

# L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

## Plan d'Actions

### 2024/2025/2026

## Axe 1

# Prévenir, Évaluer, Traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

## ACTION

1/ Établir des statistiques annuelles des écarts de rémunération femmes-hommes 2024-2026

2/ Analyser et réduire les écarts de rémunération

- Mettre en place des groupes de fonctions RIFSEEP pour garantir la cohérence et l'équité des régimes indemnitaires, sans discrimination entre les métiers fortement représentés par des femmes ou des hommes
- Réduire les emplois à temps non complet, les emplois précaires, préconisations liées aux revenus des primes genrées
- Promouvoir la flexibilité du temps de travail pour éviter la perte de rémunération liée au temps partiel destiné à l'éducation des enfants
- Informer sur le travail à temps partiel : impact sur la rémunération et sur la retraite

## ECHEANCE

2024

2024

2024-2025

2026

2024

## Axe 2

# Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois et aux grades de la fonction publique territoriale

## ACTION

## ECHEANCE

### Célébrer la journée du 8 mars : journée internationale des droits des femmes

#### 1/ Recruter sans genrer :

- Instaurer la parité dans les jurys de recrutement
- Intégrer une phrase introductive dans les appels à candidature : *La collectivité est engagée dans la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes. Les candidatures féminines et masculines seront examinées avec la même attention. Conformément à la réglementation, tous nos postes sont ouverts au recrutement de travailleurs en situation de handicap.*

2025

2024

2024

#### 2/ Encourager la mixité des métiers :

- Communiquer par le journal interne sur les différents métiers
- Organiser des immersions visant à faire découvrir des métiers et faciliter les reconversions professionnelles
- Organiser des rencontres conviviales inter-services autour d'une thématique sur l'égalité professionnelle

2024

2024-2026

2025

## Axe 3

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

## ACTION

## ECHEANCE

### 1/ Permettre une organisation du travail favorable à l'égalité professionnelle

- Instaurer un entretien de retour post congés maternité / paternité / adoption /parental : améliorer les conditions de retour au travail
- Instaurer des horaires aménagés pour la rentrée scolaire
- Réfléchir à une organisation permettant la mise en place d'autorisations spéciales d'absences pour allaitement

01-2025

2024

2025

### 2/ Favoriser l'investissement non genré dans la parentalité

- Informer sur tous les types de congés liés à l'accueil d'un enfant
- Organiser une journée en famille afin de prendre en compte la fonction parentale au sein du travail (ouvrir les locaux de travail aux conjoints et enfants, présenter les métiers ...)
- Inciter les pères à prendre leur congé paternité et les informer sur le temps partiel
- Mettre en place des actions d'accompagnement à la parentalité

2025

2025-2026

2025

2025

## ACTION

## ECHEANCE

### 3/ Communiquer sur le soutien financier à la parentalité

- Informer sur les activités de loisirs proposées par le COS ainsi que sur les chèques vacances et l'aide à la rentrée scolaire
- Réfléchir, avec le COS, au développement d'aides à la garde d'enfants

2024

2024

### 4/ Améliorer l'harmonisation des temps de vie :

- Mettre en place un règlement intérieur du temps de travail / Instituer le droit à la déconnexion
- Développer le recours au temps partiel annualisé et au télétravail

2025

2025



## ACTION

## ECHEANCE

5 / Élaborer avec les services habilités un protocole de prévention et de lutte contre les violences intra-familiales = rappel des numéros d'urgence

- Former tous les agents sur les violences faites aux femmes et diffuser les affiches des numéros d'urgence
- Réfléchir, avec l'assistant de service social du personnel, à une procédure d'alerte
- Célébrer la journée du 25 novembre : journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes

2025

2025

2025

## Axe 4

**Prévenir et Traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes**

## ACTION

### 1/ Sensibiliser et former l'encadrement aux enjeux du harcèlement des violences sexuelles et sexistes et des discriminations

- Former les encadrants
- Mettre en place des outils pour reconnaître et réagir face aux violences sexuelles et sexistes, aux harcèlements et aux discriminations (racisme, homophobie, antisémitisme...)
- Diffuser un guide des bonnes pratiques

## ECHEANCE

2025

2025-2026

2025-2026

## ACTION

2/ Faciliter le signalement des actes de violences sexuelles et sexistes, de harcèlement et des discriminations et accompagner les victimes

- Mettre en place une cellule de signalement
- Communiquer sur le dispositif d'accompagnement
- Nommer un référent agent et un référent élu
- Sensibiliser/Former l'ensemble des agents (sexisme, déconstruction de stéréotypes de genre...)
- Intégrer un volet au DUERP concernant la prévention des situations de violences et de harcèlement sur le lieu de travail

## ECHEANCE

2024

2024

2024

2024

2024