

**AXE 1 : EVALUER ET PREVENIR, ET LE CAS ECHEANT, TRAITER LES ECARTS DE REMUNERATION  
ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES (2024-2026)**

ACTION n°	DESCRIPTIF DE L'ACTION	OBJECTIFS/INDICATEURS	MOYENS MOBILISES	CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE
1	Affiner les écarts de rémunération du régime indemnitaire (IFSE, indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise)	<u>Objectifs</u> : Etablir un diagnostic périodique  <u>Indicateurs</u> : Données disponibles chaque année dans le RSU (rapport social unique) Tableau de suivi en RH	DRH  Echanges entre DGA et DGS	2024-2027
2	Publication des dix plus hautes rémunérations des agents, avec répartition du nombre d'hommes et de femmes	<u>Objectifs</u> : Respect de la loi du 6 août de transformation de la fonction publique  <u>Indicateurs</u> : Rapport annuel égalité hommes/femmes présenté au conseil communautaire Site internet de la collectivité	DRH	Chaque année

**AXE 2 : GARANTIR L'EGAL ACCES DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, CADRES D'EMPLOIS, GRADES ET EMPLOIS DANS LA FONCTION PUBLIQUE (2024-2026)**

ACTION n°	DESCRIPTIF DE L'ACTION	OBJECTIFS/INDICATEURS	MOYENS MOBILISES	CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE
3	Garantir des conditions de recrutement égalitaires entre hommes et femmes, en luttant contre les stéréotypes	<p><u>Objectifs</u> :</p> Encourager la mixité sur certains métiers à identifier Sensibiliser les chefs de service et directeurs, après identification de modules de formation, à la politique d'égalité professionnelle et à la mixité des recrutements Former le(s) chargé(s) de recrutement en RH Sensibilisation de tous les agents (exemple récent des modules organisés sur la laïcité) <p><u>Indicateurs</u> :</p> Nombre de supports de communication créés et/ou diffusés Nombre de formations réalisées	DRH  Directeurs et chefs de service  Com-interne  CNFPT	2024-2027
4	Développer le leadership des femmes et favoriser leur accès à des postes d'encadrement	<p><u>Objectifs</u> :</p> Aider les femmes à franchir le pas pour candidater à des postes de direction, en initiant un programme ou des ateliers avec des formateurs et/ou coachs, participation à des colloques <p><u>Indicateurs</u> :</p> Evolution du nombre de femmes aux emplois de chefs de service, directrices, directrice générale, directrice générale adjointe	DRH	2024-2027

**AXE 3 : FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE ACTIVITE PROFESSIONNELLE  
ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE (2024-2026)**

ACTION n°	DESCRIPTIF DE L'ACTION	OBJECTIFS/INDICATEURS	MOYENS MOBILISES	CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE
5	Sensibiliser les managers pour une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle	<u>Objectifs :</u> Rédiger une charte du temps, inspirée du protocole du temps de travail adopté depuis le 1 <sup>er</sup> janvier 2022 Encourager la cohésion d'équipe en favorisant des temps d'échanges <u>Indicateurs :</u> Nombre de services concernés par des aménagements d'horaires possibles Nombre d'agents en télétravail (rappel du droit à la déconnexion) Evolution du nombre de réunions de travail avant 9 heures et après 18 heures et services concernés	DRH  Com interne (plan d'actions)  Directeurs et chefs de service	2024-2027
6	Informers les agents sur leurs droits lors d'événements familiaux (naissance, congé paternité, grossesse, absence pour procréation médicalement assistée, congé proche aidant)	<u>Objectifs</u> Faciliter les décisions des agents sur leurs choix de vie Permettre d'anticiper le fonctionnement des services lors de départs dans le cadre de ces divers congés <u>Indicateurs :</u> Rédaction d'un guide dédié Nombre de congés de parentalité ou autres Nombre de grossesses	DRH  Directeurs et chefs de service	2024-2027
7	Echanges/rendez-vous/ accompagnement professionnel pour les agents concernés par un congé pour événements familiaux	<u>Objectifs :</u> Faciliter le retour des agents après un congé, par un accompagnement professionnel Prévenir les déconnexions et accompagner la reprise d'activité <u>Indicateurs :</u> Nombre de congés de parentalité ou autres Nombre de grossesses Nombre d'échanges, de RV en RH	DRH	2024-2027

**AXE 4 : PREVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCES, DE HARCELEMENT MORAL OU SEXUEL AINSI QUE LES AGISSEMENTS SEXISTES (2024-2026)**

ACTION n°	DESCRIPTIF DE L'ACTION	OBJECTIFS/INDICATEURS	MOYENS MOBILISES	CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE
8	Mise en place d'un dispositif de recueil et de traitement des signalements des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes (AVDHAS)	<p><u>Objectifs</u> :</p> Supprimer l'isolement des agents victimes de discriminations, de violences, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes Eviter les situations conflictuelles entre agents Réduire les éventuels arrêts de travail liés à ces situations <p><u>Indicateur</u> :</p> Nombre de situations internes traitées par les professionnels du dispositif	Vice-Président, DGS, DGA, DRH  CDG 62	2024-2027
9	Diffusion d'affichages d'aide aux victimes  (116 006 : permet à toute personne qui s'estime victime d'une infraction (atteintes aux biens, aux personnes, accidents de la circulation, événements collectifs, attentats) ou d'une catastrophe naturelle d'être aidée par un professionnel, en temps réel dans le respect de son anonymat)  (3919 : numéro d'aide pour les femmes victimes de violences)	<p><u>Objectifs</u> :</p> Informer les agents de numéros verts existants à l'échelle nationale, en cas de violences hors contexte professionnel <p><u>Indicateur</u> :</p> Sans objet	DRH  Com interne	2024