

## « 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)
<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	Garantir la régularité et l'impartialité des recrutements par une collégialité systématique.	Actions déjà réalisées à poursuivre	Nombre de femmes ou d'hommes en entretien sur les postes typés masculin ou féminin (Fiche n°1)	2022	Réalisé  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.
			A compétences identiques, une candidature masculine accèdera directement à l'entretien de recrutement dans une filière très féminisée et inversement.		Nombre de stagiaires hommes ou femmes dans les filières spécifiques (Fiche n°2)	2022	
	<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	Pour les demandes de stage, priorité aux CV masculins dans les filières féminines et priorité aux CV féminins dans les filières masculines	Actions déjà réalisées à poursuivre en cas de nouveau recrutement	Nombre de directeurs/directrices de chaque sexe (Fiche n°3)	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	Privilégier, dans la mesure du possible, une équipe de direction mixte.	La titularisation des auxiliaires de vie est toujours en place pour les nouveaux recrutements	Nombre de titularisations réalisées (Fiche n°4)	2021 à 2023	Réalisé mais toujours en cours en fonction des recrutements
			En cas de demande de disponibilité : entretien obligatoire avec l'agent pour échanger sur les motivations de sa demande.	Incitation et accompagnement dans la préparation et le passage des concours	Nombre d'inscriptions aux préparations de concours et concours (Fiche n°5)	2021 à 2023	Réalisé mais toujours en cours

	Objectifs	Pilote	Historique/actions déjà réalisées	Actions à mettre en œuvre	Indicateurs	Suivi/en cours/ Réalisé/ Reporté	
						Délai de	(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	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
	<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 (Fiche n°7)	2023	Réalisé
	<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	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	Réalisé mais toujours en cours en fonction des besoins  Réalisé
	<b>Garantir l'équité de traitement entre hommes et femmes</b>	DRH		Mettre en place un observatoire des rémunérations hommes/femmes	Montant moyen de rémunération  Ecart moyen de rémunération	2024	En cours
	<b>Prévenir la souffrance au travail et accompagner les agents en mal être</b>	DGS DRH		Mettre en place une formation premier secours en santé mentale	Nombre d'agents ayant suivi la formation	2025 à 2026	En cours

	Objectifs	Pilote	Historique/actions déjà réalisées	Actions à mettre en œuvre	Indicateurs	Délai de mise en œuvre	Suivi/en cours/ Réalisé/ Reporté (motifs)
Politique d' équité garantie	<p><b>Améliorer l'intégration des agents porteurs d'un handicap</b> La collectivité ne respecte pas le taux légal de 6% de travailleurs handicapés</p>	Président CST DGS Directeurs DRH	<p>Aménagements de poste suite à inaptitude d'agents</p> <p>Etude ergonomique des crèches</p> <p>Création de rampes d'accès et pose de sonnettes sur les bâtiments CdC</p> <p>-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 -aménagement 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>Equiper les bureaux de porte fermant à clé, permettant à chaque agent de disposer du minimum d'intimité en cas de besoin</p>	<p>Taux d'emploi de travailleurs handicapés</p> <p>Labellisation des accueils du public</p> <p>Nombre d'agents en poste aménagé, en repositionnement ou reclassement professionnels, placés en retraite ou licenciés pour inaptitude (Fiche n°9)</p>	2024 à 2026	En cours
	<p><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></p>	Président DGS Directeurs DRH	<p>Equiper les bureaux de placard fermant à clé, permettant à chaque agent de disposer du minimum d'intimité en cas de besoin</p> <p>Organiser une procédure d'alerte des comportements irrespectueux et inacceptables (adhésion auprès du CDG)</p>	<p>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</p> <p>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</p> <p>Nombre d'agents en régime de travail adapté (aménagement, temps partiel, télétravail, etc.) (Fiche n°10)</p> <p>Nombre d'agents ayant participé aux réunions de sensibilisation / formation</p>	2024 à 2026	En cours

	Objectifs	Pilote	Historique/actions déjà réalisées	Actions à mettre en œuvre	Indicateur	Délai de réalisation	Suivi : en cours / Réalisé / reporté (Définitif)
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	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)
	<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	2024 à 2026	En cours
	<b>Culture managériale commune</b>	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		Formation management par les émotions	Nombre d'agents ayant participé aux formations	2025	En cours
		DGS DRH		Formation médiation	Nombre d'agents ayant participé aux formations	2025	En cours
	<b>Garantir le bien-être au travail</b>	Président DGS Directeurs DRH	1ers ateliers en 2023	Formation bien être (yoga sur chaise, sophrologie, réflexologie palmaire)	Nombre d'agents ayant participé aux formations bien être. (Fiche n°13)	2023 à 2025	En cours
		DGS Directeurs DRH		« Vis mon JOB »	Nombre d'agents ayant participé au dispositif	2025 à 2026	En cours