

**AXE 1 : EVALUER ET PREVENIR, ET LE CAS ECHEANT, TRAITER LES ECARTS DE REMUNERATION  
ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES (2021-2023)**

| ACTION<br>n° | DESCRIPTIF DE L'ACTION  | OBJECTIFS/INDICATEURS  | MOYENS MOBILISES   | CALENDRIER DE<br>MISE EN ŒUVRE         |
|--------------|---|--|--|--|
|              | Mener une politique de suppression des inégalités salariales entre les femmes et les hommes | <p><u>Objectifs</u> :</p> Réduire les écarts de rémunération H/F<br>Réduire les écarts de rémunération entre les filières (administrative, technique) <p><u>Indicateur</u> :</p> Enquête préalable indispensable pour établir un diagnostic sur les salaires entre les femmes et les hommes, à l'aide d'outils à développer (écarts H/F selon filières et cadres d'emplois, impact du temps partiel, interruption de carrière des F, etc). | DRH, service administration du personnel<br><br>Partenariat avec le CDG 62 pour la mise à disposition d'outils | <p align="center"><b>2021-2023</b></p> |

**AXE 2 : GARANTIR L'EGAL ACCES DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, CADRES D'EMPLOIS, GRADES ET EMPLOIS DANS LA FONCTION PUBLIQUE (2021-2023)**

| ACTION<br>n° | DESCRIPTIF DE L'ACTION   | OBJECTIFS/INDICATEURS  | MOYENS MOBILISES                             | CALENDRIER DE<br>MISE EN ŒUVRE |
|--------------|--|--|--|--------------------------------|
|              | Avoir une politique transparente en matière de recrutement                   | <p><u>Objectif</u> :</p> Effectuer des recrutements exemplaires<br>Connaître la cause d'éventuelles inégalités <p><u>Indicateur s</u> :</p> Avis de recrutement/fiche de poste sans référence à un genre, ouvert aux H et aux F<br>Tendre vers un jury de recrutement mixte H/F<br>Recevoir en entretien des F et des H pour tous les postes à compétences égales, dans la même proportion que les candidatures reçues | DRH, pôle accompagnement et développement RH |                                |
|              | Faciliter l'égal accès aux formations et à l'information en matière d'emploi | <p><u>Objectif</u> :</p> Favoriser le départ des agents en formation <p><u>Indicateur</u> :</p> Plan de formation existant (« genrer » les formations suivies ou demandées dans le bilan de l'année écoulée ou le projet pour l'année à venir (H-F))   | DRH, service formation                       |                                |

**AXE 3 : FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE ACTIVITE PROFESSIONNELLE  
ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE (2021-2023)**

| ACTION<br>n° | DESCRIPTIF DE L'ACTION   | OBJECTIFS/INDICATEURS  | MOYENS MOBILISES  | CALENDRIER DE<br>MISE EN ŒUVRE         |
|--------------|--|--|---|--|
|              | <p>Informer les agents des règles et des effets en termes de carrière en fonction des choix faits en matière de congés familiaux et de temps partiel</p> | <p><u>Objectifs :</u><br/>                     Informer les agent(e)s des conséquences d'une interruption de carrière (congé parental, travail à temps partiel) pour obligations familiales<br/>                     Faciliter la reprise de l'activité à l'issue du congé parental<br/>                     Informer les pères de leurs nouveaux droits pour un meilleur partage des obligations familiales</p> <p><u>Indicateurs :</u></p>   | <p>DRH pour la conception d'une note ou plaquette d'information</p>   | <p align="center"><b>2021-2023</b></p> |
|              | <p>Rendre plus compatible les modalités d'organisation du temps de travail pour les agents parents et pour tous les agents</p>                           | <p><u>Objectifs :</u><br/>                     Signer un accord sur le temps de travail et une charte du temps<br/>                     Encourager la pratique du télétravail en accord avec les agents concernés (dont droit à la déconnexion)</p> <p><u>Indicateurs :</u><br/>                     Enquête préalable : connaître les besoins des agents<br/>                     Etude préalable : % d'agents H/F en horaires atypiques, amplitude de la journée de travail, rappel des règles existantes pour les horaires, RTT et congés selon les sites ou services<br/>                     % d'agents contents de leurs horaires (H/F)<br/>                     Evolution du taux d'absentéisme (H/F)</p> | <p>DRH</p> <p>Echanges avec collectivités de grande envergure et CDG pour connaître les pratiques (exemples de services visant à faciliter à la vie des agents)</p> | <p align="center"><b>2021-2023</b></p> |

**AXE 4 : PREVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCES, DE HARCELEMENT MORAL OU SEXUEL AINSI QUE LES AGISSEMENTS SEXISTES (2021-2023)**

| ACTION n° | DESCRIPTIF DE L'ACTION   | OBJECTIFS/INDICATEURS   | MOYENS MOBILISES   | CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE            |
|-----------|--|---|--|--|
|           | <p>Formations à la prévention des violences sexuelles et sexistes et des harcèlements</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>. sensibilisation pour tout le personnel</li> <li>. formations ciblées (encadrants, agents direction RH, représentants du personnel)</li> </ul> | <p><u>Objectifs</u> :</p> <p>Sensibiliser l'ensemble du personnel<br/>Prévenir et traiter les comportements sexistes et de harcèlements<br/>Etre informé (DRH, CHSCT, autorités administrative et territoriale) de tout comportement anormal</p> <p><u>Indicateurs</u> :</p> <p>Nombre de journées ou de sessions programmées<br/>Nombre d'agents concernés<br/>Taux de satisfaction des personnes formées ou sensibilisées</p> | <p>DRH, service formation</p>  | <p align="center"><b>2021-2023</b></p> |
|           | <p>Mise en place d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et des discriminations</p>  | <p><u>Objectif</u> :</p> <p>Informer l'ensemble du personnel du dispositif proposé<br/>Intégrer cette information dans le livret d'accueil à créer</p> <p><u>Indicateurs</u> :</p> <p>Nombre de cas signalés par le CDG 62<br/>Nombre de dossiers ayant nécessité un traitement par la CALL, voire par les autorités judiciaires</p>  | <p>DRH, service dialogue social-prévention<br/>Partenariat attendu avec le Centre de gestion du Pas-de-Calais (convention)</p> | <p align="center"><b>2021</b></p>      |
|           | <p>Modalités d'accompagnement et de soutien des victimes</p>   | <p><u>Objectif</u> :</p> <p>Assurer un suivi personnalisé aux victimes</p> <p><u>Indicateurs</u> :</p>  | <p>DRH et service dialogue social-prévention<br/>Partenariat avec des associations ou organismes de l'agglomération</p>        | <p align="center"><b>2021</b></p>      |