

## PLAN D'ACTION PLURIANNUEL

# EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

2024-2026



Mars 2024- Direction des ressources humaines

Adopté par le CST du 11 mars 2024

Les collectivités territoriales et les EPCI de plus de 20 000 habitants doivent élaborer un plan d'action pluriannuel dont la durée ne peut excéder 3 ans renouvelables. Ce plan doit comporter les mesures suivantes :

- Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ;
- Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Ce plan d'action est élaboré sur la base des données issues de l'état de la situation comparée des femmes et des hommes du rapport social unique (RSU). Les comités sociaux territoriaux sont consultés sur le plan d'action et informés annuellement de l'état de sa mise en œuvre. Le plan d'action est ensuite rendu accessible aux agents par voie numérique et, le cas échéant, par tout autre moyen.

Le renouvellement du plan d'action égalité professionnelle 2024-2026 s'inscrit dans la continuité de celui élaboré sur la période 2021-2023.

Les mesures mises en place sur ces trois dernières années font l'objet d'un point d'étape annuel présenté dans le rapport égalité préalablement au vote du débat d'orientations budgétaires ainsi qu'aux membres du comité social territorial.

Diverses mesures en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes sont désormais intégrées à nos actions quotidiennes dans le cadre de la politique ressources humaines menée par la collectivité. Le plan d'action 2024-2026 porte l'ambition de perspectives nouvelles, de mesures renforcées et d'une inscription dans le temps des mesures déjà initiées. Les perspectives pour les années à venir ont été, pour la plupart, évoquées dans le dernier rapport égalité 2023 présenté en février 2024.

Le comité de réflexion sur l'égalité professionnelle aura pour mission de s'approprier ce plan d'action afin de le traduire par des actions concrètes, des propositions innovantes et de développer une démarche participative et intégrée.

### **Les principaux axes stratégiques poursuivis par ce nouveau plan**

- Développer une approche commune et partagée
- Identifier des indicateurs pertinents
- Définir les actions prioritaires et communiquer
- Mettre en œuvre et évaluer les impacts et la pertinence des actions
- Être innovant, ambitieux et définir des actions concrètes et réalistes



## AXE 1 - Intégrer pleinement l'égalité femmes-hommes dans notre politique RH

- ✓ Développer une approche commune et partagée
- ✓ Réunir de façon régulière un groupe de travail interne sur ces questions
- ✓ Informer et former les agents
- ✓ Identifier, développer et partager des indicateurs quantitatifs et qualitatifs
- ✓ Définir les actions prioritaires et communiquer plus largement
- ✓ Mettre en œuvre, évaluer les impacts et la pertinence des actions



## AXE 2 - Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

- ✓ Poursuivre et affiner la mesure des écarts de rémunération
- ✓ Poursuivre le travail d'analyse en distinguant les éléments de rémunération
- ✓ Répondre à nos nouvelles obligations réglementaires sur la publication des données liées aux rémunérations



## AXE 3 - Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique

- ✓ Poursuivre la garantie de conditions de recrutement égalitaires
- ✓ Déconstruire les stéréotypes sur les métiers et développer l'ouverture des métiers à tous les sexes
- ✓ Développer des campagnes de communication interne
- ✓ Veiller à maintenir un équilibre sexué dans les promotions



#### **AXE 4 - Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale**

- ✓ Développer la communication auprès des agents sur les dispositifs existants dans la collectivité en faveur de ce principe
- ✓ Accompagner la reprise d'activité après un congé maternité ou parental
- ✓ Engager une réflexion sur la mise en œuvre de dispositifs complémentaires
- ✓ Soutenir et relayer vers des ressources spécialisées les agents confrontés à des difficultés sociales, économiques ou personnelles



#### **AXE 5 - Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.**

- ✓ Poursuivre les actions engagées en matière de prévention et traitement des actes de violence, de harcèlement et d'agissements sexistes ou de toutes formes de discriminations
- ✓ Développer l'information des agents sur ces dispositifs
- ✓ Développer les actions de formation de l'encadrement et des acteurs internes

### ⇒ Ce que nous faisons déjà

- suivi de tableaux de bord de mesure et de comparaison
- désignation d'un référent égalité sur le versant RH
- sensibilisation des agents et de l'encadrement sur les questions d'égalité
- partenariats avec des acteurs externes en matière d'égalité professionnelle
- formation des encadrants sur ces questions
- production annuelle du rapport en matière d'égalité
- mise en place d'une évaluation quantitative et qualitative du plan d'action
- participation active au réseau égalité professionnelle départemental
- intégration des enjeux égalité au sein de nos lignes directrices de gestion RH

### ⇒ Les perspectives du nouveau plan d'action

Mettre en place un comité de veille / d'analyse et de réflexion en interne (encadrants, élus, organisations syndicales)

1<sup>er</sup> trimestre 2024

Développer de nouveaux indicateurs genrés pour un suivi fin et un pilotage efficace

1<sup>er</sup> semestre 2024

Enrichir le rapport égalité avec les nouveaux indicateurs identifiés

janvier 2025

Partager ces informations avec les services / directions pour améliorer la connaissance sur ces aspects

1<sup>er</sup> semestre 2025

Procéder à l'auto évaluation de nos pratiques via l'outil développé par l'Observatoire de la parité (document de Valorisation des Actions pour l'Égalité entre les femmes et les hommes)

1<sup>er</sup> semestre 2025

Créer un baromètre de l'égalité femmes hommes

1<sup>er</sup> trimestre 2025

Suivre les évolutions réglementaires et leur application (index égalité, publication des écarts de rémunération etc...) et développer un calendrier partagé en matière de production de données

dès 2024

Alimenter régulièrement un benchmark en matière d'égalité dans les collectivités locales et la fonction publique

Développer des sessions de formation et de sensibilisation à l'attention des agents

Définir les actions prioritaires et communiquer auprès des agents via des supports dédiés et créés

Relayer auprès des agents l'information sur les actions et événements organisés par la Collectivité sur ces thématiques en valorisant l'action des services

Trouver et identifier des sources de financements, subventions et partenariats pour renforcer nos actions

Imaginer des actions ou communications spécifiques à des moments de l'année (journée de la femme, semaine de l'égalité...)

à compter de 2026

à compter de 2025

2<sup>ème</sup> semestre 2024

selon le calendrier des actions

à compter du 1<sup>er</sup> semestre 2025

selon le calendrier des actions

# AXE n°2 – EVALUER, PREVENIR ET LE CAS ECHEC LES ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Accuse de réception en préfecture  
040-24-400675-20240523-20240522-9-DE  
Date de télétransmission : 28/05/2024  
Date de réception préfecture : 28/05/2024

## ⇒ Ce que nous faisons déjà

- Développement d'une politique de régime indemnitaire égalitaire au regard des fonctions
- Analyse des rémunérations et des écarts éventuels
- Veille régulière sur les questions de rémunération lors des recrutements, nominations

## ⇒ Les perspectives du nouveau plan d'action

Développer nos indicateurs de veille en matière de rémunération via nos outils RH

► 2024

Répondre à nos nouvelles obligations réglementaires en matière de publication de données sur les rémunérations et les écarts de rémunération

► 1<sup>er</sup> semestre 2024

Enrichir le rapport égalité avec des indicateurs identifiés en matière de rémunération

► janvier 2025

Utiliser l'outil de calcul des écarts de rémunération pour la fonction publique

► 2<sup>ème</sup> semestre 2025

Affiner le diagnostic actuel en prenant en compte d'autres composantes de la rémunération telles que les heures supplémentaires, les astreintes, les indemnités diverses

► janvier 2025

Prendre en compte cette question dans le cadre des travaux à mener sur les régime indemnitaire

► 2<sup>ème</sup> semestre 2024

Etablir une cartographie sexuée des métiers et des fonctions (en identifiant les différents niveaux hiérarchiques)

► 1<sup>er</sup> semestre 2026

### ⇒ Ce que nous faisons déjà

- garantie des conditions de recrutement égalitaires
- veille sur le maintien d'un équilibre sexué dans les promotions et nominations
- veille sur une gestion de carrière égalitaire
- diffusion de l'ensemble des postes vacants à la mobilité interne
- féminisation ou masculinisation des titres, grades et fonctions
- l'écriture non genrée des offres d'emploi et des fiches de postes
- examen des propositions d'avancements et promotions lors des campagnes annuelles et partage des données avec les directeurs et organisations syndicales
- approche préventive sur le volet de la sécurité et de la santé afin de permettre à l'ensemble des agents d'accéder aux emplois et de diminuer la pénibilité
- respect des ratios sexués dans la nomination sur les emplois fonctionnels

### ⇒ Les perspectives du nouveau plan d'action

Déconstruire les stéréotypes sur les métiers et développer l'ouverture des métiers à tous les sexes

▸ 2<sup>ème</sup> semestre 2024

Développer des campagnes de communication interne sur les femmes en situation d'encadrement

▸ 2<sup>ème</sup> semestre 2024

Développer des témoignages d'agents / vidéos / visuels permettant de valoriser des femmes ou des hommes sur des métiers en tension ou avec une mixité quasi inexistante

▸ 2<sup>ème</sup> semestre 2024 / 1<sup>er</sup> trimestre 2025

Elaborer un guide interne du recrutement intégrant les dispositions légales et réglementaires relatives à la discrimination et prenant en compte les questions d'égalité

▸ 2<sup>ème</sup> semestre 2025

Travailler sur la thématique égalité professionnelle et management (charte managériale, des valeurs, promotion de l'égalité professionnelle dans les pratiques managériales)

▸ actions continues tout au long de l'année

Tenir compte des équilibres sexués dans la formalisation des tableaux d'avancement et des statistiques d'avancement

▸ à compter de 2024

Intégrer le diagnostic de mixité des métiers au rapport égalité femmes hommes

▸ dès 2025 (rapport 2024)



### ⇒ Ce que nous faisons déjà

- mise en œuvre du télétravail
- mise en œuvre des horaires variables
- accompagnement des agents et des services dans le cadre de la gestion des congés familiaux
- politique d'action sociale menée par la collectivité en direction des agents pour faciliter cette conciliation vie professionnelle – vie personnelle
- diminution de la précarité des emplois à temps non complet souvent occupés par des femmes en mutualisant ou en augmentant les heures quand cela est possible afin de tendre vers des temps complets
- la prise en compte des aménagements d'horaires de travail liés à la grossesse et après la naissance, ainsi que les autorisations d'absences exceptionnelles liées à la maternité dans le cadre de notre règlement du temps de travail

### ⇒ Les perspectives du nouveau plan d'action

Développer la communication auprès des agents sur les dispositifs existants dans la collectivité en faveur de ce principe via une note d'information ou un guide spécifique

▮ 2<sup>ème</sup> semestre 2024

Renforcer l'accompagnement à la reprise d'activité après un congé pour motifs parentaux en prévenant les déconnexions et en facilitant la réintégration

▮ dès 2024

Organiser le soutien et le relai vers des ressources spécialisées les agents confrontés à des difficultés sociales, économiques ou personnelles

▮ 2<sup>ème</sup> semestre 2024

Réfléchir aux modes d'accompagnement des agents dans la conciliation de leurs de temps de vie : un enjeu de qualité de vie au travail et de performance professionnelle

▮ 1<sup>er</sup> semestre 2025

### ⇒ Ce que nous faisons déjà

- des actions de communication sur la mise en œuvre du dispositif interne de signalement des actes de violence, de harcèlement et d'agissements sexistes ou de toutes formes de discriminations
- des actions de prévention sur ces questions via des informations, sensibilisations
- la gestion concrète et la résolution des situations de signalement
- des temps d'échange réguliers en interne sur ces questions avec les acteurs concernés
- la sensibilisation des membres du CODIR sur les thèmes du harcèlement sexuel et agissements sexistes ainsi que des assistants de prévention et des membres de la FSSCT
- mise en place d'une cellule interne pluridisciplinaire de gestion de ces signalements
- intégration de ces questions dans le cadre du cycle de management interne
- des ressources internes et externes sur la gestion de ces problématiques

### ⇒ Les perspectives du nouveau plan d'action

Poursuivre les cycles d'information / sensibilisation / formation

▸ sessions annuelles à prévoir (plan de formation)

Effectuer des campagnes de communication régulières sur le dispositif de signalement et accompagner la parole

▸ renouveler la communication dès 2024 (annuellement)

Prévenir toutes formes de violences, harcèlement, discriminations via des actions concrètes (formations, communication, création d'affiches, création d'une rubrique dédiée sur l'intranet...)

▸ 2<sup>ème</sup> semestre 2024

Poursuivre la professionnalisation et la structuration du processus de signalement

▸ dès 2024

Intégrer le recensement de ces situations et le nombre de signalements traités dans le cadre du rapport égalité

▸ janvier 2025

## PLAN D'ACTION 2024 – 2026 EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

