



## « EQUITE ET BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL » PLAN D'ACTION 2021 - 2023

	Objectifs	Pilote	Historique/actions déjà réalisées	Actions à mettre en œuvre	Indicateurs	Délai de réalisation	Suivi :en cours/ Réalisé/ reporté (motifs)
<b>Politique de recrutement mixte et équitable</b>	<p><b>Améliorer la Mixité hommes/femmes</b> La collectivité compte beaucoup plus de femmes que d'hommes, surtout dans la filière sociale (service d'aide à domicile et service petite enfance) et les domaines d'activité sont particulièrement sexués.</p>	DRH	Aucune action spécifique existante	<p>Garantir la régularité et l'impartialité des recrutements par une collégialité systématique.</p> <p>A compétences identiques, une candidature masculine accèdera directement à l'entretien de recrutement dans une filière très féminisée et inversement.</p> <p>Pour les demandes de stage, priorité aux CV masculins dans les filières féminines et priorité aux CV féminins dans les filières masculines</p>	<p>Nombre de femmes ou d'hommes en entretien sur les postes typés masculin ou féminin</p> <p>Nombre de stagiaires hommes ou femmes dans les filières spécifiques</p>	<p>2022</p> <p>2022</p>	<p>Réalisé</p> <p>Réalisé</p>
	<p><b>Conserver de la Mixité sur les quatre postes de direction</b> car cette mixité enrichit nettement les approches managériale et stratégique</p>	Président DGS	Antérieurement le poste de DGS était occupé par une femme. Il y avait donc plus de femmes que d'hommes sur les postes de direction (3/1). Le recrutement d'un homme au poste de DGS en 2018 a permis de rééquilibrer (2/2)	Privilégier, dans la mesure du possible, une équipe de direction mixte.	Nombre de directeurs/directrices de chaque sexe	2021	Réalisé
	<p><b>Améliorer la Mixité titulaires/non titulaires</b> Les non titulaires sont quasiment aussi nombreux que les titulaires. Cela s'explique par un nombre important de remplacements pour maladie ou mise en disponibilité, par les accès au grade de catégorie B et A sur concours, et par le service d'aide à domicile qui ne compte que des contractuels.</p>	Président CST DGS DRH Directeurs	Aucune action spécifique existante	<p>Titularisation des auxiliaires de vie sur des postes permanents</p> <p>En cas de demande de disponibilité : entretien obligatoire avec l'agent pour échanger sur les motivations de sa demande.</p> <p>Incitation et accompagnement dans la préparation et le passage des concours</p>	<p>Nombre de titularisations réalisées</p> <p>Nombre de demandes de mise en disponibilité</p> <p>Nombre d'inscriptions aux préparations de concours et concours</p>	<p>2021 à 2023</p> <p>2021 à 2023</p> <p>2021 à 2023</p>	<p>Réalisé</p> <p>Réalisé</p> <p>Réalisé</p>

	Objectifs	Pilote	Historique/actions déjà réalisées	Actions à mettre en œuvre	Indicateurs	Délai de réalisation	Suivi :en cours/ Réalisé/ reporté (motifs)
<b>Politique de formation, gestion des carrières et rémunération</b>	<b>Assurer l'égal accès de tous les agents à la formation professionnelle</b>	DRH	Aucune action spécifique existante	Inciter les agents à se former Développer des solutions de covoiturage Prêt de véhicule de service	Nombre de formations demandées / accordées ou refusées (motifs)	2022 2023 2022	Réalisé En cours Réalisé
	<b>Eviter toute discrimination dans les promotions internes et avancements de grade</b>	Président DGS DRH	Chaque agent est en charge de son déroulement de carrière	Informers les agents sur les conditions d'avancement de grade et de promotion interne dans chaque catégorie grâce à une note d'information	Nombre de demandes Nombre de nominations	2023	En cours
	<b>Amélioration du sort des agents à temps non complet</b> 50% des femmes sont à temps non complet (SAAD), avec le risque d'en faire des « travailleurs pauvres »	DGS DRH Directeurs	Aucune action spécifique existante Création d'agents multi-pôles afin d'augmenter leur quotité horaire hebdo au lieu de multiplier les petits contrats	Augmentation du temps de travail de nos agents quand cela est possible Passage des agents en multi pôle (ex. : entretien des crèches et des autres bâtiments) Augmentation temps de travail de base de nos auxiliaires de vie	Proportion d'agents à temps non complet  Nombre d'agents dont le temps de travail a augmenté	2021 à 2023  2021 à 2023	Réalisé  Réalisé
	<b>Garantir l'équité de traitement entre hommes et femmes</b>	DRH	Aucune action spécifique existante	Mettre en place un observatoire des rémunérations hommes/femmes	Montant moyen de rémunération Ecart moyen de rémunération	2023	En cours

	Objectifs	Pilote	Historique/actions déjà réalisées	Actions à mettre en œuvre	Indicateurs	Décal de réalisation	Suivi :en cours/ Réalisé/ reporté (motifs)
Politique d' équité garantie	<b>Améliorer l'intégration des agents porteurs d'un handicap</b> La collectivité ne respecte pas le taux légal de 6% de travailleurs handicapés	Président CST DGS Directeurs DRH	Aménagements de poste suite à inaptitude d'agents  Etude ergonomique des crèches  Création de rampes d'accès et pose de sonnettes sur les bâtiments CdC	Rendre la collectivité accessible : -accès PMR, rampe, toilettes.... -signalisation dans les locaux adaptée aux malvoyants -magazine et site internet adaptés aux malvoyants -former le personnel à l'accueil des personnes handicapées -aménagement de poste et reclassements -étudier les possibilités de reclassements -achat de matériel ergonomique (chaises, souris, claviers, rehausseurs...) -anticiper les inaptitudes en accompagnant les agents dans leur projet de reconversion (bilans de compétences, formations, périodes d'immersion, etc.)	Taux d'emploi de travailleurs handicapés  Labellisation des accueils du public  Nombre d'agents en poste aménagé, en repositionnement ou reclassement professionnels, placés en retraite ou licenciés pour inaptitude	2021 à 2023       2021 à 2023	En cours       Réalisé
	<b>Garantir le bien-être de tout agent quel que soit son sexe, son état de santé, ses origines ethniques, ses contraintes familiales, sa confession religieuse, sa sexualité</b>	Président DGS Directeurs DRH	Aucune action spécifique existante	Equiper les bureaux de porte et de placard fermant à clé, permettant à chaque agent de disposer du minimum d'intimité en cas de besoin  Faciliter la conciliation de la vie perso et pro en faisant montre de souplesse et de compréhension face aux demandes de congés et d'aménagement de temps de travail  Organiser une procédure d'alerte des comportements irrespectueux et inacceptables (adhésion auprès du CDG)	Nombre de bureaux équipés  Nombre d'agents en régime de travail adapté (aménagement, temps partiel, télétravail, etc.)  Nombre de médiations et signalements	2023  2021 à 2023  2022	En cours  Réalisé  Réalisé

	Objectifs	Pilote	Historique/actions déjà réalisées	Actions à mettre en œuvre	Indicateurs	Délai de réalisation	Suivi :en cours/ Réalisé/ reporté (motifs)
Politique de bien-être au travail	<b>Favoriser la mixité dans les temps partiels de droit</b> (ex. : pour élever un enfant). Aujourd'hui, seules des femmes les sollicitent	DRH	Aucune action spécifique existante	Communication envers les agents sur la possibilité de prendre un temps partiel de droit pour les hommes	Proportion de demandes hommes / femmes	2023	En cours
	<b>Développer le télétravail comme modalité souple et efficace de travail</b>	Président CST DGS Directeurs DRH	Formes de télétravail improvisées ponctuellement par nécessité	Elaboration d'un régime concerté de télétravail conciliant, dans le respect du cadre légal, conciliant les besoins des agents de la CdC et les impératifs du service	Nombre de réunions de concertation  Nombre de postes éligibles  Nombre de demandes	2022 à 2023	En cours
	<b>Garantir le bien-être au travail</b>	Président DGS Directeurs DRH		Ateliers bien être ( yoga sur chaise, sophrologie et gestion du stress, automassage palmaire etc)	Nombre d'agent ayant participé aux formations bien être.	2023	En cours