

## PLAN D' ACTIONS RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE 2021 – 2023

Prévus par l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, les plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle ont été rendus obligatoires par l'article 80 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Le décret n°2020-528 du 4 mai 2020 définit leurs modalités d'élaboration et de mise en œuvre.

Ces plans, dont la durée ne peut excéder une période de 3 ans, sont notamment établis par les collectivités territoriales ainsi que par les établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants après consultation du Comité Technique.

Il s'agit de mettre en œuvre une stratégie et des mesures destinées à réduire les écarts constatés dans les domaines suivants :

### 1 – Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Objectif : Harmoniser les régimes indemnitaires en lien avec les fonctions des agents.

Action : Mettre en place un outil de cotation des postes et veiller à ce que les femmes continuent d'être rémunérées dans les mêmes conditions que les hommes, indépendamment du temps de travail.

Indicateurs : Écarts mesurés chaque année des régimes indemnitaires des agents.

### 2 – Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois et emplois de la fonction publique

Objectif 1 : Sensibiliser les managers à la lutte contre les stéréotypes de genre et à la discrimination.

Actions :

- Rédiger des offres d'emplois asexuées,
- Privilégier, à compétences et qualifications comparables, le recrutement de femmes ou d'hommes dans les métiers comportant un déséquilibre important concernant le nombre de femmes ou d'hommes,  
Exemple : Inciter les candidats masculins à postuler sur des emplois en lien avec l'action sociale, la jeunesse ou l'enfance ou les candidats féminins à postuler sur des emplois au sein des services techniques,
- Équilibrer la composition, femmes/hommes, des jurys de recrutement.

Indicateurs :

- Analyse des comptes-rendus d'entretien de recrutement,
- Evolution du pourcentage de représentants par sexe et par métiers.

Objectif 2: Veiller à l'égal accès des femmes et des hommes à l'avancement grade et à la promotion interne.

Action : Équilibrer la part des femmes et des hommes à l'inscription à la promotion interne.

Indicateurs : Rapport entre la proportion de femmes et d'hommes promus.

Objectif 3 : Relever le niveau de qualification des agents notamment en favorisant la mixité des métiers.

Actions : Informer sur les dispositifs tels que la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), le bilan de compétence, les préparations aux concours et examens, le Compte Personnel de Formation (CPF), les audits externes mesurant la capacité de l'agent à manager, dans le but d'accéder à un niveau de qualification supérieur ou à une catégorie hiérarchique supérieure.

Indicateur : Nombre d'agents ayant engagés des démarches de ce type.

Objectif 4 : Tendre vers une répartition équilibrée entre le pourcentage des femmes et des hommes dans l'encadrement supérieur.

Action : Analyse précise sur la nomination du prochain emploi de direction à pourvoir.

Indicateur : Tableau de déclaration des nominations équilibrées dans les emplois de direction.

### 3 – Favoriser l’articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

Objectif 1 : Promouvoir la possibilité de recours au temps partiel pour les femmes comme pour les hommes.

Actions :

- S’assurer que l’ensemble des postes de travail et des postes à responsabilité soient accessibles pour des temps partiels,
- Faciliter le passage d’un temps plein à un temps partiel et inversement,
- Garantir les mêmes droits à la formation.

Indicateur : Évolution sexuée de l’effectif à temps complet, à temps partiel et à temps non complet par catégorie.

Objectif 2 : Améliorer l’harmonisation des temps de vie.

Actions : Déploiement du télétravail dans l’établissement.

Indicateurs : Nombre d’agents ayant recours au télétravail et nombre de jours télétravaillés.

Objectif 3 : Equilibrer l’accès des femmes et des hommes à la formation.

Actions :

- Organiser des formations localement dès que possible,
- Développer le recours au e-learning.

Indicateurs :

- Proportion des femmes et des hommes ayant bénéficiés d’une formation,
- Nombre de formation en e-learning et organisées localement.

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

Objectif : Lutter contre les actes de violence.

Action :

- Mise en place d’un dispositif de recueil des signalements des agents qui s’estiment victimes d’un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d’agissements sexistes,
- Formations à la prévention des violences sexuelles et sexistes et des harcèlements en particulier auprès des publics suivants (encadrants, Direction RH, représentants du personnel).

Indicateurs : Nombres de signalements et nombres de jours de formation dispensés dans le domaine.