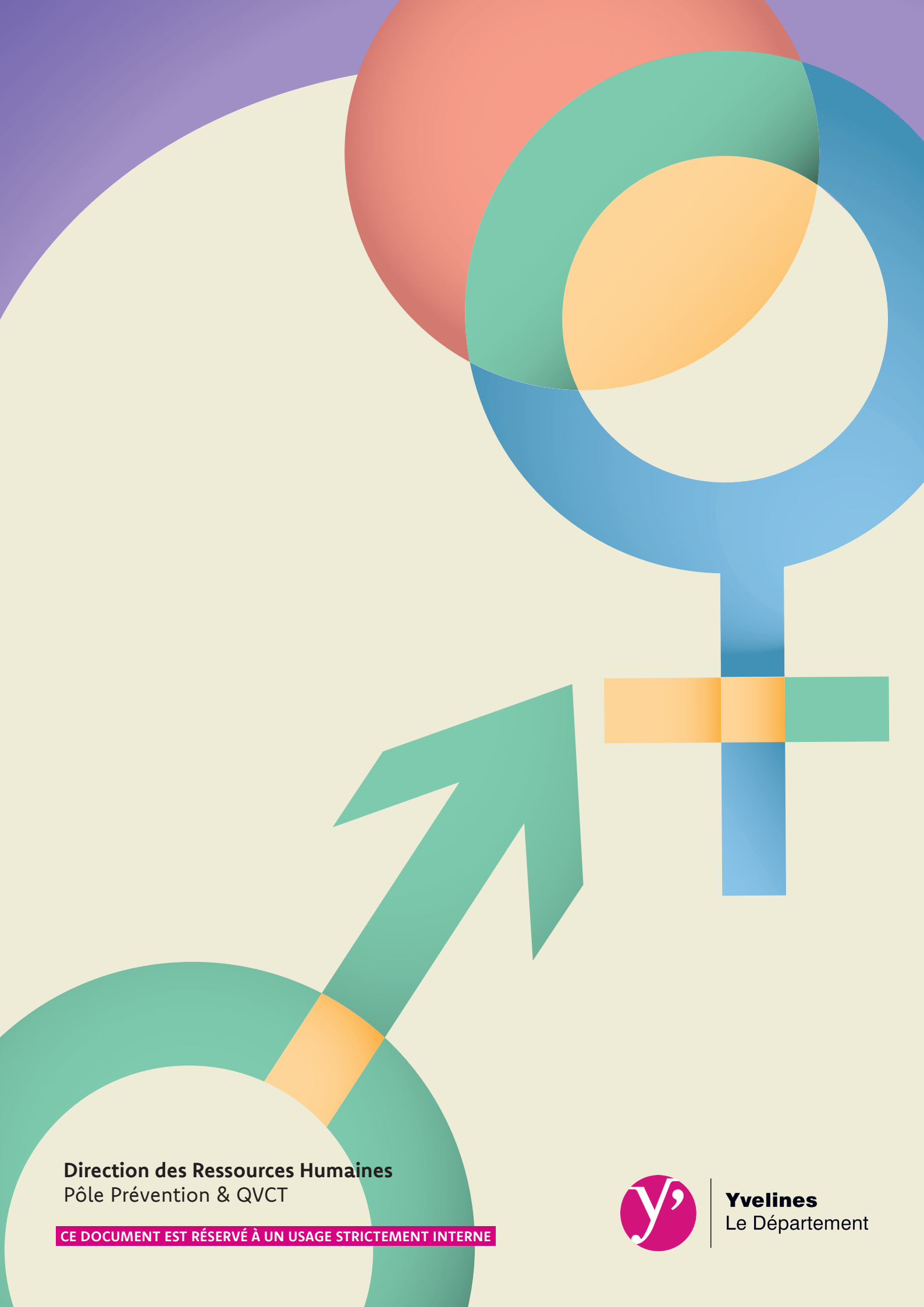
## Modalités de pilotage, de suivi et d'évaluation du plan d'actions

- Organiser des groupes de travail avec les organisations syndicales avant l'élaboration de chaque nouveau plan d'actions.
- Poursuivre l'utilisation des données générées dans le Rapport Social Unique (RSU) dans le cadre du rapport de situation comparée.
- Présenter annuellement un bilan du plan d'actions en Comité Social Territorial (CST).

---

## Modalités d'information des agents sur le plan d'actions et la politique d'égalité professionnelle

- Mettre en place un plan de communication tout au long de l'année.
- Rendre accessible le plan d'actions à tous les agents.



**Direction des Ressources Humaines**  
Pôle Prévention & QVCT

**CE DOCUMENT EST RÉSERVÉ À UN USAGE STRICTEMENT INTERNE**



**Yvelines**  
Le Département