

Envoyé en préfecture le 06/11/2024

Reçu en préfecture le 06/11/2024

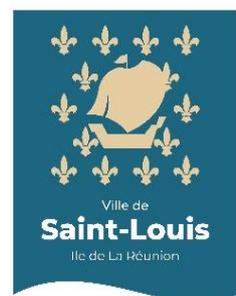
Publié le

ID : 974-219740149-20241029-DCM138_2024-DE



2024 -
2026

PLAN D'ACTION EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES



Ville de passion!

Envoyé en préfecture le 06/11/2024

Reçu en préfecture le 06/11/2024

Publié le



ID : 974-219740149-20241029-DCM138_2024-DE

PREAMBULE

En application de la loi n° 2019-828 du 06 août 2019 de transformation de la Fonction Publique, la Commune de Saint-Louis réalise un plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les modalités d'élaboration du plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sont définies par :

- Le décret n°2020-528 du 04 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'actions relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique.
- Les articles L-132-1 et suivants du Code général de la fonction publique (CGFP) disposant que pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'Etat et les collectivités territoriales et établissements publics de coopération mentionnées à l'article L.5 du CGFP élaborent et mettent en œuvre un plan d'action pluriannuel.

La durée de ce plan ne peut excéder trois ans renouvelables, le cas échéant, sa non-élaboration ou son non-renouvellement peuvent donner lieu à une sanction sous forme de pénalité dont le montant ne peut excéder 1% de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels.

L'article L-132-2 du CGFP indique également que le plan d'action est élaboré sur la base des données issues de l'état de la situation comparée des femmes et des hommes du rapport social unique.

Le présent plan d'action est prévu pour une durée de trois ans.

SOMMAIRE

Table des matières

PREAMBULE.....	2
SOMMAIRE	3
1.1. RAPPORT DE SITUATION COMPAREE	4
CONDITIONS GENERALES D’EMPLOI	4
EVOLUTION DE CARRIERE ET TITULARISATION.....	6
ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL	7
CONDITIONS DE TRAVAIL ET CONGES	8
FORMATION9	
REMUNERATIONS (AGENTS PERMANENTS)	10
ACTES DE VIOLENCE OU DE HARCELEMENT.....	12
1.2. PLANIFICATION 2024-2026	13
AXE 1 : EVALUER, PREVENIR ET, LE CAS ECHEANT, TRAITER LES ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	13
AXE 2 : GARANTIR L’EGAL ACCES DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, CADRES D’EMPLOIS, GRADES ET EMPLOIS DE LA FONCTION PUBLIQUE.....	14
AXE 3 : FAVORISER L’ARTICULATION ENTRE ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE	17
AXE 4 : PREVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCE, DE HARCELEMENTS MORAL OU SEXUEL AINSI QUE LES AGISSEMENTS SEXISTES	18

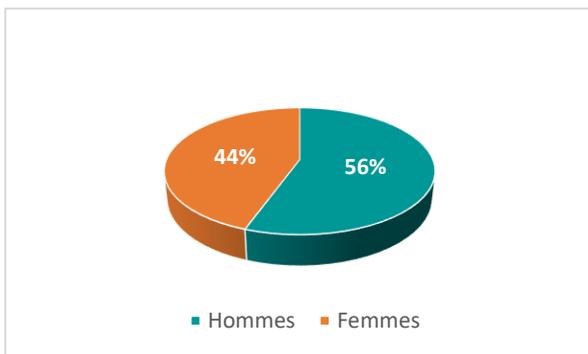
1.1. RAPPORT DE SITUATION COMPAREE

Les données figurant dans ce rapport présentent le diagnostic de la situation comparée des femmes et des hommes dans la collectivité au 31.12.2023, issu du Rapport Social Unique.

CONDITIONS GENERALES D'EMPLOI

AU 31 DECEMBRE 2023, LA COLLECTIVITE EMPLOYAIT 667 FEMMES ET 832 HOMMES SUR EMPLOI PERMANENT

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre



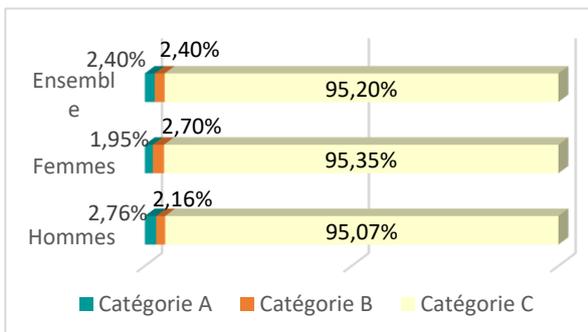
La collectivité emploie 4 agents sur emploi fonctionnel dont :

- 2 femmes fonctionnaires
- 1 homme fonctionnaire
- 1 homme contractuel

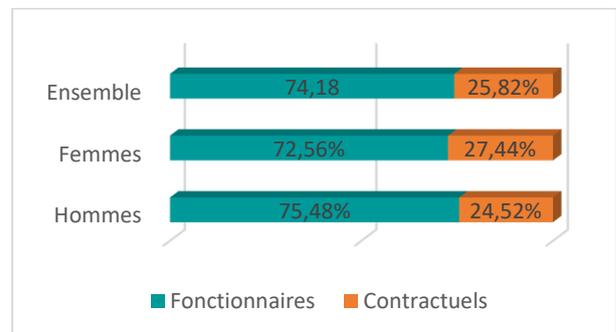
Concernant les emplois permanents en équivalent temps plein rémunéré, on dénombre :

- 588,6 fonctionnaires hommes
- 426,2 fonctionnaires femmes
- 207,69 contractuels hommes
- 183,45 contractuelles femmes

Répartition des agents par genre et par catégorie (emplois permanents)



12 % des femmes sont des contractuelles permanentes contre 13,28 % des hommes



Taux de féminisation par catégorie	Catégorie	Pourcentage
	Catégorie A	36%
	Catégorie B	50%
	Catégorie C	45%

Les fonctionnaires hommes représentent 42 % des emplois permanents contre 32 % pour les femmes.

Répartition par genre selon la filière (Emplois permanents)

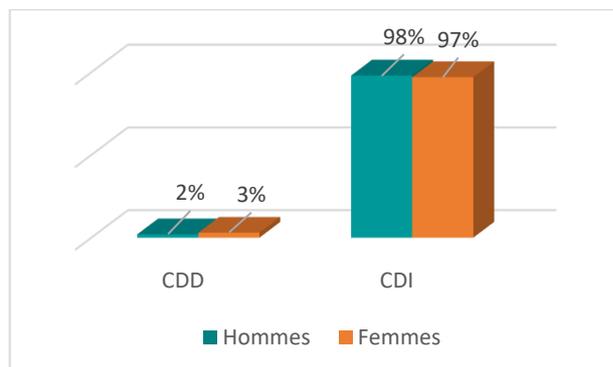
Filière	Hommes	Femmes
Administrative	37%	63%
Technique	64%	36%
Culturelle	29%	71%
Sportive	91%	9%
Sociale	13%	88%
Médico-sociale	0%	100%
Police	89%	11%
Animation	58%	42%

Le cadre d'emploi le plus féminisés est celui des ASEM

Cadre d'emplois	Taux
Rédacteurs	74%
Adjoint administratifs	65%
ASEM	100%
Auxiliaire de puériculture	100%

- Le taux de féminisation est important dans la filière social notamment pour les cadre d'emploi de ASEM (12 agents) et auxiliaire de puériculture (1 agent).
- Cependant, c'est le cadre d'emploi des adjoints administratifs qui réunit le plus de femmes, soit 262 femmes contre 140 hommes.

Répartition par genre selon type de contrat



Le cadre d'emploi le plus masculinisé est celui des Agents de police municipale

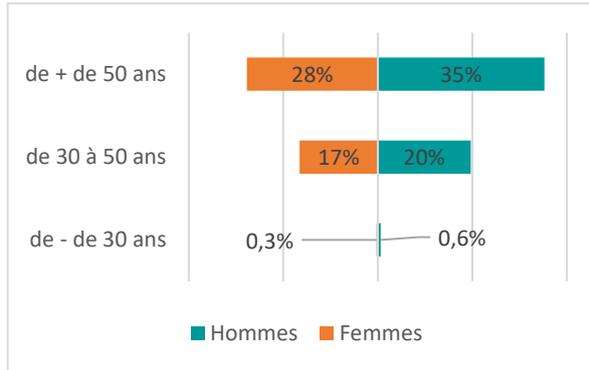
Cadre d'emploi	Taux
Attaché	60%
Ingénieur	86%
Technicien	80%
Adjoint techniques territoriaux	64%
Educateur APS	83%
Opérateurs APS	100%
Animateur	100%
Chef de service de police municipale	100%
Agents de police municipale	100%

- Le cadre d'emploi des agents de police municipale (30 agents) et chef de service de police municipale (3 agents) sont les masculinisés.
- Cependant, c'est le cadre d'emploi des adjoints technique qui réunis le plus d'hommes, soit 607 hommes contre 348 femmes.

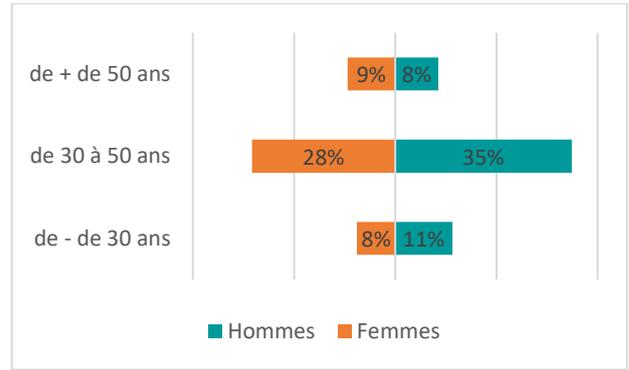
Âge moyen (basée sur l'âge médiant par tranche) des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaire	Contractuel permanent	Contractuels non permanent
Femmes	52,51 ans	53,96 ans	40,71 ans
Hommes	52,61 ans	53,54 ans	39,91 ans

Pyramide des âges des fonctionnaires



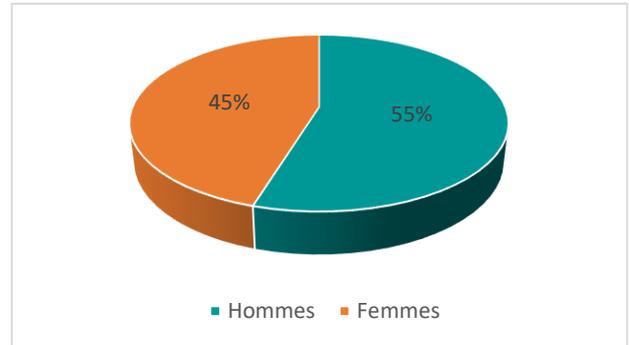
Pyramide des âges des contractuels permanents



Taux de féminisation par typologie d'emploi non permanents

Typologie d'emploi non permanents	Taux de féminisation
Collaborateurs de cabinet	100%
Contractuels recrutés sur un contrat de projet	100%
Saisonniers / occasionnels	44%
Emplois aidés	33%
Apprentis	0%
Autres	75%

Répartition globale des emplois non permanents par genre



EVOLUTION DE CARRIERE ET TITULARISATION

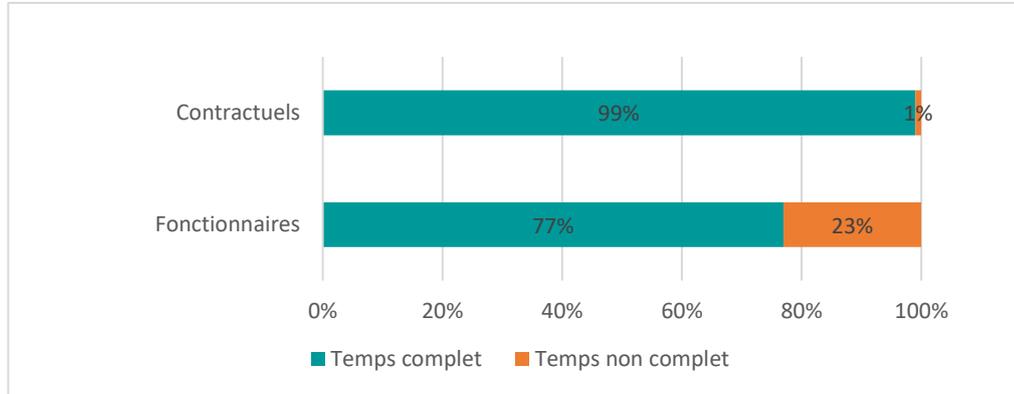
398 bénéficiaires d'un avancement d'échelon dont 46 % sont des femmes

54 bénéficiaires d'un avancements de grade dont 31 % sont des femmes

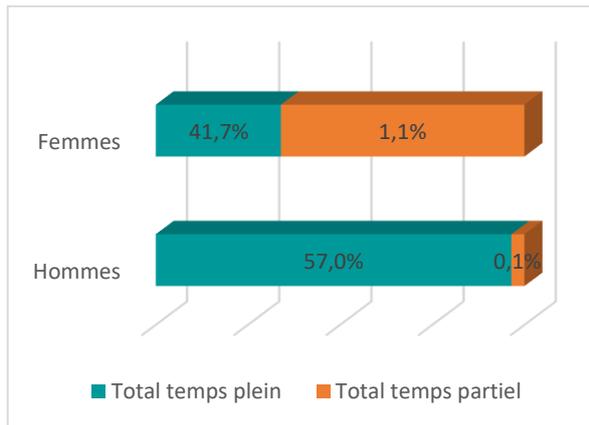
Les marges de manœuvre de la collectivité sur les avancements d'échelon sont inexistantes car ces derniers sont accordés automatiquement en fonction de l'ancienneté selon l'article L522-2 du code général de la fonction publique.

ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

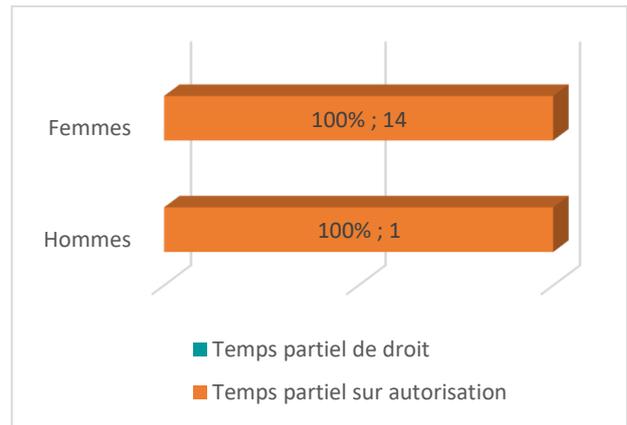
Répartition des emplois permanents à temps complet ou non complet



Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel



Précisions sur les temps partiels (sur autorisation ou de droit)



CONDITIONS DE TRAVAIL ET CONGES

Taux d'absentéisme des agents permanents

	Hommes	Femmes
Taux d'absentéisme "compressible" (Maladies ordinaires + accidents du travail)	1,64 %	2,28 %
	Ensemble : 3,93 %	
Taux d'absentéisme médical* (Absences médical hors congé maternité)	4,58 %	5,65 %
	Ensemble : 10,23 %	
Taux d'absentéisme global (Toutes absences)	4,80 %	6,32 %
	Ensemble : 11,23 %	

Nombre moyen de jours d'absences par agents permanents en 2023

- En moyenne, 20,62 jours d'absences pour tout motif médical en 2023 pour chaque femme présente dans la collectivité contre 16,71 jours d'absences pour les hommes.

Taux d'absentéisme des agents permanents par type d'absences

	Hommes	Femmes
Maladie ordinaire	1,52%	2,06%
Accident de service	0,13%	0,21%
Accident de trajet		0,01%
Maladie professionnelle	0,13%	0,09%
Longue maladie	2,21%	2,42%
Longue durée	0,60%	0,86%
Maternité et adoption		0,17%
Paternité et adoption	0,05%	
Autorisation spéciales d'absences	0,18%	0,51%

Taux d'absentéisme des agents non permanents

	Hommes	Femmes
Taux d'absentéisme "compressible" (Maladies ordinaires + accidents du travail)	0,39 %	0,56 %
	Ensemble : 0,95 %	
Taux d'absentéisme médical (Absences médical hors congé maternité)	0,39 %	0,56 %
	Ensemble : 0,95 %	
Taux d'absentéisme global (Toutes absences)	0,48 %	0,90 %
	Ensemble : 1,38 %	

Nombre moyen de jours d'absences par agents non permanents en 2023

- En moyenne, 2,03 jours d'absences pour tout motif médical en 2023 pour chaque femme présente dans la collectivité contre 1,43 jours d'absences pour les hommes.

Taux d'absentéisme des agents non permanents par type d'absences

	Hommes	Femmes
Maladie ordinaire	0,36%	0,42%
Accident de service	0,03%	0,14%
Accident de trajet		
Maladie professionnelle		
Longue maladie		
Longue durée		
Maternité et adoption		0,20%
Paternité et adoption		
Autorisation spéciales d'absences	0,08%	0,15%

49,9% des agents permanents ont été en maladie ordinaire au moins 1 fois dans l'année.

31% des agents non permanents ont été en maladie ordinaire au moins 1 fois dans l'année.

Congés de maternité, paternité ou adoption des agents permanents

- 11 congés maternité ou adoption en 2023
- 17 congés de paternité ou adoption en 2023

Congés de maternité, paternité ou adoption des agents non permanents

- 2 congés maternité ou adoption en 2023

29 accidents du travail déclarés en 2023 pour les agents permanents

- Les accidents du travail concernant des femmes ont été suivis de 1158 jours d'arrêt.

5 accidents du travail déclarés en 2023 pour les agents non permanents

- Les accidents du travail concernant des femmes ont été suivis de 54 jours d'arrêt.

Les accidents du travail concernant des hommes ont été suivis de 707 jours d'arrêt.

Les accidents du travail concernant des hommes ont été suivis de 11 jours d'arrêt.

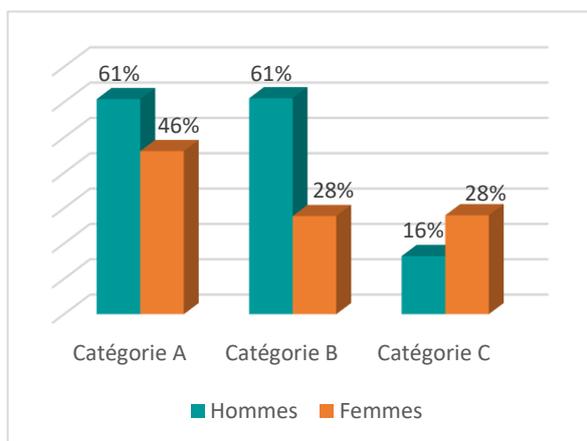
FORMATION

359 départs en formation concernant des agents permanents

5 départs en formation concernant des agents non permanents

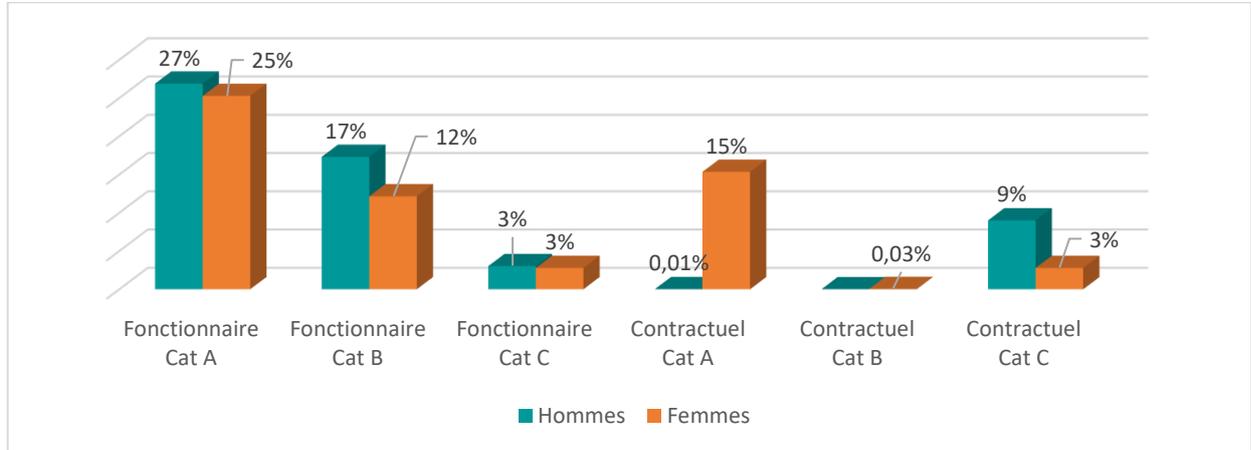
Nombre d'actions de formation rapporté à l'effectif

- 5 hommes en contrats aidés ont réalisé 12 journées de formations

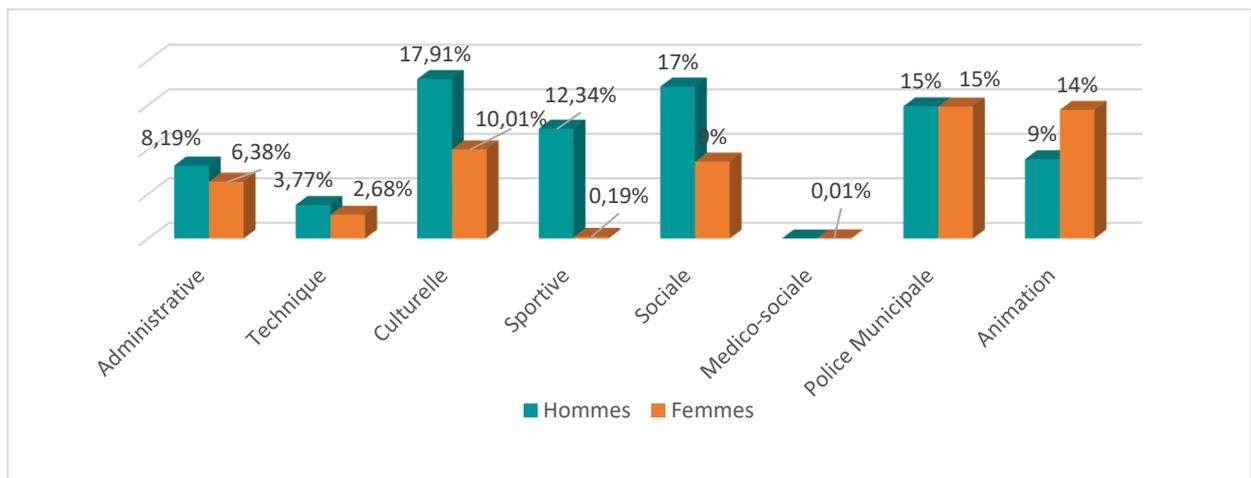


REMUNERATIONS (AGENTS PERMANENTS)

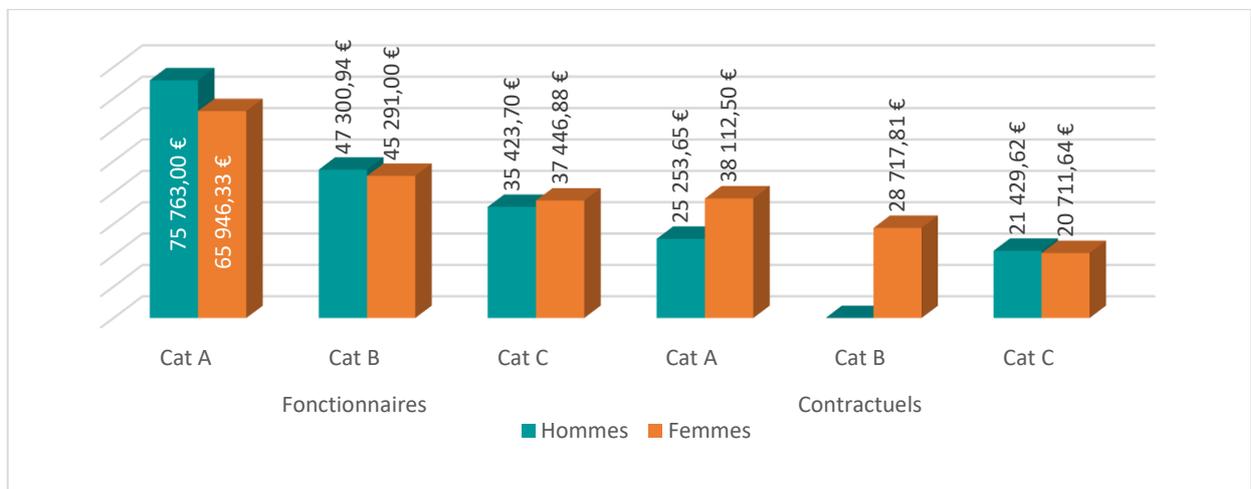
Part des primes sur les rémunération annuelles brutes selon la catégorie et le statut



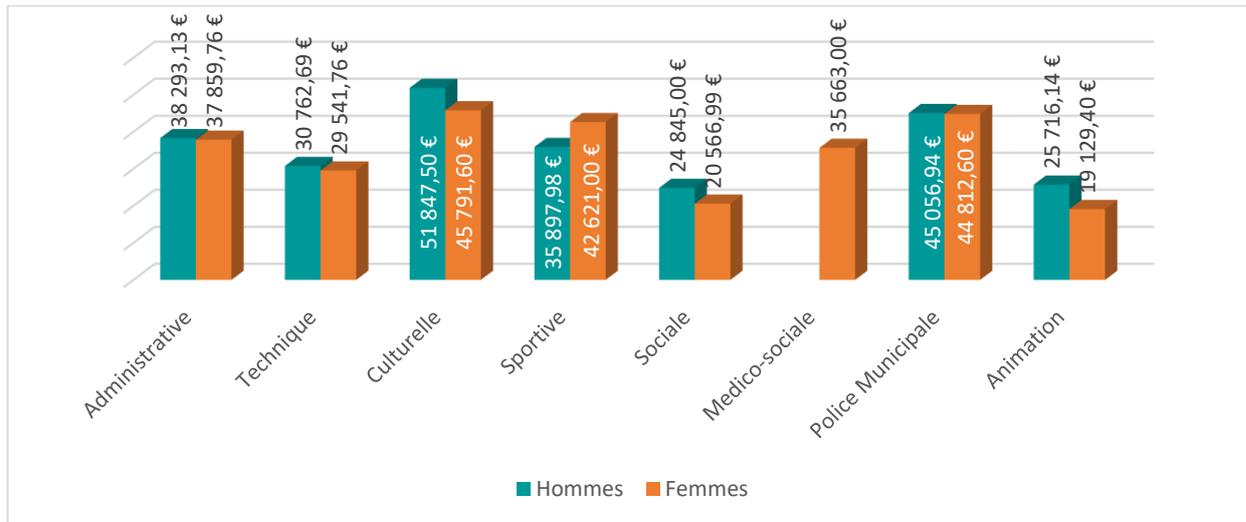
Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière



Rémunération annuelles brutes moyennes en équivalent temps plein rémunéré (ETPR) selon la catégorie hiérarchique et le statut



Rémunération annuelles brutes moyennes en équivalent temps plein rémunéré (ETPR) selon la filière



Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière et la catégorie

	Cat A		Cat B		Cat C	
	Hommages	Femmes	Hommages	Femmes	Hommages	Femmes
Administrative	24%	25%	16%	13%	5%	5%
Technique	27%	18%	21%	0,09%	3%	3%
Culturelle	27%	21%	0%	11%	2%	2%
Sportive	0%	0%	14,60%	0,19%	7%	0%
Sociale	0%	0%	0%	0%	17%	9%
Medico-sociale	0%	0%	0%	0,01%	0%	0%
Police Municipale	32%	0%	19%	0%	14%	15%
Animation	0%	0%	20%	0%	5%	14%

Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière et la catégorie

	Cat A		Cat B		Cat C	
	Hommages	Femmes	Hommages	Femmes	Hommages	Femmes
Administrative	58 529 €	60 028 €	53 106 €	46 155 €	35 467 €	36 572 €
Technique	88 057 €	47 844 €	44 464 €	19 140 €	30 216 €	29 517 €
Culturelle	66 285 €	76 390 €		48 780 €	37 410 €	34 596 €
Sportive			39 676 €	42 621 €	22 587 €	
Sociale					24 845 €	20 567 €
Medico-sociale				35 663 €		
Police Municipale	63 835 €		41 975 €		44 759 €	44 813 €
Animation			44 049 €		22 661 €	19 129 €

ACTES DE VIOLENCE OU DE HARCELEMENT

Nombre d'actes de violences physiques envers le personnel (y compris violence sexuelles) pour 1000 agents

	Hommes	Femmes
Emanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	0‰
Emanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰
Emanant des usagers avec arrêt de travail	0‰	0‰
Emanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰

Nombre de signalements au DRH pour harcèlement moral pour 1000 agents

	Hommes	Femmes
Emanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	0‰
Emanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰
Emanant des usagers avec arrêt de travail	0‰	0‰
Emanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰

Nombre de signalement au DRH pour harcèlement sexuel pour 1000 agents

	Hommes	Femmes
Emanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	0‰
Emanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰
Emanant des usagers avec arrêt de travail	0‰	0‰
Emanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰

Nombre de signalements au DRH pour agissements sexistes pour 1000 agents

	Hommes	Femmes
Emanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	0‰
Emanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰
Emanant des usagers avec arrêt de travail	0‰	0‰
Emanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰

1.2. PLANIFICATION 2024-2026

FAVORISER L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

12 ACTIONS A MENER AU SEIN DE LA COMMUNE DE SAINT-LOUIS

AXE 1 : EVALUER, PREVENIR ET, LE CAS ECHEANT, TRAITER LES ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

ACTION 1 : COMMUNIQUER SUR LES DIVERSES EVOLUTIONS ET INCIDENCES DE LA CARRIERE

Il s'agit :

- D'amener les agents à se questionner sur leur parcours professionnels et à disposer de toutes informations essentielles pour les guider tout au long de leur carrière ;
- Réaliser une veille juridique sur l'évolution des dispositifs impactant la carrière dans la fonction publique territoriale à communiquer à l'ensemble des agents ;
- Réaliser un support de communication permettant de communiquer aux agents les informations relative à la veille juridique, aux documents nationales et internationales et aux divers documents intéressant la situation de l'égalité professionnelle ;

Moyens à mobiliser :

- Recenser les informations en collaborant avec le CDG pour connaître les évolutions législatives concernant la carrière des agents de fonction publique territoriale ;
- Travailler avec le service communication afin d'élaborer le projet ;
- Travailler à la mise en place d'une newsletter RH.

Indicateurs :

- Baromètre RH

Calendrier :

- Livrable second trimestre 2025

AXE 2 : GARANTIR L'ÉGAL ACCES DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, CADRES D'EMPLOIS, GRADES ET EMPLOIS DE LA FONCTION PUBLIQUE

ACTION 2 : ENCOURAGER LES FEMMES A POSTULER

Il s'agit :

- D'amener chaque agent et particulièrement les femmes à postuler sur les postes à pourvoir. Le but est d'inciter les agents et agentes à postuler en interne et de prendre en main leur carrière.

Moyens à mobiliser :

- Travailler avec les équipes RH afin d'insérer dans chaque Déclaration de Vacances d'Emploi (DVE), un message indiquant que la commune déploie une politique d'égalité Femme-Homme ;
- Réaliser des supports de communication incitant l'emploi des femmes et à la formation professionnelle ;
- Mettre en place du coaching et/ou du mentorat pour accompagner les agents à passer les concours (mobilisations CPF).

Indicateurs :

Evolution des taux candidatures féminines.

Evolution des taux de participation féminines aux formations professionnelles.

Calendrier :

Livrable fin 1^{er} semestre 2025.

ACTION 3 : COMMUNIQUER EN INTERNE SUR LES POSTES A POURVOIR

Il s'agit de :

- Communiquer à l'ensemble des agents les différents postes à pourvoir au sein de la collectivité afin qu'ils puissent prendre connaissance de chacun des postes à pourvoir au sein de la collectivité et de les inciter à postuler dès lors qu'ils remplissent les conditions et que les emplois correspondent à leurs aspirations.

Moyens à mobiliser :

Le mailing à l'ensemble des agents. Lors de la publication des DVE, un mail pourrait être envoyé à l'ensemble des agents afin de les informer du nouveau poste à pourvoir au sein de la collectivité.

Indicateurs :

Taux de candidature Femme / Homme interne sur l'ensemble des candidatures reçues par poste et filière.

Calendrier :

Début d'année 2025.

ACTION 4 : CONSTRUIRE UN PLAN DE FORMATION

Il s'agit de :

- Faire monter en compétences les agents H/F de toutes catégories,
- Approfondir la connaissance de la ressource humaine de la commune,
- Gérer les besoins prévisionnelles en compétences,
- Augmenter le taux de lauréats aux concours,
- Sensibiliser aux thématiques de la discrimination et de l'égalité entre les hommes et les femmes dans tout domaine.

Exemple de formation :

- Formation recrutement non genré – managers + DRH ;
- Formation identification et traitement des situations de harcèlement ;
- Prendre conscience de la capacité et légitimité des femmes à postuler sur des postes de direction / encadrement intermédiaire.

Moyens à mobiliser :

Temps de travail à réaliser avec le service formation pour l'élaboration du plan de formation.

Indicateurs :

- Taux de formation par catégorie hiérarchique
- Taux de formation par direction

Calendrier :

Définir le plan de formation fin 2024 pour un démarrage des formations en 2025.

ACTION 5 : FAIRE DECOUVRIR DES METIERS

Il s'agit de :

- Faire connaître les métiers de la collectivité ;
- Promouvoir la mixité des métiers dans diverses filières ;
- Faire naître des vocations ;
- Valoriser les métiers territoriaux ;
- Communiquer des portraits de femmes et d'hommes.

Moyens à mobiliser :

- Temps de travail avec la direction de la communication afin de définir le format de communication le plus adéquat pour la mise en valeur les métiers territoriaux, pour l'identification des métiers et des volontaires, et pour la réalisation d'une planification stratégique des témoignages.

Indicateurs :

- Taux de candidature interne
- Analyse des demandes de mobilité
- Baromètre social

Calendrier :

Second semestre 2025.

AXE 3 : FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE

ACTION 6 : REDIGER UNE CHARTE DES TEMPS

Il s'agit de :

- Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle/familiale par la rédaction d'une charte des temps ;
- Rappeler les principes et les bonnes pratiques liés à l'organisation du temps de travail ;
- Acter la prise en considération de l'importance de concilier vie professionnelle et vie personnelle/familiale ;
- Guider les agents dans leur relation entre le travail et la parentalité.

Moyens à mobiliser :

- Temps de travail avec les élus, la direction générale adjointe, les organisations syndicales et les agents volontaires intéressée à la participation de l'atelier.

Indicateurs :

- Baromètre social
- Nombre de demande d'adaptation du temps de travail / organisation

Calendrier :

A réaliser pour l'année 2026.

ACTION 7 : ETUDIER LA FAISABILITE D'UNE CRECHE COMMUNALE

Il s'agit de :

- Etudier la possibilité de mener une étude sur la faisabilité d'un projet de crèche communal.

Moyens à mobiliser :

- Temps de travail avec la direction financière et le CCAS.
- Benchmarking d'autres collectivités

Indicateurs :

- Baromètre sociale
- Indicateurs financiers

ACTION 8 : ENGAGER UNE REFLEXION SUR LES EQUIPEMENTS PERMETTANT DE BONNES CONDITIONS DE TRAVAIL

Il s'agit de :

- Installer des vestiaires au Centre Technique Municipal, à la Police Municipale, au service des sports ou installer des toilettes séparées ;
 - Garantir la sécurité des affaires personnelles des agents ;
 - Garantir le confort des agents ;
 - Préserver l'intimité des agents ;
 - Maintenir un environnement de travail propre et ordonné ;
 - Favoriser le bien-être des agents.
- Mener une réflexion sur les dotations en EPI et s'engager à doter les agent(e)s qui n'en auraient pas bénéficié.

Moyens à mobiliser :

- Temps de travail avec les différentes directions concernées pour préparer le projet, définir les emplacements des vestiaires, estimation des coûts des travaux et définir les modalités d'utilisation des vestiaires.
- Temps de travail avec le service prévention des risques professionnels.

Indicateurs :

- Nombre de dotations femmes et hommes d'EPI
- Baromètre social
- Livrable de l'installation des vestiaires

Calendrier :

Travaux à réaliser pour 2026.

AXE 4 : PREVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCE, DE HARCELEMENTS MORAL OU SEXUEL AINSI QUE LES AGISSEMENTS SEXISTES

ACTION 9 : LA SENSIBILISATION DES AGENTS AUX DISCRIMINATIONS, AUX ACTES DE VIOLENCES, DE HARCELEMENTS MORAL OU SEXUEL ET AUX AGISSEMENTS SEXISTES

Il s'agit de :

- Former/sensibiliser obligatoirement l'ensemble des agents en lien avec le public (usagers ou ressources humaines) notamment les agents de médiation, police

municipale, du CODIR, de la direction des Ressources Humaines, les élus, les agents milieu scolaire, les agents d'accueil et la gestionnaire de la mission handicap ;

- Promouvoir la sensibilisation à toutes personnes ;
- Promouvoir le respect et le bien vivre ensemble ;

Moyens à mobiliser :

- Elaboration d'un plan de formation ;
- Mobilisation du CNFPT pour une formation en intra ;
- Déploiement d'une communication relatives à la formation.

Indicateurs :

- Taux de participation de ces formations
- Nombre de contentieux liés à ces actes / actionnement du dispositif de signalement / courriers d'agents de signalement

Calendrier :

Avant 2026

ACTION 10 : METTRE EN PLACE UN DISPOSITIF DE SIGNALEMENT, DE TRAITEMENT ET DE SUIVI DES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES EN CAS DE HARCELEMENT ET DE DISCRIMINATIONS

La loi n°2019-828 du 06 août 2019 de Transformation de la Fonction Publique prévoit la mise en place du dispositif de signalement dont les modalités sont explicitées par le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique.

Il s'agit de :

- Mettre en place le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique ;
- Assurer la sécurité et la protection de la santé physique et mentale des agents ;
- Assurer la confidentialité des informations.

Moyens à mobiliser :

- Temps de travail entre le référent égalité, la DRH, le service prévention des risques professionnels et le Centre de Gestion ;
- Conventionner avec le CDG sur cette mission ;
- Développer un processus interne avec le service prévention des risques et le CDG ;
- Définir les modalités d'accompagnements et de soutien aux victimes.

Indicateurs :

- Le nombre d'actionnement du dispositif.

Calendrier :

Dispositif à déployer pour le second semestre 2025.

Analyses :

Sans dispositif de signalement, la collectivité se trouve dans une situation délicate. Des incidents peuvent avoir lieu et aucune procédure n'est actuellement défini réduisant considérablement les moyens d'actions pour assurer l'obligation de protection de la santé mentale et physique des agents.

ACTION 11 : DIFFUSER UNE CULTURE DE L'EGALITE DANS LA COLLECTIVITE

Il s'agit de :

- Sensibiliser les directions et services sur la politique égalité Femme-Homme menée par la collectivité ;
- Intégrer et recueillir des données égalité femme-homme sur tout type de projet ;
- Affiner la connaissance des actions sur le public.

Moyens à mobiliser :

- Informer régulièrement les managers des avancées et des nouvelles règles en faveur de l'égalité professionnelle ;
- Relayer en interne les campagnes nationales et/ou locales pour l'égalité professionnelle.