

## « 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/ Réalisée/ reportée (motifs)
Politique de recrutement mixte et équitable	<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.	DRH	Garantir la régularité et l'impartialité des recrutements par une collégialité systématique.  A compétences identiques, une candidature masculine accèdera directement à l'entretien de recrutement dans une filière très féminisée et inversement.  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	Nombre de femmes ou d'hommes en entretien sur les postes typés masculin ou féminin (Fiche n°1)  Nombre de stagiaires hommes ou femmes dans les filières spécifiques (Fiche n°2)	2022  2022	Réalisée et pérennisée  Le service RH est attentif à ces 2 actions mais ne les a pas mises en place car peu de CV masculin ou féminin dans les filières féminines ou masculines.
	<b>Conserver de la Mixité sur les quatre postes de direction</b> car cette mixité enrichit nettement les approches managériale et stratégique	Président DGS	Privilégier, dans la mesure du possible, une équipe de direction mixte.	Actions déjà réalisées à poursuivre en cas de nouveau recrutement	Nombre de directeurs/directrices de chaque sexe (Fiche n°3)	2021	Réalisé et pérennisée
	<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.	Président CST DGS DRH Directeurs	Titularisation des auxiliaires de vie sur des postes permanents  En cas de demande de disponibilité : entretien obligatoire avec l'agent pour échanger sur les motivations de sa demande.	La titularisation des auxiliaires de vie est toujours en place pour les nouveaux recrutements  Incitation et accompagnement dans la préparation et le passage des concours	Nombre de titularisations réalisées (Fiche n°4)  Nombre d'inscriptions aux préparations de concours et concours (Fiche n°5)	2021 à 2023  2021 à 2023	Réalisée et pérennisée  Réalisé et pérennisée

	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	<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	Réalisée et pérennisée
	<b>Amélioration du sort des agents à temps non complet</b> 32% des femmes sont à temps non complet (SAAD), avec le risque d'en faire des « travailleuses 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	Réalisée et pérennisée  Réalisée et pérennisée
	<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	Réalisée et actualisée annuellement

	Objectifs	Pilote	Historique/actions déjà réalisées	Actions à mettre en œuvre	Indicateurs	Délai 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  -achat de matériel ergonomique (chaises, souris, claviers, rehausseurs...)	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.)	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 (Fiche n°9)	2024 à 2026	En cours
	<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	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)	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.)	Nombre de bureaux équipés  Nombre d'agents en régime de travail adapté (aménagement, temps partiel, télétravail, etc.) (Fiche n°10)	2024 à 2026	Réalisée et pérennisée
					Nombre d'agents ayant participé aux réunions de sensibilisation / formation	2024 à 2026	En cours

	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	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	Réalisée et pérennisée
	<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		Comparaison nombre d'arrêts maladie N-2 et N-1 , de disponibilités et de mobilités. (Fiche n°12)	2023	Réalisée et pérennisée
	<b>Prévenir la souffrance au travail et accompagner les agents en mal être</b>	DGS DRH	Formation des responsables de services, directeurs et DGS	Formation management par les émotions	Nombre d'agents ayant participé aux formations	2025	Réalisée
		DGS DRH		Mettre en place une formation sensibilisation à la santé mentale	Nombre d'agents ayant suivi la formation	2026	En cours
	<b>Garantir le bien-être au travail</b>	Président DGS Directeurs DRH  DGS Directeurs DRH  DGS Directeurs DRH	1ers ateliers en 2023	Formation bien être (yoga sur chaise, sophrologie, réflexologie palmaire)  Sensibilisation et prévention des Troubles musculosquelettiques, ateliers de technique de libération émotionnelle (Ateliers MNT)  « Vis mon JOB »	Nombre d'agents ayant participé aux formations bien être. (Fiche n°13)  Nombre d'agents ayant participé au dispositif  Nombre d'agents ayant participé au dispositif	2023 à 2025  2026  2026	Réalisée  En cours  En cours