



LE DÉPARTEMENT

Égalité

entre les femmes et les hommes



RAPPORT 2024



Égalité Professionnelle

RAPPORT 2024

Chères Varoises, Chers Varois,

En 2024, le Département du Var a franchi une nouvelle étape en matière d'équité entre femmes et hommes en adoptant deux textes structurants : la Stratégie « Équité et Égalité » et le Plan pluriannuel d'égalité (2024-2026). Ces engagements sont des outils concrets d'action publique au service de tout le territoire varois.

Le 19 mars 2024, l'Assemblée départementale a voté une feuille de route claire : intégrer l'équité dans l'ensemble de nos politiques publiques, de l'éducation à l'action sociale, de la culture à la vie associative.

Notre ambition est simple : faire de l'égalité réelle une politique de proximité, qui améliore concrètement la vie quotidienne des Varoises et des Varois.

Cette stratégie repose sur cinq axes majeurs et des actions tangibles, portées sur le terrain par nos services, nos partenaires et nos élus.

Elle s'incarne dans des initiatives visibles, portées et soutenues par le Département, comme :

- le vernissage de l'exposition « Résistantes », qui rend hommage aux femmes Compagnons de la Libération ;
- la course « La Pradétane », symbole d'un sport engagé au service des causes justes ;
- une programmation culturelle qui valorise le rôle des femmes dans la société varoise.
- ou encore la création du premier « Club Égal FH83 Junior » au collège Django-Reinhardt de Toulon, qui sensibilise les élèves à l'égalité filles-garçons

Le Département agit aussi par le soutien aux acteurs locaux et aux associations, à travers notamment des projets d'initiative territoriale et la promotion de la Charte européenne pour l'égalité, que le Département a signée.

Parallèlement, le Département poursuit son engagement interne avec un plan d'égalité professionnelle (2024-2026) afin d'assurer à chacun les mêmes chances de parcours et de reconnaissance.

Mais ce plan n'a de sens que s'il se traduit par une action publique plus juste sur le terrain.

Parce que l'équité n'est pas une idée abstraite : c'est une exigence morale, civique et républicaine.

C'est une condition du progrès collectif et du respect dû à chaque personne.

La réussite de cette stratégie repose sur une conviction partagée : l'égalité est une force pour le territoire, un moteur de cohésion et de développement.

Ensemble, continuons à en faire une réalité vivante dans le Var.

**La Présidente de la commission collèges,
chargée du suivi de l'égalité entre les
femmes et les hommes**

**Le Président du Conseil
départemental du Var**

Le Département se mobilise pour l'égalité entre les femmes et les hommes

Depuis le 4 août 2014, la loi prévoit que les collectivités de plus de 20 000 habitants rédigent un rapport annuel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes présenté à l'Assemblée départementale. Au-delà de cette obligation légale, le présent rapport porte un éclairage sur la situation **en matière d'égalité femmes-hommes tant dans nos politiques publiques qu'au sein Département du Var.**

Partie 1

La première partie du rapport souligne l'engagement et la démarche volontariste de la collectivité à travers les actions soutenues et menées par le Département depuis le vote de la Stratégie équité au printemps 2024.

Partie 2

La seconde partie présente les données clés de la collectivité en matière d'égalité professionnelle. A cet effet, elle reprend les données relatives aux effectifs, aux recrutements, à la formation, au management, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre la vie professionnelle et familiale.

Le Département acteur de l'égalité femmes-hommes au travers de ses politiques

Stratégie départementale en matière d'équité et d'égalité entre les femmes et les hommes déclinée selon les 5 axes stratégiques prioritaires.

Axe 1 - L'équité dans l'offre départementale de services aux Varoises et Varois

Objectif : Incarner l'égalité femmes-hommes sur l'ensemble du territoire départemental.

Transversal, le sujet a vocation à être pris en compte dans l'ensemble des politiques publiques varoises :

- Observer et évaluer, lorsque cela est pertinent, les politiques et actions du Département sous l'angle du genre de leurs bénéficiaires, enrichies d'une grille de lecture territoriale.
- Prendre en compte l'équité et l'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes les politiques et les projets publics.
- Améliorer la connaissance et faciliter l'accès aux dispositifs qui concourent à l'égalité et à l'équilibre des tâches entre les femmes et les hommes dans le cadre familial, de la parentalité, social et du handicap.

Des actions emblématiques

Le sport au service de l'égalité : des initiatives concrètes pour promouvoir la pratique du sport pour tous

La promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes passe, notamment par le sport, qui contribue à lutter contre les stéréotypes.

Mise en lumière des sportives de haut niveau

Une initiative notable a été menée pour mettre en avant les sportives de haut niveau, auprès des jeunes, au moyen d'une mission d'intérêt général. Ainsi par exemple, un entraînement privé a été dispensé par les joueuses du Toulon Métropole Var handball, qui a été complétée par un temps d'échanges axé sur l'accession au sport de haut niveau et à la nutrition. Une initiative proposée à huit jeunes filles issues de la maison départementale des enfants Equinoxe.

En offrant un accès privilégié à des sportives de haut niveau et en abordant des thématiques cruciales pour leur développement, cette initiative a pour objectif de susciter des vocations et de fournir des outils essentiels pour leur parcours sportif, mais seulement.

Promotion de l'égalité dans les sports

Parallèlement, un effort continu est déployé pour promouvoir les sports genrés auprès de l'autre genre, notamment en encourageant la pratique féminine dans des disciplines où les femmes sont sous-représentées.

Dans le cadre de son partenariat financier avec plusieurs clubs sportifs, le Département du Var apporte son soutien à la promotion de la pratique du rugby, du handball, du volley-ball, du baseball, de la boxe, de l'aéronautisme ou du football auprès d'un public spécifiquement féminin.

Parmi les clubs bénéficiaires figurent le XV du Coudon (rugby), Fréjus Var Volley-ball, le Rugby club toulonnais, Les Comanches (softball), Carqueiranne Var basket, Handball Val d'Argens, l'Union sportive crauroise handball, Hyères olympique sport handball, ainsi que les comités départementaux d'aéronautisme, de district de football, de handball, et de savate et boxe française.



Culture

Le Département du Var s'engage activement dans la promotion de l'égalité et de l'équité entre les femmes et les hommes au sein de son domaine culturel. À travers diverses initiatives, il œuvre à valoriser les contributions des deux sexes, à sensibiliser le public et à favoriser une représentation équilibrée dans les différentes sphères culturelles.

L'alternance dans le choix des artisites et des oeuvres

La Fête départementale du livre du Var : une volonté affirmée d'équité et d'égalité

La Fête départementale du livre du Var est un événement clé pour la sensibilisation à l'égalité. Des actions concrètes sont mises en place, comme l'alternance femme/homme pour la présidence d'honneur assurant une représentation équilibrée au sommet de l'événement.

Ainsi, en 2024, Bernard Minier a été président d'honneur et Marcel Pagnol, auteur patrimonial. En 2025, madame Valérie Valogne est la présidente d'honneur, et Françoise Sagan l'autrice patrimoniale. Cette volonté est renforcée par des conférences spécifiques organisées, comme celles sur les femmes journalistes de guerre, offrant une visibilité à des parcours féminins inspirants et souvent méconnus.



Médiathèque départementale : un acteur incontournable de l'égalité avec plusieurs dispositifs visant à promouvoir l'égalité comme

- **Action "Féminin pluriel"**

Mise à disposition des médiathèques départementales d'une valise pédagogique, comprenant des ouvrages valorisant l'égalité femmes-hommes. Cette action permet de diffuser des ressources éducatives auprès de tous les publics.

Par ailleurs, la médiathèque enrichit son fonds documentaire d'ouvrages sur la thématique de l'égalité femmes-hommes pour un accès à une information riche et diversifiée sur le sujet.



- **Des expositions itinérantes et interactives :**

- **"Bien dans leur genre"** exposition sous forme de quiz, adaptée aux enfants et aux adultes, durant 2 à 3 mois et s'adressant aux collégiens et aux médiathèques. Elle permet d'aborder la question du genre de manière ludique et éducative.
- **"Égalité Filles/Garçons, parlons-en"** : cette exposition, actuellement en cours de développement, a pour objectif de sensibiliser les publics à la problématique complexe de l'égalité entre filles et garçons, servant de support d'échanges et de réflexions.

- **Une résidence d'auteurs ou d'autrices : soutien à la création féminine**

Dans le cadre du contrat départemental de lecture, la médiathèque départementale met en place une résidence d'auteurs ou d'autrices, afin d'offrir des conditions favorables à la création et à promouvoir les rencontres entre les auteurs, leurs œuvres et le public.

En 2025, Lucille Bordes, une autrice originaire du Var, est en résidence dans plusieurs médiathèques et un foyer social, soulignant l'engagement du Département à soutenir et valoriser les talents féminins locaux.

Festival "Présence compositrices" : une visibilité des talents féminins en musique

La 15ème édition du festival "Présence compositrices" est un événement majeur qui met en lumière les femmes dans la musique classique et contemporaine.

Se déroulant en avril à l'Abbaye de la Celle, ce festival a attiré 2 000 spectateurs en 2024 et représente un investissement de 80 000 €.

Cette année, mise à l'honneur de **50 compositrices de l'époque médiévale à nos jours**, alliant la musique classique à une ouverture aux esthétiques variées, notamment un concert inspiré de Broadway et un projet sur une compositrice argentine.

L'édition a mis l'accent sur la création avec "Le cahier de Gersende de Sabran", un projet de mise en musique d'un poème de la troubairitz de Provence, réalisé en partenariat avec le Conservatoire intercommunal.

Le festival innove avec les concerts "Préludes" dédiés aux jeunes artistes et propose deux expositions.



Commissaires d'exposition : une représentation équilibrée

Le choix des commissaires d'exposition est déterminé par leurs compétences et leur capacité à créer des liens significatifs entre les artistes et le public.

En 2025, la composition des équipes de commissaires d'exposition à l'Hôtel départemental des expositions et à l'Abbaye de la Celle démontre une volonté d'équilibre avec 3 femmes sur 4 commissaires. Cette approche garantit une diversité de perspectives et une valorisation des expertises féminines dans la conception des expositions.

En valorisant les talents féminins comme masculins, en sensibilisant le public et en intégrant la dimension de genre dans ses événements et ses fonds documentaires, le Département contribue activement à construire un environnement culturel plus inclusif et représentatif.

Tourisme et Mémoire

Les initiatives mémorielles engagées dans le cadre des commémorations du débarquement de Provence ont aussi été l'occasion de souligner le rôle des femmes dans la Libération.

Application Var 44 : mise en avant de récits féminins

L'application Var 44 permet de découvrir des portraits et témoignages de personnages ayant participé au Débarquement de Provence. À travers des anecdotes et des expériences de vie, ils font revivre humainement ou techniquement les événements d'août 1944.

Parmi les récits présents dans l'application, **certains personnages féminins** sont mis en avant (civiles, ambulancières, résistantes) pour raconter les événements d'août 1944. Cette mise en lumière de perspectives féminines dans le récit historique local contribue à reconnaître le rôle crucial joué par les femmes durant cette période.

Progressivement, de nombreux sites varois seront équipés de totems permettant d'ouvrir l'application pour accéder aux personnages et à leurs récits.

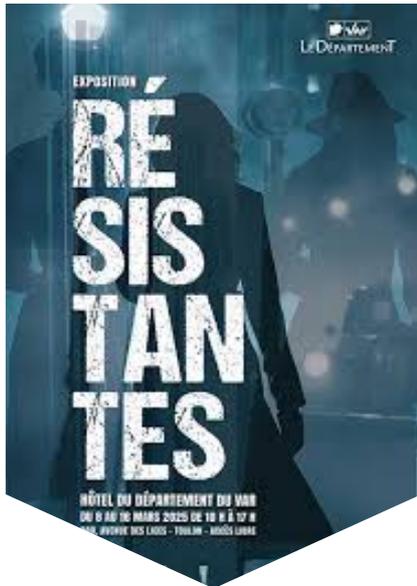


Axe 2 - Mobiliser les partenaires et collectivités varoises sur les questions d'équité femmes-hommes

3 principes :

- Créer et animer un réseau autour d'un observatoire et d'un dialogue alimenté par des rendez-vous récurrents, notamment avec les communes
- Avoir une veille attentive sur l'équilibre dans les soutiens financiers et objectiver les éventuels déséquilibres pour les corriger
- Encourager la mixité dans les projets financés

Exposition "Résistantes"



L'hommage du Var aux « Résistantes » : une lumière sur l'engagement féminin

Dans le cadre de son engagement mémoriel, le Département du Var a organisé une exposition marquante intitulée « Résistantes ».

Cet événement a mis à l'honneur les femmes résistantes varoises et nationales qui ont joué un rôle crucial, bien que trop souvent sous-médiatisé, dans la lutte pour la libération de la France durant la Seconde guerre mondiale. L'exposition s'est tenue du 8 au 16 mars 2025, à l'Hôtel du Département.

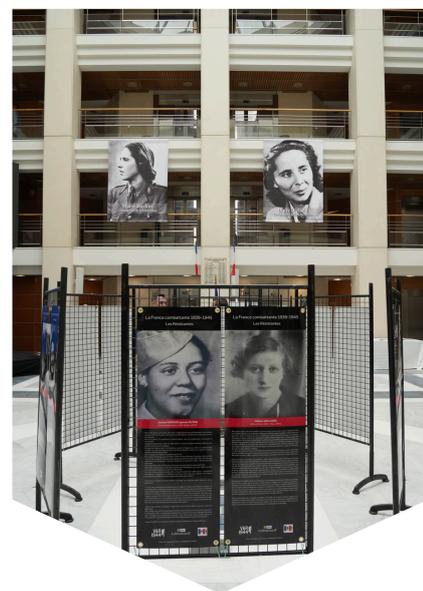
Son calendrier a été doublement symbolique, s'inscrivant dans les célébrations des 80 ans de la Libération et coïncidant avec la journée internationale des droits des femmes. Organisée en partenariat avec l'association varoise de l'appel du 18 juin, elle a rappelé l'importance de la mémoire de ces combattantes.

L'exposition a présenté les portraits de femmes distinguées par la prestigieuse reconnaissance de compagnon de la Libération.

Parmi les figures marquantes mises en lumière : Bertie Albrecht, Laure Diebold, Geneviève De Gaulle, Élisabeth de Miribel, Marie Hackin, Marcelle Henry, Simone Michel-Lévy, Émilienne Moreau-Évrard

Ainsi que des résistantes varoises, soulignant leur contribution locale indispensable et leur place centrale dans l'histoire.

Ces parcours illustrent la diversité de l'action féminine dans la Résistance : transmission de messages, organisation de réseaux, soutien logistique aux combattants, ou encore aide aux persécutés.



L'exposition sera par la suite mise à disposition des communes et des collèges qui en feront la demande, afin qu'elle puisse circuler sur l'ensemble du territoire.



La course solidaire La Pradétane

LES AGENTS DU DEPARTEMENT SE MOBILISENT CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

Pour la troisième année consécutive, l'équipe Var a participé à la course "La Pradétane" organisée par l'association Cap Garonne.

En trois participations à cet événement sportif et solidaire, ce sont plus de 300 agents de la collectivité qui ont marché ou couru pour soutenir la cause de la lutte contre les violences faites aux femmes.

Pour l'édition 2025 et de manière anecdotique, le Département a reçu la coupe de l'équipe la plus représentée, soit plus de **120 participants**, dont une dizaine d'adolescentes du centre départemental de l'enfance de Var qui ont rejoint l'équipe départementale, avec leur éducateur.

Cette action s'inscrit dans le cadre de la stratégie équité et égalité entre les femmes et les hommes du Département du Var, avec un soutien financier direct. En effet, la collectivité a pris en charge les 120 dossards, dont une partie des fonds récoltés a été reversée au centre d'information sur le droit des femmes et des familles du Var.



Les projets d'initiative territoriale comme levier d'actions de proximité en faveur de l'égalité femmes-hommes

Le Département du Var soutient activement les initiatives locales qui contribuent à la promotion de l'égalité et de l'équité sur le territoire à travers des subventions versées à des associations engagées sur cette thématique.

Un réseau d'acteurs formant un tissu associatif local, relais d'actions efficaces et diversifiées.

Une couverture géographique étendue

La répartition géographique des associations soutenues est variée. Les projets sont localisés dans huit villes ou communes varoises distinctes (du littoral, du centre, à l'ouest)



Démarrage de la collecte d'information sur l'action publique en faveur de l'égalité

En 2024, afin d'initier la dynamique de lancement d'un réseau au sein des collectivités sur le sujet de l'égalité, le Département a initié une collecte d'information sur les actions entreprises par les communes en faveur de l'égalité et de l'équité.

Cela a permis une première centralisation des remontées d'information que les communes ont souhaité partager dans ce cadre, qu'il s'agisse d'actions portées en direction des Varoises et des Varois, ou d'égalité professionnelle. Les contributions apportées sont variées et ont vocation à s'enrichir, avec la perspective d'alimenter le futur observatoire, sur lequel la réflexion se poursuit.

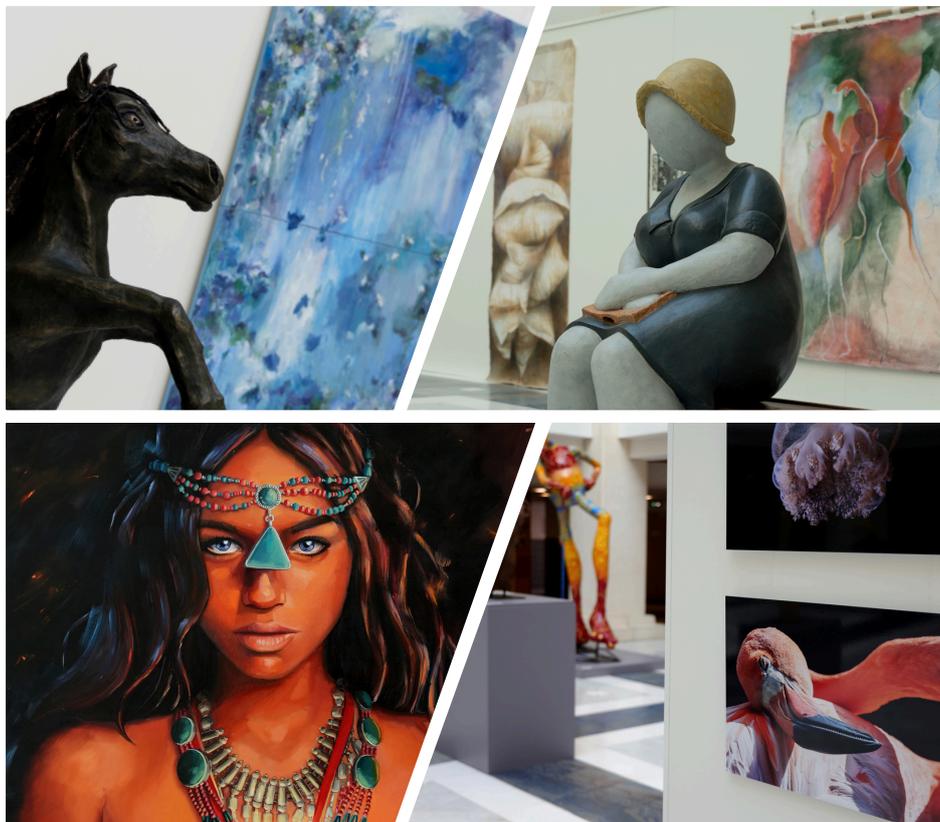
Diversité des partenaires et des domaines d'intervention

Le Département mobilise des partenaires associatifs aux profils variés pour ancrer l'équité dans différents secteurs de la vie varoise :

- **Sport** : sept subventions sur huit sont dédiées au sport féminin. Cela inclut des clubs spécifiques (tennis club, entente Pivotte) et des associations scolaires (collège Eluard), couvrant des disciplines allant du rugby, au football, à la pétanque et aux raids solidaires.

Les projets portés par le football club Lavandou Bormes et Cap Garonne utilisent leurs événements (tournoi de football et course à pied) pour collecter des fonds et sensibiliser activement le public à la lutte contre les violences intrafamiliales et les violences faites aux femmes.

- **Culture et création** : le soutien au salon "**Talents de femmes**" a permis de valoriser la place et la visibilité des artistes et créatrices varoises.



Axe 3 - Promouvoir l'égalité des chances et des droits dès le plus jeune âge

L'objectif est d'investir la dimension culturelle de l'égalité femmes-hommes par la lutte contre les préjugés et la sensibilisation de la jeunesse, et notamment de :

- Veiller dans les collèges à équilibrer les deux sexes dans les interventions extérieures (dans la présentation des métiers, les interventions culturelles et sportives, ...).
- Multiplier les relais pour la promotion de l'égalité, s'appuyer sur les acteurs départementaux, les associations et le Conseil départemental des jeunes.
- Traduire les principes d'égalité entre les femmes et les hommes dans le projet éducatif varois et la politique jeunesse.

Sensibiliser à l'équité dès le plus âge

Le Var, territoire d'égalité : les actions du Département en faveur de la jeunesse

Le Département s'engage activement en faveur de l'égalité et de l'équité, en menant de nombreuses actions ciblées auprès des jeunes.

La promotion de la citoyenneté et le bien-être des jeunes passe aussi par la lutte contre les stéréotypes et le harcèlement.



Une mobilisation pour l'égalité des métiers et la lutte contre les stéréotypes

Pour combattre les clichés de genre associés aux métiers, le Département a organisé des interventions de professionnels au sein des collèges (archéologues, scientifiques...). Ces échanges permettent aux élèves de découvrir une diversité de parcours et de se projeter au-delà des idées reçues.

Cette initiative est complétée par des périodes d'immersion ou d'accueil de stagiaires de 3ème, offrant une expérience concrète pour déconstruire les barrières professionnelles.

Par ailleurs, des appels à projets culturels et des concours créatifs, devenus une action permanente, encouragent les élèves à s'exprimer sur cette thématique, avec un nombre de projets qui ne cesse de croître d'année en année.

Tu veux agir pour protéger ton environnement.

Ce stage est fait pour toi !

ton stage de 3ème !

au sein du Département du Var

Tu veux être solidaire avec les autres.

Ce stage est fait pour

Des actions ciblées pour la prévention et le bien-être

Le Conseil départemental du Var poursuit également l'intervention de la prévention spécialisée dans les collèges, qui anime des actions éducatives contre le sexisme et les violences de genre. En matière de santé, une collaboration étroite avec le Planning familial assure des interventions dans tous les collèges du département, garantissant ainsi un accès à l'information et à la prévention pour tous.

Le Conseil départemental des jeunes du Var s'engage sur le sujet de l'égalité filles-garçons

Tout au long de leur mandat, les 23 binômes filles-garçons du CDJ se sont engagés en faveur de l'égalité filles-garçons.

Une ambition forte pour ces 46 collégiens dont les propositions se sont concrétisées et de quelle manière !

Plus de 280 collégiens, de 23 collèges, se sont donnés rendez-vous pour les premières rencontres inter-collèges. Une journée pour encourager la mixité et favoriser la pratique sportive pour tous, quel que soit son genre.

Ils ont aussi mené une réflexion sur l'aménagement des cours de récréation, dans laquelle aux côtés de la renaturation, a été évoquée la question de la mixité et de l'équilibre dans le partage des lieux de vie.



Et sur le territoire, de nombreux projets éducatifs ont été mis en place.

Ainsi, 10 collèges du département ont mis en place 16 projets éducatifs portant sur l'égalité filles-garçon avec des thématiques diverses :

- **Collège Voltaire à Toulon** : projet éloquence, maîtriser l'art de la parole pour défendre l'égalité filles-garçons.
- **Collège La Peyroua au Muy** : exposition réalisée par les collégiens sur la thématique "Naître fille", en s'appuyant sur des témoignages familiaux et personnels.
- **Collège Villeneuve à Fréjus** : développer la pratique sportive, en particulier féminine et réduire les inégalités filles-garçons.
- **Collège Alphonse Karr à Saint-Raphaël** : égalité filles-garçons au sein du bien-être collectif : le projet a pour objectif de lutter contre le tabou des règles, augmenter le bien-être et développer la confiance en soi.
- **Collège Maurice Ravel à Toulon** : "les stéréotypes, pas notre genre !" Le projet vise à permettre aux élèves d'acquérir une culture de l'égalité entre les sexes grâce à l'art.
- **Collège Henri Wallon à La Seyne-sur-Mer** : "Good morning La Seyne", projet de dessin d'égalité filles-garçons il aura vocation à faire intervenir un dessinateur de presse en vue de réaliser 7 panneaux d'information qui circuleront dans les écoles et collèges du département.
- **Collège Louis Clément à Saint-Mandrier-sur-Mer** : mon collège sans stéréotypes : le projet met en avant des actions contribuant à la mixité et à l'égalité femmes-hommes. Les collégiens ont réalisé des affiches sur les femmes de science et un court métrage.
- **Collège Jacques Prévert aux Arcs** : les femmes dans les sciences : le projet vise à découvrir les scientifiques femmes dans l'histoire et à promouvoir les sciences auprès du public féminin.

Le Prix de l'innovation et de la recherche du Var, dans la catégorie égalité femmes-hommes

Dans sa volonté de promouvoir les initiatives et les talents locaux, le Département du Var a lancé le prix de l'innovation et de la recherche du Var, à l'automne 2024.

Ainsi, pour sa toute première édition, il a fait le choix de porter le prix thématique "égalité femmes-hommes".

5 catégories ont été primées :

- innovation environnementale
- innovation sociale
- innovation technologique
- coup de cœur du jury
- et le **prix "égalité femmes-hommes"** qui a été attribué à **l'association Génération 8.3** pour son projet de création d'un **Open Lab** dédié à la démocratisation de l'accès au numérique.

L'association propose des ateliers sur la programmation, la robotique, la cybersécurité et la réalité virtuelle/augmentée, tout en luttant contre la fracture numérique. Avec un axe central sur la féminisation des métiers du numérique, encourageant ainsi les jeunes filles à explorer les carrières scientifiques et technologiques.



Axe 4 - L'équité dans l'accompagnement de toutes les situations et les difficultés de la vie

L'action départementale en matière de solidarité est dirigée en faveur de tous les publics vulnérables, mais plus particulièrement, il ressort que ces sujets sont très liés aux questions d'équité femmes-hommes :

- Familles monoparentales
- Victimes de violences conjugales
- Insertion / places en crèches
- Aidants

Solidarités

Parents solos 83 : accompagner la recherche d'emploi des parents isolés

Le dispositif "Parents solos 83" est une action initiée en 2023 par le centre d'information sur les droits des femmes et des familles, sélectionnée suite à un appel à projet du Département et cofinancée par le fonds social européen. Il vise à accompagner le retour à l'emploi des parents isolés en insertion sur le territoire de Toulon Provence Méditerranée.

Il propose un accompagnement global et individualisé pour lever les freins périphériques à l'emploi, en abordant les aspects personnels, professionnels et parentaux de la vie des bénéficiaires. Une équipe pluridisciplinaire assure cet accompagnement, en lien avec les partenaires économiques et les dispositifs d'aide de droit commun.



Une particularité du dispositif est la mise à disposition d'un espace d'accueil et de garde pour les enfants de 0 à 6 ans pendant le temps d'accompagnement des parents.

Parents solos 83 contribue à l'égalité femmes-hommes en matière d'accès à l'emploi, les bénéficiaires étant majoritairement des mères isolées, et des interventions sur l'égalité femmes-hommes sont régulièrement organisées.

L'action est implantée à Toulon et rayonne sur la métropole TPM, avec des locaux facilement accessibles.

Pour 2025-2026, des évolutions sont prévues pour optimiser le dispositif :

- La durée des parcours sera modulable, avec un maximum de 6 mois (renouvelable 3 mois pour les parcours complexes, pour un total maximum de 12 mois).
- L'élargissement des prescripteurs et des parcours plus modulables.
- Une file active mensuelle de 100 parcours, pour atteindre 225 allocataires accompagnés sur 18 mois.

Le bilan 2023-2024 a souligné la pertinence de l'action pour le public féminin (97,5% personnes intégrées sont des femmes) et l'effet levier de la solution de garde d'enfants (83% des participants l'ont utilisée).

Les chiffres clés pour 2023-2024 incluent 197 personnes orientées, 118 personnes intégrées, 10,20% de sorties dynamiques dont 7% de sorties emploi.



Le dispositif des crèches à vocation d'insertion (AVI) dans le Var : un levier majeur pour l'insertion sociale et professionnelle

Le dispositif des crèches AVI, qui comprend les crèches à vocation d'insertion professionnelle (AVIP) et les crèches à vocation d'insertion sociale (AVIS).

Son objectif principal est de renforcer l'équité entre les femmes et les hommes en levant le frein majeur de la garde d'enfants pour les familles vulnérables, facilitant ainsi leur insertion sociale et professionnelle.

Modalités et gouvernance : une synergie d'acteurs

- Partenariats et financement : le programme est valorisé dans le contrat départemental des solidarités. Les places AVIP sont spécifiquement cofinancées par la caisse d'allocations familiales (CAF) et le Département du Var
- Établissements concernés : crèches, micro-crèches, multi-accueils et haltes-garderies
- Encadrement : la protection maternelle et infantile (PMI) du Département assure l'accompagnement, le contrôle et l'autorisation d'ouverture, en collaboration avec la CAF dans le cadre des schémas départementaux de soutien aux familles et à l'enfance
- Labellisation AVIP : le label AVIP est octroyé pour 1 à 3 ans suite à un appel à projets par un comité de labellisation qui regroupe la CAF du Var, le Département (direction du développement social et de l'insertion, et la direction de l'enfance et de la famille PMI), France travail et les missions locales.

Bilan et perspectives : un dispositif en constant développement

Bilan 2024 :

- Places : **207 places** AVIP (dont **17 nouvelles**) et **51 places AVIS**
- Implication : 59 établissements d'accueil du jeune enfant (EAJE) sont impliqués
- Bénéficiaires : **425 enfants** ont été accueillis sur les places AVIP, dont une majorité issue de familles relevant des minima sociaux (274) et de familles monoparentales (161)

Couverture territoriale (places AVIP 2024) : le dispositif se déploie sur l'ensemble du territoire varois, avec une concentration sur Toulon, la Seyne-sur-Mer et Sud Sainte-Baume.

Ambitions pour 2025 : atteindre 230 places AVIP (jusqu'à 23 nouvelles places), en ciblant prioritairement les zones du Var actuellement moins couvertes afin de continuer d'assurer une équité territoriale.

Les clauses sociales des marchés du Département : un levier pour l'insertion professionnelle des femmes

C'est une condition d'exécution du marché permettant de réserver une partie des heures de travail à la réalisation d'une action d'insertion professionnelle ou imposant des engagements destinés à favoriser l'insertion dans le cadre de l'exécution du marché.



Dans l'ensemble des marchés de travaux et de services du Département 22 000 heures ont été réalisées avec plus de 8 000 heures effectuées par des femmes.

Bien que les femmes ne représentent que 12% des effectifs, elles ont réalisé à elles seules environ 40% des heures de travail en clause sociale.

État des lieux de la mixité au sein de la collectivité

Axe 5 - La promotion de l'équité professionnelle femmes-hommes

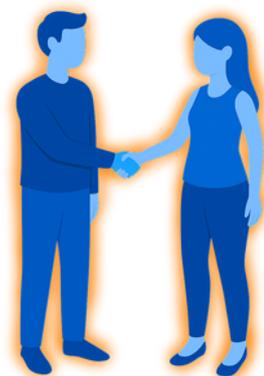
Promouvoir l'équité dans toutes ses formes possibles, dans le fonctionnement des services et de l'activité du Département.

Cet axe se concrétise notamment par les objectifs suivants :

- Mettre en œuvre les plans pluriannuels relatifs à l'égalité entre les femmes et les hommes et assurer un suivi annuel des indicateurs clés de l'index égalité dans la fonction publique, notamment en termes de rémunérations
- Sensibiliser, former, et animer le sujet tant auprès des élus que des agents
- Garantir une équité dans toutes les procédures de management des ressources humaines, notamment les jurys de sélection en vue des recrutements d'agents publics
- Intégrer la prise en compte du sujet par les prestataires du Département en adaptant, à chaque fois que cela est possible, les procédures des achats et des marchés publics

La volonté d'équité dans les parcours professionnels est portée au plus haut niveau et par l'ensemble de la collectivité. Cette orientation se reflète dans l'accès aux formations, les recrutements, la rémunération, le plan managérial, ou encore la communication et la promotion de l'attractivité de nos emplois. Les parcours de formation s'enrichissent de sorte à ce que les dispositifs offrent aux agents, qui le souhaitent, quel que soit leur sexe, la possibilité de progresser dans leurs compétences. Cela se concrétise également dans le rééquilibrage opéré en matière de promotions, pris en compte en 2025 et révélant déjà des progressions dans les indicateurs de 2024.

Le sujet est pris en considération dans nos réflexions sur le régime indemnitaire, ou encore dans la vigilance portée aux recrutements non genrés, avec une attention particulière à ce qu'à niveaux de compétence et motivations équivalents, les agents bénéficient des mêmes opportunités de progression. Nos efforts portent également sur la qualité de vie au travail et l'égalité de traitement au quotidien, avec un investissement conséquent dans la communication interne ainsi que dans la sensibilisation à la prévention du sexisme et du harcèlement sexuel.



Ce rapport est réalisé avec les chiffres arrêtés au 31 décembre 2024.

Les données comptabilisent les agents du Département du Var, de l'établissement du centre départemental de l'enfance, du laboratoire départemental d'analyse et d'ingénierie, et les personnels mis à disposition de la maison départementale des personnes handicapées.

I. LES EFFECTIFS ET LES DONNÉES

Données arrêtées au 31 décembre 2024

Pourcentage femmes-hommes

Les effectifs globaux du Département ont légèrement **augmenté** entre 2022 et 2024.

La proportion de femmes reste majoritaire et a même très légèrement augmenté, passant de 66,28 % en 2022 à 66,77 % en 2024.

Inversement, la proportion d'hommes a **diminué** de 33,72 % à 33,23 %.

Au sein des effectifs contractuels, la part des femmes a diminué passant de 72,48 % en 2022 à 70,45 % en 2024.

Le ratio femmes-hommes dans les effectifs du Département est ainsi supérieur aux 61% de moyennes nationales dans la fonction publique territoriale* - (*source : rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2024).

Statut	2024				
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes
Fonctionnaires	3012	1531	4543	66,30%	33,70%
Contractuels	410	172	582	70,45%	29,55%
Total	3422	1703	5125	66,77%	33,23%

Filières, emplois et grades

Les filières administrative, sociale et médico-sociale sont très majoritairement féminines, atteignant des pourcentages de femmes bien supérieurs à 85 %.

À l'inverse, les filières technique et sportive sont majoritairement masculines.

La filière animation a montré une augmentation de la part des femmes entre 2022 et 2023, avant de se stabiliser en 2024.

Les femmes sont majoritaires dans toutes les catégories, mais leur proportion est plus élevée dans la catégorie A (environ 81 %). Elles représentent également une part significative dans la catégorie B (environ 66 %) et la catégorie C (autour de 58 %). Il est notable que la répartition par catégorie est restée identique entre 2023 et 2024, indiquant une stabilisation de la structure des effectifs par genre et catégorie sur cette période.



2024		
Femmes	Filières	Hommes
87,75% ↑	Administrative	12,25% ↓
40,43% ↓	Technique	59,57% ↑
45,45% →	Animation	54,55% →
93,40% ↓	Sociale	6,60% ↑
93,26% ↑	Médico-sociale	6,74% ↓
85,71% ↓	Médico-technique	14,29% ↑
69,70% ↑	Culturelle	30,30% ↓
	Sportive	100% →



Répartition femmes/hommes au sein de chaque catégorie

	2024					
	A		B		C	
Femmes	1236	81,32%	446	65,98%	1641	58,17%
Hommes	284	18,68%	230	34,02%	1180	41,83%
Total général	1520		676		2821	

Assistants familiaux : répartition femmes-hommes

La profession d'assistant familial est très fortement féminisée, avec une proportion de femmes dépassant les 84 % sur les trois années. Bien que la part des femmes ait légèrement diminué d'environ 3 points entre 2022 et 2024, au profit d'une légère augmentation de la proportion d'hommes (de 12,50 % à 15,81 %), cela reste une filière à très forte prédominance féminine. Le nombre total d'assistants familiaux est resté relativement stable.

Statut	2024				
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes
Assistants familiaux	229	43	272	84,19%	15,81%

Age moyen des effectifs féminins et masculins au sein du Département du Var

L'âge moyen des effectifs est stable et relativement similaire entre les femmes et les hommes, bien que les hommes soient légèrement plus âgés en moyenne (environ **49 ans**) que les femmes (environ **48,5 ans**). On observe une très légère tendance à l'augmentation de l'âge moyen pour les deux sexes sur la période 2022-2024.

A titre de comparaison l'âge moyen des effectifs dans la fonction publique territoriale est de 47 ans et 7 mois au niveau national.

Répartition entre les femmes et les hommes sur les emplois fonctionnels, sur les postes de direction et encadrement

En 2024, les femmes sont majoritaires dans l'ensemble des postes d'encadrement (53,59% de femmes), une proportion en légère augmentation par rapport à 2022 (51,93%). On observe une nette présence féminine à des postes d'encadrement supérieur. Les hommes sont nettement majoritaires sur les postes de chef d'équipe (85,96%) ainsi que les responsables de base et de centre territorial (100%).

Fonction	2024				Total général
	Femmes	%	Hommes	%	
DGS	1	100,00%		0,00%	1
DGA	2	50,00%	2	50,00%	4
Directeur	11	47,83%	12	52,17%	23
Directeur adjoint	10	55,56%	8	44,44%	18
Responsable de pôle	24	50,00%	24	50,00%	48
Responsable adjoint de pôle	17	60,71%	11	39,29%	28
Responsable de service	148	64,91%	80	35,09%	228
Responsable adjoint de service	17	80,95%	4	19,05%	21
Responsable de cellule	68	56,67%	52	43,33%	120
Chef d'équipe	8	14,04%	49	85,96%	57
Responsable de base	0	0,00%	5	100,00%	5
Responsable de centre territorial	0	0,00%	18	100,00%	18
Total	306	53,59%	265	46,41%	571

La formation

Proportion d'agents partis en formation par catégorie et genre

En 2024, le taux de participation à la formation a significativement augmenté pour les femmes et les hommes, atteignant 65% pour les deux sexes, ce qui représente une évolution positive de l'accès à la formation pour tous les agents.

Pour les femmes, le taux de participation est particulièrement élevé en catégorie A (80 % en 2024), et a fortement progressé en catégorie C (de 41 % en 2022 à 62 % en 2024).

Pour les hommes, le taux de participation est également élevé et en hausse dans les catégories B et C. Ces données montrent l'effort global de formation de la collectivité sur la période, bénéficiant aux deux sexes et à toutes les catégories.



	2024					
	Femmes			Hommes		
	Agents partis en formation	Effectifs collectivité	Ratios	Agents partis en formation	Effectifs collectivité	Ratios
Catégorie A	917	1143	80%	173	258	67%
Catégorie B	204	386	53%	136	210	65%
Catégorie C	978	1566	62%	736	1087	68%
Statut Part.	80	270	30%	16	73	22%
	2179	3365	65%	1061	1628	65%

Nombre de journées de formation par catégorie et par genre

Le nombre total de journées de formation a considérablement augmenté de 2022 à 2024, passant de 8952 à 12251 jours. La part des journées de formation attribuées aux femmes a nettement progressé, passant de 60 % en 2022 à 72 % en 2024, tandis que celle des hommes a diminué de 40 % à 28 %.

	2024	
	Femmes	Hommes
Catégorie A	5 426	689
Catégorie B	777	435
Catégorie C	2 189	2 093
Statut Part.	474	168
TOTAL	8 867	3 384
soit	72%	28%

Nombre d'agents partis (au moins une fois en formation) par filière, catégorie, genre

	2024							
	A		B		C		Stat part	
	F	H	F	H	F	H	F	H
Administrative	171	46	154	15	355	40	0	0
Animation	0	0	2	2	0	0	0	0
Culturelle	4	6	14	2	7	2	0	0
Hors filière	0	0	0	0	0	0	80	16
Médico-sociale	148	10	5	0	0	0	0	0
Médico-technique	5	0	1	0	0	0	0	0
Sociale	546	38	0	0	0	0	0	0
Sportive	0	1	0	0	0	0	0	0
Technique	43	72	28	117	616	694	0	0
TOTAL	917	173	204	136	978	736	80	16

Le nombre total d'agents ayant suivi au moins une formation a augmenté pour les femmes (de 1602 en 2022 à 2179 en 2024) comme pour les hommes (de 948 en 2022 à 1061 en 2024).

Nombre d'agents ayant suivi une préparation aux concours, par catégorie et par genre



	2024										
	FEMMES					HOMMES					Nre de jours (femmes et hommes) ***
	Nombre d'agents ayant suivi une préparation concours***	Filière **				Nombre d'agents ayant suivi une préparation concours***	Filière**				
Admin		Sociale	Technique	Culture	Admin		Sociale	Technique	Culture		
Cat A	22	20	0	2	0	8	6	0	2	0	266
Cat B	21	17	0	4	0	11	1	0	10	0	217
Cat C	12	2	0	10	0	10	0	0	10	0	84

Absentéisme pour raison de santé Nombre de fonctionnaires absents au moins un jour dans l'année

Les femmes représentent une part majoritaire des absences tous motifs confondus, et cette tendance s'est maintenue et même légèrement accentuée en proportion entre 2022 et 2024, passant de 69,21 % à 70,94 % du total des absences. La maladie ordinaire est le motif d'absence le plus fréquent, et les femmes y sont largement majoritaires (environ 70 % des absences pour ce motif). Bien que le nombre total d'absences ait légèrement diminué entre 2022 et 2024, la proportion d'absences féminines reste élevée.

De manière similaire aux fonctionnaires, les femmes contractuelles sont également majoritaires parmi les absences, représentant plus de 75 % des absences sur l'ensemble de la période. La maladie ordinaire reste le motif d'absence prédominant pour les deux sexes. Le nombre total d'absences des contractuels a fluctué, diminuant en 2023 avant de remonter en 2024.



Motif d'absence	2024				
	Femmes	%	Hommes	%	Total général
Maladie ordinaire	1507	71,90%	589	28,10%	2096
Longue maladie	227	69,63%	99	30,37%	326
Accident de travail	148	63,79%	84	36,21%	232
Accident de trajet	3	75,00%	1	25,00%	4
Maladie professionnelle	4	80,00%	1	20,00%	5
Total	1889	70,94%	774	29,06%	2663

Nombre de contractuels absents au moins un jour dans l'année

Motif d'absence	2024				
	Femmes	%	Hommes	%	Total général
Maladie ordinaire	121	77,07%	36	22,93%	157
Longue maladie	1	100,00%	0	0,00%	1
Accident de travail	9	64,29%	5	35,71%	14
Accident de trajet	3	75,00%	1	25,00%	4
Total	134	76,14%	42	23,86%	176

Parentalité

Nombre d'agents ayant bénéficié de congés paternité, maternité ou parental, par catégorie

Le congé parental reste majoritairement sollicité par les femmes, représentant 100 % des bénéficiaires en 2022 et 2024, et 90,91 % en 2023 (avec un seul homme ayant pris un congé parental en catégorie C). Cette tendance souligne le rôle prédominant des femmes dans la prise en charge des responsabilités parentales à la naissance de l'enfant. Le nombre total de congés parentaux a légèrement augmenté, passant de 9 en 2022 à 11 en 2024.

	2024	
Congé parental	Femmes	%
A	2	18,18%
B	1	9,09%
C	8	72,73%
Total	11	100,00%

	2024	
Congé de maternité	Femmes	%
A	19	35,19%
B	4	7,41%
C	31	57,41%
Total	54	100,00%

Le nombre total de congés maternité a légèrement diminué sur la période, passant de 75 en 2022 à 54 en 2024.



Le nombre de congés de paternité a significativement augmenté en 2024, atteignant 23 congés contre 14 en 2022 et 13 en 2023.

	2024	
congé de paternité	Hommes	%
A	3	13,04%
B	2	8,70%
C	18	78,26%
Total	23	100,00%



Nombre d'agents ayant bénéficié de congés pour enfant malade, par statut

Les absences pour enfant malade sont majoritairement prises par les femmes, tant chez les fonctionnaires (environ 77 %) que chez les contractuels (environ 85 %).

Cette tendance est constante sur la période 2022-2024.

Motif d'absence	2024				
	Femmes	%	Hommes	%	Total général
Fonctionnaires	614	77,43%	179	22,57%	793
Contractuels	104	85,25%	18	14,75%	122
Total	718	78,47%	197	21,53%	915

Temps partiel

Bien que la part des hommes en temps partiel ait légèrement augmenté, le temps partiel est très majoritairement choisi par les femmes, représentant environ 87 % du total des temps partiels en 2024. Cette proportion est particulièrement élevée en catégorie A (près de 97 % des temps partiels sont pris par des femmes) et en catégorie B (environ 91%). Le nombre total d'agents en temps partiel a légèrement augmenté sur la période.

Catégorie	2024				
	Femmes	%	Hommes	%	Total général
A	289	96,98%	9	3,02%	298
B	90	90,91%	9	9,09%	99
C	242	77,07%	72	22,93%	314
Total	621	87,34%	90	12,66%	711





Rémunération et parcours professionnels

Répartition des agents promus par catégorie et par genre

Globalement, les femmes sont majoritairement promues (63,60 % en 2024), ce qui est cohérent avec leur part dans l'effectif total. Cependant, la répartition varie fortement par catégorie. En catégorie A, les femmes représentent une très large majorité des promus (plus de 84 % en 2024). En catégorie C, la proportion de femmes promues est également majoritaire, mais moins marquée (environ 58 %). En revanche, la catégorie B présente une évolution notable : alors qu'en 2022 les hommes étaient très majoritaires parmi les promus de cette catégorie (84,21 %), la situation s'est inversée en 2023 (87,93 % de femmes) avant de se rééquilibrer en 2024 (56,76 % de femmes).

Catégorie	2024				Total général
	Femmes	%	Hommes	%	
A	49	84,48%	9	15,52%	58
B	21	56,76%	16	43,24%	37
C	110	58,51%	78	41,49%	188
Total	180	63,60%	103	36,40%	283

Détail des promotions internes par catégorie et par genre

Les promotions internes montrent une dynamique différente de l'ensemble des promotions. En 2024, les hommes bénéficient d'une proportion plus importante des promotions internes (58,82 %), en particulier dans la catégorie C (69,70 %). En 2023, la part des hommes était encore plus élevée (63,41 %). En revanche, les femmes sont plus nombreuses en ce qui concerne les promotions internes en catégorie A (72,73 % en 2024).

Catégorie	2024				Total général
	Femmes	%	Hommes	%	
A	8	72,73%	3	27,27%	11
B	3	42,86%	4	57,14%	7
C	10	30,30%	23	69,70%	33
Total	21	41,18%	30	58,82%	51



Agir sur la base d'indicateurs précis Salaire brut moyen mensuel par statut

Chez les fonctionnaires, les femmes ont un salaire brut moyen mensuel légèrement supérieur à celui des hommes, et cet écart en leur faveur a fluctué, atteignant 150 € en 2024.

En revanche, chez les contractuels, les hommes perçoivent un salaire brut moyen mensuel significativement plus élevé que les femmes, avec un écart qui s'est creusé à -444 € en 2024.

2024					
Fonctionnaire			contractuels		
Femmes	Hommes	Écart F/H	Femmes	Hommes	Écart F/H
3 358 €	3 208 €	150€	2 809 €	3 253 €	-444€

Part des femmes parmi les plus hautes rémunérations

La représentation des femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations a diminué à 30 % en 2024.

	2024				
	Femmes	%	Hommes	%	Total général
10 plus hautes rémunérations	3	30,00%	7	70,00%	10

II. Index égalité

En application des articles L. 132-9-3 et suivants du code général de la fonction publique, plusieurs décrets sont entrés en vigueur le 15 juillet 2024 : le décret n° 2024-801 du 13 juillet 2024 relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale le décret n° 2024-802 du 13 juillet 2024 relatif aux modalités de calcul des indicateurs de mesure et réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale. Ils prévoient que les régions, les départements, les communes et les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 40 000 habitants gérant au moins cinquante agents permanents ainsi que le Centre national de la fonction publique territoriale publient désormais annuellement leur résultat en termes d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, sous la forme d'un index de l'égalité professionnelle ainsi que les actions mises en œuvre pour supprimer, le cas échéant, les écarts constatés.

Cet index est calculé sur une base de cent points répartis sur quatre indicateurs, assortis d'une pondération et d'un barème. Il est destiné à mesurer l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les fonctionnaires et pour les contractuels, mais également l'écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes, ainsi que le nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations.

Index relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes 2025

Indicateur 1 : écart global de rémunération en équivalent temps plein entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires, par filières et catégorie hiérarchiques équivalentes 45/50

Indicateur 2 : écart global de rémunération en équivalent temps plein entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels sur emploi permanent, par filières et catégorie hiérarchiques équivalentes 13/15

Indicateur 3 : écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes 25/25

Indicateur 4 : nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations 7/10

TOTAL : 90 POINTS SUR 100

III. Plan pluriannuel d'égalité entre les femmes-hommes : propositions clés 2024-2026

Le plan pluriannuel 2024-2026 en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes s'appuie sur la loi du 4 août 2014 et s'inscrit dans la continuité des actions du premier plan (2021-2023) est structuré autour de cinq axes prioritaires.



Focus : sensibiliser à la prévention des agissements sexistes sur le lieu de travail

Dans le cadre de l'axe 5 de notre plan pluriannuel, le Département du Var a affirmé sa volonté de sensibiliser l'ensemble de ses agents à la prévention des discriminations, du harcèlement et des agissements sexistes. Une démarche ambitieuse a été initiée au **printemps 2024** par un premier volet en direction de nos agents travaillant dans les **collèges**. Pour assurer une couverture complète et adaptée aux contraintes horaires spécifiques, le **CNFPT** (centre national de la fonction publique territoriale) a été mobilisé pour concevoir et déployer un dispositif de sensibilisation impactant sur site, en sessions courtes de 2h le mercredi matin. 722 agents ont ainsi été formés, représentant la première étape de notre objectif à terme : **sensibiliser l'intégralité des agents** (extension à l'automne 2025, avec une adaptation spécifique pour les managers prévue).

Tableau de présentation des actions pluriannuelles

Axes	Actions
Axe 1 : Écarts de rémunération	Compléter la méthodologie d'analyse salariale avec : le suivi de cohortes et l'analyse par grade des meilleures rémunérations des deux sexes.
	Suivre l'évolution des écarts de rémunérations moyennes et enrichir les analyses à poste égal ou similaire (junior/senior, chargé/chef, fonctions B/C).
Axe 2 : Promouvoir la stratégie F/H	Action 1 : Créer un pôle ressources dédié à la stratégie
	Définir le cadre, l'organisation et l'évaluation du pôle ressources.
	Alimenter le Google Site dédié et poursuivre les travaux sur le label égalité.
	Action 2 : Mobiliser les managers
	Intégrer une formation-sensibilisation "égalité professionnelle F/H" dans le plan de formation pluriannuel.
	Mettre en place des webinaires dédiés sur la culture de l'égalité professionnelle.
	Action 3 : Déployer une communication
	Valoriser les métiers en représentant autant que possible des agents des deux sexes.
	Communiquer dans les réunions de directions.
	Utiliser l'intranet et le Google Site, diversifier les supports d'information.
	Action 4 : Faire vivre une culture de l'égalité
	Mobiliser et animer en interne.
Initier des formats innovants d'association et de participation des agents sur le sujet.	

Axe 3 : Égal accès aux métiers et responsabilités

Action 1 : Renforcer la sensibilisation et la formation

Sensibiliser et former sur la mixité des métiers.

Éveiller les managers à l'intérêt et à l'importance de la mixité des équipes (au stade recrutement).

Valoriser les parcours plus atypiques.

Sensibiliser sur les a priori dans le recrutement.

Action 2 : Identifier et lever les freins

Effectuer un travail sur la donnée pour analyser les déséquilibres et mettre en place des actions correctives.

Mettre en place une veille sur les communications internes, notamment dans la représentation des métiers.

Veiller à l'équité dans les campagnes d'avancement.

Valoriser les formations et orienter autant les femmes que les hommes sur les métiers.

Axe 4 : Conciliation vie professionnelle et personnelle

Action 1 : Améliorer la conciliation vie professionnelle et vie privée

Privilégier les réunions en journée.

Communiquer sur le droit à la déconnexion et veiller à son application.

Communiquer sur les règles de mise en œuvre du temps partiel.

Action 2 : Faciliter l'articulation vie professionnelle et parentalité

Actualiser et diffuser régulièrement le tryptique sur les dispositions statutaires relatives à la maternité et à la paternité.

Accentuer les actions visant à faire connaître les droits dans le cadre de la maternité (horaires femmes enceintes/allaitement, autorisations d'absence).



Égalité Professionnelle

RAPPORT 2024

