

PLAN D' ACTIONS POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE 2023-2025



Préambule :

Depuis 1946, l'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel sur le fondement duquel la loi garantit aux femmes des droits égaux à ceux des hommes dans tous les domaines.

L'article 1^{er} de la Constitution de 1958 prévoit ainsi, en son 2^{ème} alinéa, que « **la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales** ». Ce principe a été rappelé par la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Un protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les trois versants de la fonction publique a été signé le 8 mars 2013. Le protocole fait le constat que « cette égalité de droits et de statut, garantie aux femmes par la loi, reste à construire dans les faits, y compris dans la fonction publique. En dépit des principes prévus par le statut général des fonctionnaires, qui visent à combattre les discriminations et promouvoir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, il n'en demeure pas moins des inégalités persistantes, tant dans les carrières, le déroulement des parcours professionnels qu'en matière de rémunérations et de pensions. »

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique consacre son dernier volet à **l'égalité professionnelle**. Ses dispositions concernent tant l'égalité professionnelle femmes-hommes que celle en faveur des **agents en situation de handicap**. La loi du 6 août 2019 transpose les dispositions de l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. En vertu de cet accord, de nouvelles obligations pèsent sur les employeurs des trois fonctions publiques.

Ainsi, les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 20 000 habitants doivent mettre en place un **plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**.

Ce plan de trois ans maximum comporte au moins des mesures afin :

- d'évaluer, de prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- de garantir leur égal accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ;
- de favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- de prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Afin de mieux garantir l'égalité de traitement des agents, l'obligation des employeurs publics en termes de parcours professionnel et de déroulement de carrière des agents en situation de handicap est renforcée.

Le plan d'actions qui est présenté ci-après a été décidé par la collectivité afin de répondre à l'obligation légale, mais surtout pour affirmer sa réelle volonté de **garantir l'égalité des droits** aux agents en poste et aux agents désireux d'intégrer la collectivité.

Afin de passer d'une égalité statutaire à une égalité réelle, la CARCT doit mettre en œuvre toutes les mesures de nature à garantir l'égalité salariale et l'égalité des droits dans le déroulement de la carrière des agents de la collectivité, quel que soit leur statut – titulaires ou non titulaires.

A ce titre, l'ensemble des pratiques des ressources humaines sont examinées en veillant à éliminer tout stéréotype et toute démarche discriminatoire envers les femmes comme envers les hommes.

La communication, l'information et la formation sont des moyens sur lesquels l'ensemble des services s'appuie pour faire évoluer les mentalités et les pratiques.

Pour nous permettre de faire un constat sur la situation actuelle, nous prendrons en référence la synthèse du rapport social unique de 2021 et la synthèse des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle 2021, fournis par le centre de gestion de l'Aisne.

Table des matières

Axe 1 : Prise en compte de la politique d'égalité et de mixité professionnelle dans la gestion des ressources humaines.....	5
Objectif N°1 : Améliorer nos méthodes de recrutement et garantir des conditions de recrutement égalitaires.....	5
Objectif N°2 : Lutter contre les stéréotypes et améliorer la mixité des métiers.....	7
Objectif N°3 : Assurer une gestion de carrière égalitaire	9
Objectif N°4 : Réduire les inégalités salariales entre les femmes et les hommes.....	11
Objectif N°5 : Rendre accessibles les formations à tous les agents, quel que soit le sexe et la catégorie, notamment les formations d'encadrement.....	13
Axe 2 : Diffusion d'une culture égalité en interne	15
Objectif N°6 : Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes	15
Objectif N°7 : Promouvoir la culture de l'Égalité via le parcours de formation tout au long de la carrière	17
Objectif N°8 : Informer et sensibiliser afin de lutter contre les violences sexistes et sexuelles	18
Axe 3 : Favoriser l'articulation vie professionnelle/vie personnelle.....	19
Objectif N°9 : Favoriser un meilleur équilibre vie professionnelle / vie personnelle.....	19

Axe 1 : Prise en compte de la politique d'égalité et de mixité professionnelle dans la gestion des ressources humaines

Objectif N°1 : Améliorer nos méthodes de recrutement et garantir des conditions de recrutement égalitaires

- Contexte/Situation actuelle :

Depuis plusieurs années, les employeurs territoriaux éprouvent des difficultés à attirer des candidats. Selon une étude réalisée en janvier 2022 sur l'attractivité de la fonction publique territoriale, on constate que 39% des employeurs territoriaux disent éprouver des difficultés à attirer des candidats en 2021, soit 9% de plus qu'en 2015. Ce constat se confirme au sein de notre collectivité, notamment sur les métiers du médico-social. Ces services sont également touchés par un turn-over supérieur aux autres services.

Le recrutement est un moment clé durant lequel de nombreux stéréotypes peuvent jouer et conduire à un traitement différencié des candidats et candidates. La collectivité porte une attention particulière à la notion d'égalité et de non-discrimination dans son processus de recrutement. Les fiches de poste et annonces de recrutement respectent les mentions légales, mais aucune indication ne met en avant les valeurs de la collectivité.

Enfin, il semble nécessaire de contrôler notre capacité à accueillir des agents dans de bonnes conditions, quel que soit le sexe et quelle que soit la filière.

- Résultats attendus :

Améliorer nos méthodes afin de mieux recruter grâce à l'anticipation des besoins, la communication et la valorisation des métiers.

Garantir l'égalité d'accès à l'emploi et de bonnes conditions d'intégration.

	Actions à mettre en œuvre	Indicateurs/Eléments de suivi	Calendrier	Pilotage
Action N°1	Former un groupe de travail sur l'amélioration des pratiques de recrutement	Formation du groupe de travail Nombre d'actions mises en place	2023 Annuel	DRH Responsable recrutement

Action N°2	Rédiger un guide du recrutement et le rendre accessible en interne	Guide rédigé et diffusé à l'ensemble des recruteurs	2024	DRH Responsable recrutement Service communication interne
Action N°3	Afficher notre politique générale d'égalité dans les offres d'emploi	Charte Egalité disponible sur notre site internet	2023	
Action N°4	Identifier les métiers en tension (peu de CV, peu de mixité des candidatures)	Etude effectuée avec le responsable du recrutement	2024	DRH Responsable recrutement
Action N°5	Elargir la diffusion des annonces de recrutement	Nombre d'annonces parues/offre d'emploi	Annuel	
Action N°6	Participer à des forums de recrutement	Nombre de participations à des forums/an	Annuel	
Action N°7	Créer un partenariat avec Pôle Emploi afin de former des demandeurs d'emploi aux métiers en tension, notamment les aides à domicile	Rencontre effectuée et partenariat créé	2024	
Action N°8	Créer un partenariat avec Cap emploi afin de favoriser l'emploi de personnes en situation de handicap	Rencontre effectuée et partenariat créé Nombre de personnes en situation de handicap recrutées	2024 Annuel	
Action N°9	Mettre en place un outil de traçabilité des candidatures et de leur traitement et assurer une réponse à tous les candidats dont la demande est refusée	Création d'un tableau de suivi Analyse de la répartition des candidatures/sexe/filière Lettre de réponse automatique aux candidats non retenus	2025	
			Annuel	
Action N°10	Afin de favoriser la mixité, réaliser un diagnostic des locaux relatif à l'existence de sanitaires et vestiaires mixtes	Réalisation du diagnostic Plan annuel d'adaptation des locaux si nécessaire	2024 2025	DRH Service prévention Services techniques
Action N°11	Adapter les équipements de protection individuelle à la morphologie des agents en fonction du sexe	Nombre de dotation en EPI pour les femmes	2024	

Objectif N°2 : Lutter contre les stéréotypes et améliorer la mixité des métiers

- Contexte/Situation actuelle :

Les emplois de la Fonction Publique Territoriale sont encore fortement féminisés, avec de forts contrastes selon les filières. On le constate au sein de la collectivité, puisque les femmes représentent 77% des effectifs. Certaines filières sont très féminisées : 99 % de femmes dans la filière médico-sociale et 84 % dans la filière administrative. Tandis que d'autres sont très masculinisées : 57% d'hommes dans la filière technique.

Depuis le mois de juin, tous les 1ers du mois, un portrait d'agent est diffusé sur notre intranet Corail. Le thème de la mixité a été abordé sur certains portraits afin de sensibiliser à la mixité professionnelle.

- Résultats attendus :

Augmenter la mixité en favorisant l'accès des femmes ou des hommes à certains métiers « genrés », que ce soit lors du recrutement ou en cas de mobilité interne.

	Actions à mettre en œuvre	Indicateurs/Eléments de suivi	Calendrier	Pilotage
Action N°12	Développer une politique d'accueil d'apprenti(e)s ou de stagiaires en partenariat avec les centres de formation locaux	Recenser les centres de formation locaux Nombre d'apprenti(e)s accueilli(e)s/sexe/filière	2023 Annuel	DRH Responsable recrutement Responsable formation
Action N°13	Elaborer une campagne de communication « Marre des clichés » pour valoriser la mixité des métiers et lutter contre les stéréotypes, pour inciter les sexes sous-représentés à postuler à des postes « traditionnellement » occupés par des femmes ou des hommes	Diffusion en interne : nombre d'articles parus sur Corail valorisant la mixité des métiers Diffusion en externe : nombre d'articles sur les réseaux, le journal de l'Agglo et le site internet	Annuel Annuel	DRH Service communication interne

		Nombre de candidatures/sexe/filière	Annuel	
Action N°14	Accompagner les agents de la collectivité dans la découverte de nouveaux métiers et encourager la mixité.	Nombre d'agents accompagnés	Annuel	DRH Service communication interne
Action N°15	Organiser une journée d'échanges entre les métiers. Opération « Vis mon job ».	Journée organisée une fois/an Nombre de participants Nombre de demandes de mutation interne	2024	DRH Responsables de service

Objectif N°3 : Assurer une gestion de carrière égalitaire

- Contexte/Situation actuelle :

Le déroulement de carrière d'un fonctionnaire passe à la fois par les avancements d'échelon, de grade, l'obtention d'un concours et la promotion interne mais aussi par le changement de positions statutaires : activité, détachement, mise à disposition, disponibilité, congé parental...

Les agents contractuels de droit public n'étant pas placés dans une situation analogue à celle des fonctionnaires, ils ne bénéficient d'aucune autre voie de promotion que celle déterminée dans leur contrat. Toutefois, différentes mesures sont venues renforcer leurs droits et leur ouvrir une évolution de carrière, comme la « CDIisation » après 6 années continues de CDD.

Ces différentes étapes régies par les dispositions du statut de la Fonction Publique permettent une gestion égalitaire des carrières. Néanmoins, on constate des écarts à ce niveau. La part des femmes en catégorie A est plus faible que celles des hommes. 9% des femmes de la collectivité font partie de la catégorie A contre 14% des hommes. En catégorie B, la part des femmes est de 6%, contre 22% pour les hommes.

Résultats attendus :

L'objectif est d'améliorer de façon continue les processus RH, de permettre une plus grande égalité de traitement et lutter contre le « plafond de verre ».

	Actions à mettre en œuvre	Indicateurs/Eléments de suivi	Calendrier	Pilotage
Action N°16	Sensibiliser/former les responsables à la gestion de la carrière de leurs agents	Nombre de responsables et directeurs formés	2023	DRH Responsable formation
Action N°17	Elaborer une procédure RH afin de clarifier les rôles de chacun	Procédure rédigée et diffusée	2023	DRH Responsable carrière
Action N°18	Sensibiliser les nouveaux agents lors de la journée d'intégration à la gestion de leur carrière	Nombre d'agents sensibilisés	Annuel	DRH Service communication interne

Action N°19	Accompagner les agents dans leur évolution professionnelle	Organiser des réunions d'informations	Annuel	DRH Responsable carrière Responsable formation
		Nombre d'inscriptions à des concours	Annuel	
Action N°20	Recenser les freins des agents à passer des concours	Proposer un questionnaire à l'attention de tous les agents	2024	DRH Service communication interne
Action N°21	Etudier le rapport promouvables /promus afin d'affiner les statistiques	Réalisation de l'étude	2024	DRH Responsable carrière

Objectif N°4 : Réduire les inégalités salariales entre les femmes et les hommes

- Contexte/Situation actuelle :

La composition de la rémunération des fonctionnaires territoriaux est fixée par le code général de la fonction publique. Parmi les éléments obligatoires de la rémunération, on distingue : le traitement de base, le Supplément Familial de Traitement (SFT), la Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI), lorsque l'agent exerce certaines fonctions y ouvrant droit.

Le régime indemnitaire, qui est facultatif, est quant à lui composé d'un ensemble de primes et indemnités qui sont liées au grade, à l'emploi, aux fonctions ou aux sujétions.

Malgré un système de rémunération qui est non-discriminatoire, on constate au sein de la collectivité que la rémunération annuelle brute des hommes est supérieure à celle des femmes, sauf pour les contractuels catégorie C. Il en est de même pour la part des primes sur les rémunérations. La part des primes sur les rémunérations annuelles brutes est supérieure pour les hommes, quel que soit la catégorie et le statut.

Un travail d'harmonisation de l'IFSE (Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise) a été conduit en début d'année 2022. Ce dispositif est venu reconnaître les différents niveaux de responsabilités ainsi que l'expertise et la technicité attendues des postes, avec notamment pour objectif de réduire les écarts sur les fonctions similaires tout en reconnaissant la spécificité de certains métiers. Il semble donc nécessaire d'affiner les résultats depuis la mise en place de l'harmonisation, puisque les données ci-dessus sont la synthèse des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle 2021.

- Résultats attendus :

L'objectif est de réduire les écarts de rémunération et tendre vers l'égalité salariale en favorisant l'accès des femmes aux postes à responsabilités ou par l'évolution de leur carrière.

	Actions à mettre en œuvre	Indicateurs/Eléments de suivi	Calendrier	Pilotage
Action N°22	Etudier l'impact de l'harmonisation de l'IFSE sur la réduction des inégalités	Réalisation de l'étude	2023	DRH Direction générale
Action N°23	Mettre en place le CIA (Complément Indemnitaire Annuel) et étudier son impact sur les écarts de rémunération	Part du CIA sur les rémunérations des hommes et des femmes	2024	DRH Direction générale

Action N°24	Etudier l'augmentation de rémunération pour les agents promus en 2021-2022 et communiquer sur l'impact de l'évolution de carrière	Etude effectuée	2023	DRH
		Communication effectuée	2023	Responsable paie/carrières Service communication interne
Action N°25	Limiter la création des temps non complets	Part des TNC/sexe/filière	2024	DRH Responsable paie/carrières
Action N°26	Etudier l'utilisation des heures supplémentaires	Nombre HS effectuées/sexe/filière	2024	DRH Responsable paie

Objectif N°5 : Rendre accessibles les formations à tous les agents, quel que soit le sexe et la catégorie, notamment les formations d'encadrement

- Contexte/Situation actuelle :

Les formations sont accessibles à tous les agents, mais on constate un manque de communication dans certains services, notamment les agents qui travaillent « sur le terrain ».

Concernant l'évolution professionnelle, on note peu de réussite aux concours, mais également peu d'inscriptions aux formations de préparation aux concours.

- Résultats attendus :

Il paraît important d'encourager et accompagner les agents dans leurs démarches. L'objectif est que tous les agents soient informés des formations organisées, de leurs droits et possibilités d'être accompagnés par la formation à préparer des concours.

	Actions à mettre en œuvre	Indicateurs/Eléments de suivi	Calendrier	Pilotage
Action N°27	Communication de la part de la direction générale afin de sensibiliser les responsables sur leur rôle	Intervention de la responsable formation en CODIR élargi	2023	Direction générale DRH Responsable formation
Action N°28	Informers tous les agents sur les modalités d'accès aux concours et la possibilité de suivre des formations prépa-concours par une rubrique Formation sur le portail RH Corail	Nombre d'informations diffusées	Annuel	DRH Responsable formation Service communication interne
		Création de la rubrique formation sur Corail	2023	
		Nombre d'inscriptions aux concours	Annuel	
Action N°29	Proposer des groupes de travail pour les agents préparant un concours	Nombre d'agents participants aux groupes de travail	Annuel	DRH Responsable formation

Action N°30	Mettre à disposition « une salle d'étude » et communiquer sur les modalités d'utilisation de cette salle (sur temps de travail ou temps personnel pendant le midi)	Définir la salle dédiée	2024	DRH Responsable formation Service communication interne
		Modalités d'utilisation définies et communiquées	2024	
		Nombre d'utilisations de la salle	Annuel	
		Nombre d'agents utilisant la salle	Annuel	
Action N°31	Créer une bibliothèque grâce aux dons ou prêts des agents, avec mise à disposition de livres de préparation concours, d'Annales...	Bibliothèque mise en place	2024	DRH Responsable formation
Action N°32	Créer un « blog formation » pour échanger des conseils, des bons plans, du soutien...	Etude de la faisabilité de la mise en place d'un blog	2024	DRH Responsable formation Service communication interne
		Création du blog effectuée	2025	
		Nombre d'agents utilisateurs du blog	Annuel	
Action N°33	Participation financière de la collectivité pour les frais d'hébergement et déplacements pour se rendre aux concours	Etude de la faisabilité	2023	DRH Responsable formation

Axe 2 : Diffusion d'une culture égalité en interne

Objectif N°6 : Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes

- Contexte/Situation actuelle :

On constate que peu d'agents connaissent l'engagement de la collectivité sur l'Égalité des droits, malgré la création d'une délégation spécifique et la mise en place d'un groupe de travail. Depuis le mois de juin 2022, un portrait d'agent est diffusé tous les 1^{er} du mois sur Corail. Le sujet de la mixité a été abordé sur plusieurs portraits d'agents afin de valoriser la mixité des métiers.

La collectivité a également participé au Duoday afin de sensibiliser les agents à l'inclusion, l'égalité des droits et la possibilité d'intégrer des agents en situation de handicap dans nos organisations de travail.

- Résultats attendus :

L'objectif est de développer la communication interne sur le sujet de l'égalité entre les femmes et les hommes et l'égalité des droits de manière plus générale afin que tous les agents puissent eux-mêmes appliquer les principes égalitaires dans leurs pratiques quotidiennes de travail.

	Actions à mettre en œuvre	Indicateurs/Éléments de suivi	Calendrier	Pilotage
Action N°34	Communiquer le rapport Egalité hommes-femmes	Rapport mis en ligne sur Corail Nombre de lectures du rapport	Annuel Annuel	DRH Service communication interne
Action N°35	Etablir une plaquette de synthèse du rapport, consultable par les usagers	Réalisation de la plaquette et diffusion sur Corail et le site internet	2023	Service communication interne
Action N°36	Nommer un référent Egalité et informer les agents	Information diffusée sur Corail	2023	
Action N°37	Communiquer l'existence de la délégation des droits	Information diffusée sur Corail	2023	

Action N°38	Créer un plan de communication annuel (événements, publications....)	Rédaction du plan de communication Suivi du plan de communication et des actions réalisées Nombre de publications sur Corail Nombre de lectures des articles Nombre d'articles parus dans le Journal de l'Agglo	T1 2023 Annuel Annuel Annuel Annuel	Service communication interne
Action N°39	Créer et animer une rubrique Egalité sur Corail	Création de la rubrique Nombre de mise à jour du contenu de la rubrique Taux de consultation	2024 Annuel Annuel	
Action N°40	Proposer un article dans chaque journal de l'Agglo « le point Egalité ». Mettre en avant un agent de la collectivité ou un homme ou une femme du territoire	Nombre d'articles parus/an	2024	
Action N°41	Sensibiliser les agents sur les thématiques égalitaires (conférence, journée thématique...)	Nombre d'actions mises en place Taux de participation	Annuel Annuel	

Objectif N°7 : Promouvoir la culture de l’Egalité via le parcours de formation tout au long de la carrière

- Contexte/Situation actuelle :

Dans les parcours de formations actuels, aucune formation n’est dédiée à l’Egalité.

- Résultats attendus :

Promouvoir la culture de l’Egalité via le parcours de formation tout au long de la carrière. Dès l’intégration, former les agents aux notions d’égalité.

	Actions à mettre en œuvre	Indicateurs/Eléments de suivi	Calendrier	Pilotage
Action N°42	Intégrer une formation sur l’Egalité et la non-discrimination dans le parcours formation des encadrants	Nombre de formations intégrées au parcours d’intégration Nombre d’agents formés	2023 Annuel	DRH Responsable formation
Action N°43	Rechercher des formations sur le thème de l’Egalité, accessibles à tous les agents intéressés	Nombre de formations envisageables Nombre d’agents formés	2023 Annuel	DRH Responsable formation

Objectif N°8 : Informer et sensibiliser afin de lutter contre les violences sexistes et sexuelles

- Contexte/Situation actuelle :

En tant que structures employeuses, les collectivités territoriales doivent prendre les mesures adaptées afin de garantir la sécurité des agents et agentes et ainsi prévenir, arrêter et sanctionner les violences sexistes et sexuelles au travail.

Hormis l’affichage légal, aucune communication n’est faite sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

- Résultats attendus :

Informier et sensibiliser afin de lutter contre les violences sexuelles et sexistes.

	Actions à mettre en œuvre	Indicateurs/Eléments de suivi	Calendrier	Pilotage
Action N°44	Communiquer sur la création d’un dispositif d’écoute et de signalement	Communication sur le dispositif via Corail et par courrier Nombre de signalements	2023 Annuel	DRH Service prévention Service communication interne
Action N°45	Réaliser un diagnostic sur les risques psychosociaux	Diagnostic réalisé Nombre de plans d’actions mis en place	T1 2023 2023	DRH Service prévention
Action N°46	Effectuer des rappels aux droits sur les violences sexistes et sexuelles	Diffusion régulière d’informations sur le sexisme	Annuel	DRH Service prévention Service communication interne
Action N°47	Mettre à disposition des agents des informations sur les violences conjugales Mise à disposition de flyers des associations ressources	Nombre d’informations diffusées Nombre de campagne de distributions de flyers	Annuel Annuel	Service politique de la ville Service communication interne
Action N°48	Mettre en avant les missions du réseau du Sud de l’Aisne	Communication ciblée sur le réseau du Sud de l’Aisne	2023	Service politique de la ville Service communication interne

Axe 3 : Favoriser l'articulation vie professionnelle/vie personnelle

Objectif N°9 : Favoriser un meilleur équilibre vie professionnelle / vie personnelle

- Contexte/Situation actuelle :

L'organisation du travail au sein de la fonction publique territoriale a connu des changements importants (apparition des nouvelles technologies et du télétravail, mise en œuvre des 35 heures...).

Concilier vie professionnelle et vie personnelle et familiale est désormais devenu un enjeu de société. Horaires variables, compte épargne temps, temps partiel : les formules sont aujourd'hui nombreuses pour permettre aux collectivités et aux agents d'organiser leur temps de travail.

Un déséquilibre entre vie professionnelle et vie privée peut engendrer beaucoup de stress et d'anxiété.

Après une longue période de « télétravail imposé » en raison des contraintes sanitaires, le « télétravail choisi » est dorénavant possible pour certains agents de la collectivité. Une charte du télétravail a été mise en place en 2022.

- Résultats attendus :

Afin de favoriser un meilleur équilibre vie professionnelle / vie personnelle, il semble nécessaire d'étudier la possibilité d'assouplir les rythmes de travail et communiquer sur nos droits actuels.

	Actions à mettre en œuvre	Indicateurs/Eléments de suivi		Calendrier	Pilotage
Action N°49	Elargissement des possibilités de télétravail	Proposition étudiée par la DG		2023	Direction générale DRH
Action N°50	Etudier les possibilités d'aménagement du temps de travail	Proposition étudiée par la DG		2023	Direction générale DRH
Action N°51	Etudier la possibilité de créer une crèche d'entreprise	Proposition étudiée par la DG		2024	Direction générale DRH

Action N°52	Informers les parents de leurs droits et des conséquences de leurs choix (temps partiel, congé parental)	Guide parentalité rédigé et communiqué		2024	DRH Service communication interne
Action N°53	Communiquer sur la réforme et l'élargissement du congé paternité	Communication sur le congé paternité et parental		2023	DRH Service communication interne
Action N°54	Proposer des entretiens pré et post congé maternité	Nombre d'entretiens réalisés		Annuel	DRH

Elle a été déclarée

Grande cause nationale

A la CARCT

L'égalité entre les femmes et les hommes, c'est une délégation portée par des élus pour les habitants du territoire et en

Interne, la création d'un groupe de travail pour l'égalité des droits des agents de la collectivité

Traduisant une réelle volonté

Egalité pour toutes et tous

Par une gestion de carrière égalitaire grâce à des

Responsables sensibilisés et formés à l'Égalité

Outil Corail pour accompagner et communiquer

Formations accessibles à toutes et tous

Evolution professionnelle, passer un concours, changer de métier...

Stop aux clichés et stéréotypes, tout est possible !

Sensibilisation et accompagnement

Intégration suivie au cours du 1^{er} mois

Objectifs fixés lors d'un entretien professionnel

Nombreux avantages sociaux

Nouvelle organisation du temps de travail pour favoriser un

Equilibre vie professionnelle / vie personnelle. Sans oublier

La prévention, la sensibilisation aux Risques Psycho-Sociaux

La lutte contre le harcèlement moral et les violences sexuelles et sexistes

Essentiels pour garantir un bien-être au travail pour toutes et tous.