

Plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle 2024 - 2026

Pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'Etat et ses établissements publics administratifs, les collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants ainsi que les autres établissements publics mentionnés à l'article L. 5 du Code Général de la Fonction Publique élaborent et mettent en œuvre un plan d'action pluriannuel dont la durée ne peut excéder trois ans renouvelables (article L132-1 du Code Général de la Fonction Publique).

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 de progression : Poursuivre l'harmonisation des régimes indemnitaires en lien avec les fonctions des agent-es afin d'éviter les inégalités salariales entre les femmes et les hommes

Action	Indicateur
Poursuivre l'harmonisation des régimes indemnitaires à l'aide de l'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	Ecarts mesurés chaque année des régime indemnitaire des agent-es

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

Objectif de progression : Sensibiliser les managers aux stéréotypes femmes / hommes afin de les dépasser, dans le cadre du recrutement interne comme externe

Action	Indicateur
Formuler les offres d'emploi de manière asexuée en rédigeant les intitulés d'offres d'emploi et la description du poste en éliminant les terminologies sexuées et les stéréotypes qu'ils sous-entendent	Nombre d'offres d'emploi analysées et validées
Structurer les procédures de recrutement notamment en sensibilisant les jurys de recrutement à la mixité	Nombre de personnes sensibilisées à la mixité
Utiliser des critères de recrutement objectifs et fondés sur les compétences requises	Pourcentage de référentiels de compétences, de tests de mise en situation par rapport au total des embauches
Privilégier à compétences et qualifications comparables l'embauche de femmes ou d'hommes dans les métiers comportant un déséquilibre important concernant le nombre de femmes ou d'hommes	Evolution du pourcentage de représentants du sexe sous-représenté sur les postes où il est sous-représenté
Distribuer à tout-e nouvel-le embauché-e le guide d'accueil lors de son arrivée	Nombre de guides d'accueil remis

Objectif de progression : Améliorer le pourcentage de promotions réussies	
Action	Indicateur
S'assurer chaque année que la proportion de femmes parmi les promus soit au moins égale à leur proportion dans l'effectif de chaque niveau hiérarchique	Rapport entre la proportion de femmes promues et leur proportion dans l'effectif global

Objectif de progression : Relever le niveau de qualification des agent-es notamment en favorisant la mixité des métiers	
Action	Indicateur
Informier 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)... pour accéder à un niveau de qualification supérieur ou à une catégorie hiérarchique supérieure	Nombre de VAE, bilans de compétence, préparations aux concours et examens

Objectif de progression : Veiller à une répartition équilibrée entre le pourcentage de femmes et d'hommes dans l'encadrement supérieur	
Action	Indicateur
Dresser un état des lieux de la féminisation des instances de direction et de la présence des femmes dans les instances de direction	Répartition femmes/hommes des instances de direction

3. Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

Objectif de progression : Promouvoir la possibilité de recours au temps partiel pour les femmes comme pour les hommes	
Action	Indicateur
S'assurer que l'ensemble des postes de travail et des postes à responsabilité soient accessibles pour des temps partiels	Evolution sexuée de l'effectif à temps complet, à temps partiel et à temps non complet par catégorie
Faciliter le passage d'un temps plein à un temps partiel et inversement (dans le cadre d'un accompagnement des demandes et en s'assurant que les objectifs sont revus)	
Garantir les mêmes droits à la formation	

Objectif de progression : Rééquilibrer l'accès des femmes et des hommes à la formation	
Action	Indicateur
Fixer pour les femmes et les hommes des conditions d'accès identiques à la formation, indépendamment de la durée du travail	Proportion de femmes dans les agent-es ayant bénéficié d'une formation
Développer le recours au e-learning	Nombre d'heures de formation dispensées en e-learning
Organiser des formations localement dès que possible	Nombre de formations organisées localement

Objectif de progression : Améliorer les conditions de retour des agent-es à l'issue d'une absence longue	
Action	Indicateur
Organiser un entretien avec les agent-es après une absence de longue durée	Nombre d'entretiens après une absence de longue durée

Objectif de progression : Améliorer l'harmonisation des temps de vie	
Action	Indicateur
Développement du recours au télétravail	Nombre d'agent-es ayant recours au télétravail Nombre de jours de télétravail

Objectif de progression : Favoriser l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle pour tous les agent-es	
Action	Indicateur
Promouvoir les dispositifs existants dans le règlement intérieur : <ul style="list-style-type: none"> - Horaires variables - Autorisations d'absence : rentrée scolaire, enfant malade, heures liées à la grossesse... 	Nombre d'agent-es informés

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

Objectif de progression : Lutter contre tous les actes de violence	
Action	Indicateur
Diffuser à tous les agent-es le règlement en matière d'hygiène et de sécurité qui rappelle les dispositions légales en matière de harcèlement moral et harcèlement sexuel dans les relations de travail	Nombre d'agent-es informés

Avis du Comité Social Territorial en date du :

Le plan d'actions égalité professionnelle sera effectif à compter du : 1^{er} janvier 2024.

Il fera l'objet d'une évaluation chaque année et sera révisé tous les 3 ans.

Fait au Poiré-sur-Vie, le XX avril 2024.

Le Président,

Guy Plissonneau