

« EQUITE ET BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL » PLAN D'ACTION 2024 - 2026

Objectifs	Pilote	Historique/actions déjà réalisées	Actions à mettre en œuvre	Indicateurs	Délai de réalisation	Suivi : en cours/ Réalisé/ reporté (motifs)
<p>Améliorer la Mixité hommes/femmes 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	<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>	Actions déjà réalisées à poursuivre	<p>Nombre de femmes ou d'hommes en entretien sur les postes typés masculin ou féminin (Fiche n°1)</p> <p>Nombre de stagiaires hommes ou femmes dans les filières spécifiques (Fiche n°2)</p>	2022	<p>Réalisé</p> <p>Le service RH est attentif à ces 2 actions mais ne les a pas mises en place car pas de CV masculin ou féminin dans les filières féminines ou masculines.</p>
<p>Conservier de la Mixité sur les quatre postes de direction car cette mixité enrichit nettement les approches managériale et stratégique</p> <p>Améliorer la Mixité titulaires/non titulaires 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 DGS Président CST DGS DRH Directeurs	<p>Privilégier, dans la mesure du possible, une équipe de direction mixte.</p> <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>Actions déjà réalisées à poursuivre en cas de nouveau recrutement</p> <p>La titularisation des auxiliaires de vie est toujours en place pour les nouveaux recrutements</p> <p>Incitation et accompagnement dans la préparation et le passage des concours</p>	<p>Nombre de directeurs/directrices de chaque sexe (Fiche n°3)</p> <p>Nombre de titularisations réalisées (Fiche n°4)</p> <p>Nombre d'inscriptions aux préparations de concours et concours (Fiche n°5)</p>	2021 2021 à 2023 2021 à 2023	<p>Réalisé</p> <p>Réalisé mais toujours en cours en fonction des recrutements</p> <p>Réalisé mais toujours en cours</p>

Objectifs	Pilote	Historique/actions déjà réalisées	Actions à mettre en œuvre	Indicateurs	Délai de réalisation	Suivi : en cours/ Réalisé/ reporté (motifs)	
Politique de formation, gestion des carrières et rémunération	Assurer l'égal accès de tous les agents à la formation professionnelle	DRH	Inciter les agents à se former Prêt de véhicule de service	Développer des solutions de covoiturage	Nombre de formations demandées / accordées ou refusées (motifs) (Fiche n°6)	2024 à 2026 En cours	
	Eviter toute discrimination dans les promotions internes et avancements de grade	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 (Fiche n°7)	2023 Réalisé	
	Amélioration du sort des agents à temps non complet 50% des femmes sont à temps non complet (SAAD), avec le risque d'en faire des « travailleurs pauvres »	DGS DRH Directeurs	Création d'agents multi-pôles afin d'augmenter leur quotité horaire hebdo au lieu de multiplier les petits contrats Augmentation temps de travail de base de nos auxiliaires de vie	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)	Proportion d'agents à temps non complet (Fiche n°8) Nombre d'agents dont le temps de travail a augmenté	2021 à 2023 2024 à 2026 2021 à 2023	Réalisé mais en cours en fonction des besoins Réalisé
	Garantir l'équité de traitement entre hommes et femmes	DRH		Mettre en place un observatoire des rémunérations hommes/femmes	Montant moyen de rémunération Ecart moyen de rémunération	2024	En cours
	Prévenir la souffrance au travail et accompagner les agents en mal être	DGS DRH		Mettre en place une formation premier secours en santé mentale	Nombre d'agents ayant suivi la formation	2024 à 2026	En cours

Politique d'éguité garantie	Objectifs	Pilote	Historique/actions déjà réalisées	Actions à mettre en œuvre	Indicateurs	Délai de réalisation	Suivi : en cours/ Réalisé/ reporté (motifs)
	<p>Améliorer l'intégration des agents porteurs d'un handicap La collectivité ne respecte pas le taux légal de 6% de travailleurs handicapés</p>	<p>Président CST DGS Directeurs DRH</p>	<p>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 -achat de matériel ergonomique (chaises, souris, claviers, rehausseurs...)</p>	<p>Rendre la collectivité accessible : -accès PMR, rampe, toilettes.... -signalisation dans les locaux adaptée aux malvoyants -magazine et site internet adaptés aux malvoyants -aménagements de poste et reclassements -étudier les possibilités de reclassements -continuer l'achat de matériel ergonomique (chaises, souris, claviers, rehausseurs...) -former le personnel à l'accueil des personnes handicapées -anticiper les inaptitudes en accompagnant les agents dans leur projet de reconversion (bilans de compétences, formations, périodes d'immersion, etc.)</p>	<p>Taux d'emploi de travailleurs handicapés Labelisation des accueils du public Nombre d'agents en poste aménagé, en repositionnement ou reclassement professionnels, placés en retraite ou licenciés pour inaptitude (Fiche n°9)</p>	<p>2024 à 2026</p>	<p>En cours</p>
	<p>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</p>	<p>Président DGS Directeurs DRH</p>	<p>Equiper les bureaux de placard fermant à clé, permettant à chaque agent de disposer du minimum d'intimité en cas de besoin Organiser une procédure d'alerte des comportements irrespectueux et inacceptables (adhésion auprès du CDG)</p>	<p>Equiper les bureaux de porte 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 Sensibiliser les agents à la délicate conciliation du respect de l'autre et de la liberté d'expression (sensibilisation, charte des bonnes pratiques, etc.)</p>	<p>Nombre de bureaux équipés Nombre d'agents en régime de travail adapté (aménagement, temps partiel, télétravail, etc.) (Fiche n°10)</p>	<p>2024 à 2026 2024 à 2026 2024 à 2026</p>	<p>En cours En cours En cours</p>

Objectifs	Pilote	Historique/actions déjà réalisées	Actions à mettre en œuvre	Indicateurs	Délai de réalisation	Suivi : en cours/ Réalisé/ reporté (motifs)
Favoriser la mixité dans les temps partiels de droit (ex. : pour élever un enfant). Aujourd'hui, seules des femmes les sollicitent	DRH	Communication envers les agents sur la possibilité de prendre un temps partiel de droit pour les hommes		Proportion de demandes hommes / femmes (Fiche n°11)	2023	Réalisé (note dans les BS)
	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	2024 à 2026	En cours
Culture managériale commune	Président DGS Directeurs	Mise en place d'une charte managériale Formation des responsables de services, directeurs et DGS		Comparaison nombre d'arrêts maladie N-2 et N-1, de disponibilités et de mobilités. (Fiche n°12)	2023	Réalisé
	DGS DRH DGS DRH		Formation management par les émotions Formation médiation	Nombre d'agents ayant participé aux formations Nombre d'agents ayant participé aux formations	2024 2025	En cours En cours
Garantir le bien-être au travail	Président DGS Directeurs DRH DGS Directeurs DRH	1ers ateliers en 2023	Formation bien être (yoga sur chaise, sophrologie, réflexologie palmaire) « Vis mon JOB »	Nombre d'agents ayant participé aux formations bien être. (Fiche n°13) Nombre d'agents ayant participé au dispositif	2023 à 2025 2024 à 2026	En cours En cours

Politique de bien-être au travail