



Suivant le Protocole d'accord du 30 novembre 2018 et la Loi de Transformation de la fonction Publique du 6 août 2019, les collectivités de plus de 20 000 habitants doivent élaborer un **Plan d'actions « Egalité professionnelle »**. Conformément au décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique, le plan doit prévoir les **objectifs à atteindre**, les **indicateurs de suivi** et leur **calendrier de mise en œuvre**.

Le plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle entre femmes et hommes précise la période sur laquelle il porte, dans la limite d'une durée de trois ans. Il définit, pour cette période, la stratégie et les mesures destinées à réduire les écarts constatés, notamment dans les domaines mentionnés ci-dessous :

- ▶ Évaluer, prévenir et le cas échéant, traiter les **écarts de rémunération** entre les femmes et les hommes
- ▶ Garantir l'**égal accès** des femmes et des hommes **aux cadres d'emplois, grades et emplois**
- ▶ Favoriser l'articulation entre **activité professionnelle et vie personnelle et familiale**
- ▶ Prévenir et traiter les **discriminations**, les **actes de violence**, de **harcèlement** moral ou sexuel ainsi que des **agissements sexistes**

Au vu des enjeux relatifs à cette thématique, nous proposons un axe supplémentaire sur le pilotage et l'élaboration du plan. Cet axe comprend une partie sur les objectifs, les indicateurs de suivi et le calendrier de mise en œuvre.

Le plan d'actions contient une partie diagnostic qui s'appuie sur les indicateurs du Rapport Social Unique, en particulier sur les 7 indicateurs comparés suivants :

- ▶ Conditions générales de l'emploi
- ▶ Organisation du temps de travail
- ▶ Évolution de carrière
- ▶ Formation
- ▶ Rémunérations
- ▶ Conditions de travail et congés
- ▶ Actes de violence ou de harcèlement

Le Comité social compétent est informé chaque année de l'état d'avancement des actions inscrites au plan.

Le plan d'actions est rendu accessible aux agents par voie numérique et, le cas échéant, par tout autre moyen.

Au-delà de l'enjeu éthique et du respect des obligations légales et réglementaires, promouvoir l'égalité professionnelle améliore globalement le bien-être au travail des agents et agentes, joue un rôle d'exemplarité sur l'ensemble de la collectivité, met en cohérence l'action interne avec la vocation d'intérêt général des politiques publiques, donne une image positive de la collectivité et participe à la modernisation de la gestion des ressources humaines.

Œuvrer pour l'égalité professionnelle requiert la mobilisation de tous les acteurs territoriaux afin de lutter contre les stéréotypes et les discriminations : sensibilisation des agents, recrutement exemplaire, égal accès au déroulement de carrière, etc.

Ce diagnostic, établi à partir des indicateurs du Rapport Social Unique, s'attachera particulièrement à développer les quatre domaines inscrits dans la loi précédemment cités et à suivre l'évolution des données afférentes.

Sommaire

Axe 1 Mettre en place un plan triennal dans une démarche participative

Construction de la démarche : Portage et pilotage de la démarche
Sensibilisation et information des agents
Élaboration et suivi du diagnostic et du plan d'action
Actions à mettre en œuvre

Axe 2 Évaluer, prévenir et le cas échéant traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Les indicateurs d'évaluation
Actions à mettre en œuvre

Axe 3 Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois

Les indicateurs d'évaluation
Les actions à mettre en œuvre

Axe 4 Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

Les indicateurs d'évaluation
Les actions à mettre en œuvre

Axe 5 Prévenir et traiter les actes de discrimination, de harcèlement moral, de violences sexistes et sexuelle

Les indicateurs d'évaluation
Les actions à mettre en œuvre



1 Construction de la démarche : Portage et pilotage de la démarche

Première étape du plan d'actions, le pilotage de la démarche est une condition essentielle pour sa réussite. Il est donc nécessaire d'identifier un référent, de définir le rôle de tous les acteurs et l'articulation des missions, d'associer les représentants du personnel, de planifier les modalités de communication interne et externe et d'organiser les modalités ou instances de suivi et d'évaluation.

Ces éléments sont nécessaires pour garantir l'implication des acteurs et la réalisation des actions définies.

De plus, il paraît fondamental que l'autorité territoriale se positionne sur un sujet si important, et que les Direction Générale / Direction des Ressources Humaines lui viennent en soutien. Ainsi, les actions bénéficieront d'un portage et d'un pilotage politique et opérationnel visibles.

2 Sensibilisation et information des agents

Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes nécessite de sensibiliser l'ensemble des agents à cette thématique. Les causes des inégalités étant parfois structurelles, il convient d'attirer l'attention des agents sur des comportements insidieux à l'image des stéréotypes de genre, véhiculés souvent de manière inconsciente.

Les actions en faveur de la sensibilisation visent à informer sur les enjeux et les inégalités entre les genres, à déconstruire les idées reçues, à diffuser une culture de l'égalité et à acquérir de nouveaux réflexes professionnels.

Fondement de la démarche pour l'égalité professionnelle, le travail de sensibilisation irrigue tout le plan d'actions.

3 Élaboration et suivi du diagnostic et du plan d'action

Conformément au décret du 4 mai 2020, ce plan d'actions va prévoir les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et leur calendrier de mise en œuvre.

PORTAGE ET MISE EN PLACE DU PLAN

- Déterminer le pilotage du plan d'action : Zone de saisie libre
- Nommer un Référent Egalite dans la collectivité et définir son rôle et ses responsabilités (lettre de missions) :
Zone de saisie libre
- S'appuyer sur un prestataire extérieur pour porter le plan d'action auprès des acteurs dans une démarche participative
- S'appuyer sur l'expertise et les ressources de la mission en charge de l'égalité femmes hommes dans la collectivité

IMPLICATION DES ACTEURS

- Impliquer et former les membres du Comité de pilotage
- Former l'ensemble des membres du Comité Social au sujet de l'égalité professionnelle
- Mobiliser les assistants ou conseillers de prévention / assistants sociaux / infirmiers / médecins de prévention / psychologues du travail
- Organisation de groupes de travail thématiques pour alimenter le plan d'actions
- Mettre en place un réseau "égalité pro" des encadrants
- Définir des indicateurs de suivi du plan d'actions (cf. suivi annexe)
- Mettre en place un réseau de référents « égalité pro » associant des agents de différentes catégories dont des encadrants

SENSIBILISATION DES AGENTS

- Intégrer l'égalité F-H dans les formations management (plan de formation)
- Intégrer l'égalité F-H dans les entretiens professionnels
- Intégrer l'égalité F-H dans la charte des droits et devoirs de l'agent ou règlement intérieur
- Lutter contre les stéréotypes / préjugés auprès de l'ensemble des agents par une démarche participative
- Intégrer l'égalité F-H dans le parcours d'accueil des nouveaux arrivants
- Intégrer les enjeux d'égalité F-H lors des événements internes à la collectivité
- Mettre à jour les procédures RH pour intégrer les enjeux de l'égalité F-H
- Mettre en place une communication Nudge sur égalité F-H



Les femmes perçoivent un salaire brut annuel inférieur de près de 15 % à celui des hommes (source : Bilan Social 2019). Parmi les causes explicatives de cette inégalité, le Centre Hubertine Auclert identifie plusieurs facteurs :

- ▶ la différence de positionnement à l'embauche : les femmes négocient très peu leur salaire et sont plus captives et moins mobiles sur le marché de l'emploi (mobilité liée au conjoint par exemple)
- ▶ des parcours féminins moins linéaires liés aux congés maternité et parentaux
- ▶ le travail à temps partiel et l'impact possible sur le déroulement de la carrière
- ▶ l'écart de rémunération par filière rarement contrebalancé par le niveau de primes
- ▶ des heures supplémentaires essentiellement effectuées par des hommes

De manière plus globale, le déroulement de carrière différencié entre les femmes et les hommes est une source majeure des écarts de rémunération.

1

Les indicateurs d'évaluation des écarts de rémunération

Les 10 plus hautes rémunérations

	Montant en euros	Nombre de bénéficiaires	% de rémunération attribué
Total des 10 + hautes rémunérations brutes annuelles			
Femmes ♀	200 000 €	5	50%
Hommes ♂	200 000 €	5	50%

Analyse

50% de la somme des 10 plus hautes rémunérations est attribué à des femmes pour 5 bénéficiaires sur 10.

Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR*

Rémunérations moyennes des agents sur emploi permanent par catégorie et filière

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	107 350 €	94 614 €	32 387 €	45 166 €	36 726 €	31 869 €	44 585 €	40 391 €
Animation			39 880 €	45 429 €	20 663 €	25 686 €	23 323 €	28 631 €
Culturelle	-	52 899 €	29 837 €	36 385 €	-	31 021 €	29 837 €	39 089 €
Incendie secours								
Médico-sociale	-	35 484 €	-	25 228 €	-	-	-	27 498 €
Médico-technique								
Police municipale	-	-	50 316 €	-	32 475 €	35 526 €	35 024 €	35 526 €
Sociale	38 586 €	39 769 €	-	-	-	-	38 586 €	39 769 €
Sportive								
Technique	49 290 €	-	-	45 621 €	29 660 €	23 940 €	31 691 €	24 170 €
Total	58 583 €	51 284 €	36 318 €	35 961 €	29 140 €	25 550 €	32 441 €	28 909 €

Écart de rémunérations selon la catégorie et la filière

- en faveur des femmes
- en faveur des hommes

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Administrative	12 737 €	12 779 €	4 857 €	4 193 €
Animation		5 549 €	5 023 €	5 308 €
Culturelle		6 548 €		9 252 €
Incendie secours				
Médico-sociale				
Médico-technique				
Police municipale			3 051 €	502 €
Sociale	1 183 €			1 183 €
Sportive				
Technique			5 720 €	7 522 €
Total	7 299 €	356 €	3 589 €	3 533 €

Sur 9 croisements filière et catégorie, on constate 3 écarts de rémunération en faveur des hommes et 6 écarts en faveur des femmes.

L'écart de rémunération en faveur des femmes (de 1 183 € min à 12 779 € max) est inférieur à l'écart en faveur des hommes (de 4 857 € min à 12 737 € max)

L'écart de rémunération le plus élevé en faveur des hommes est de 12 737 € et concerne la catégorie A de la filière Administrative. L'écart de rémunération le plus élevé en faveur des femmes est de 12 779 € et concerne la catégorie B de la filière Administrative.

Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes

Croisement selon la catégorie et la filière

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	43%	49%	28%	38%	36%	27%	36%	34%
Animation			39%	43%	16%	10%	21%	18%
Culturelle	-	30%	27%	19%	-	21%	27%	25%
Incendie secours								
Médico-sociale	-	27%	-	17%	-	-	-	20%
Médico-technique								
Police municipale	-	-	20%	-	26%	23%	24%	23%
Sociale	23%	23%	-	-	-	-	23%	23%
Sportive								
Technique	38%	-	-	36%	25%	18%	28%	18%
Total	39%	34%	28%	31%	25%	19%	28%	23%

Écart de points entre la part des primes sur les rémunérations annuelles brutes des femmes et celle des hommes selon la catégorie et la filière

- en faveur des femmes
- en faveur des hommes

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Administrative	6	10	9	2
Animation		4	6	3
Culturelle		8		2
Incendie secours				
Médico-sociale				
Médico-technique				
Police municipale			3	1
Sociale	0			0
Sportive				
Technique			7	10
Total	5	3	6	5

Sur 8 croisements filière et catégorie, on constate 4 écarts de rémunération en faveur des hommes et 3 écarts en faveur des femmes.

L'écart de rémunération en faveur des femmes (de 4 min à 10 max) est inférieur à l'écart en faveur des hommes (de 3 min à 9 max).

L'écart de rémunération le plus élevé en faveur des hommes est de 9 et concerne la catégorie C de la filière Administrative.

L'écart de rémunération le plus élevé en faveur des femmes est de 10 et concerne la catégorie B de la filière Administrative.

2

Actions à mettre en œuvre en faveur de l'égalité de rémunération

Suivre attentivement les données afin de mieux évaluer les écarts de rémunération et les corriger le cas échéant, en croisant les données avec les critères d'attribution des primes et en vérifiant l'équité d'attribution des primes par filière et par métier, tout en poursuivant des actions sur l'amélioration des conditions de travail, favorable à l'égalité professionnelle.

ATTRIBUTION DES PRIMES

- Poursuivre la collecte et l'analyse des données permettant d'examiner les écarts F – H dans les critères d'attribution des primes par catégories, statut, filières
- Sensibiliser les encadrants sur les biais cognitifs lors de l'attribution des primes notamment le CIA

REPARTITION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES

- Questionner la répartition des heures supplémentaires en fonction des secteurs et des métiers
- Agir sur les causes de la sous-représentation des femmes dans la prise des heures supplémentaires (horaires et missions peu accessibles, etc.)

CONDITIONS DE TRAVAIL

- Poursuivre l'évaluation de l'impact des conditions de travail sur le déroulement des carrières
- Réduire les emplois à temps non complet

RECRUTEMENT

- Garantir l'égalité de rémunération F-H lors du recrutement de contractuels.

CARRIERE ET PROMOTION

- Mettre en place une démarche de résorption de l'emploi précaire (titularisations, temps de travail, ...)
- Poursuivre l'évaluation de l'impact d'un accès inégal aux promotions internes et aux examens professionnels pour les femmes et les hommes

INTERRUPTIONS DE CARRIERE ET QUOTITE DE TEMPS DE TRAVAIL

- Prévenir l'impact des interruptions de carrière par l'amélioration des conditions de travail, en particulier du temps de travail par le développement de la flexibilité : développement de l'annualisation, de plages horaires d'arrivée / départ, et la mise en place du télétravail
- Mieux informer des effets du temps partiel et non complet sur la rémunération et la retraite par la mise en place d'un entretien lors des demandes de temps partiel

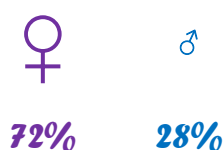


Le taux de féminisation élevé au sein de la fonction publique territoriale (61 %) ne la préserve pas pour autant des inégalités dans les déroulements de carrière. Il occulte certaines réalités comme la présence importante de femmes dans des filières et des cadres d'emplois moins rémunérés que les hommes, leur faible représentation au niveau des postes à responsabilité ou bien leur part plus importante parmi les emplois précaires.

1 Les indicateurs d'évaluation de l'égal accès aux cadres d'emplois, grades et emplois

La place des femmes dans la collectivité

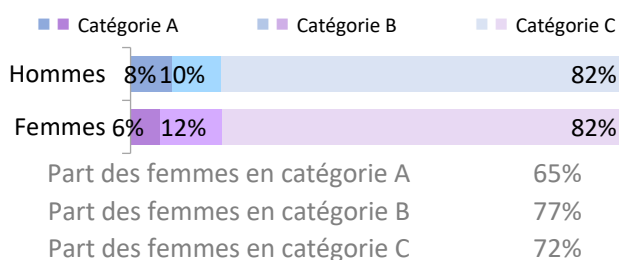
La répartition des effectifs sur emploi permanent par genre



L'accès au statut de fonctionnaire
33% des femmes ont le statut de contractuel sur emploi permanent contre **22%** des hommes

L'accès au CDI
2% des femmes en CDI
13% des hommes en CDI

L'accès aux catégories hiérarchiques d'encadrement



La représentation au sein des filières

	Femmes	Hommes	Part des femmes dans la FPT
Administrative	79%	21%	84%
Animation	58%	42%	73%
Culturelle	90%	10%	64%
Incendie secours	-	-	-
Médico-sociale	100%	0%	96%
Médico-technique	-	-	-
Police municipale	14%	86%	22%
Sociale	80%	20%	96%
Sportive	-	-	-
Technique	72%	28%	41%

Le taux de féminisation global de l'emploi permanent est de 72%.

On constate que dans certaines filières les femmes sont surreprésentées :
 - Médico-sociale 100% - Culturelle 90% - Sociale 80% - Administrative 79%

Concernant l'accès au statut de fonctionnaire, 66,7% des femmes sur emploi permanent bénéficient du statut de fonctionnaire contre 77,8% des hommes.

Parmi les femmes contractuelles sur emploi permanent, 2% ont pu bénéficier d'un CDI contre 13% des hommes.

Les femmes accèdent proportionnellement plus aux catégories d'encadrement et d'encadrement intermédiaire (18,3% femmes en A et B contre 18,1% hommes en A et B)

L'accès aux emplois fonctionnels

La collectivité emploie 3 agents sur emploi fonctionnel, dont 1 femmes et 2 hommes

Analyse

Les postes de Direction sont occupés à 33,3% par des femmes. Pour rappel, 72,1% des agents sur emploi permanent sont des femmes.

L'écart d'âge entre les femmes et les hommes

Âge moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaire	Contractuel permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes ♀	47,46	39,54	44,82
Hommes ♂	44,91	39,06	43,61

Proportion des + de 50 ans

40% des femmes ont + de 50 ans
contre 36% des hommes

Analyse

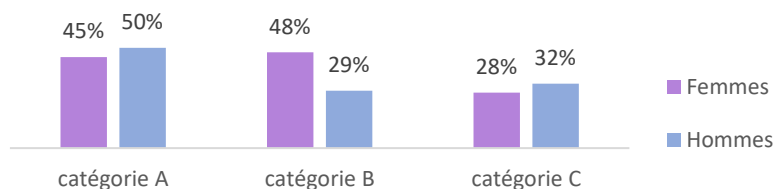
Parmi les femmes, on compte proportionnellement plus d'agents de plus de 50 ans : 40% des femmes contre 36% des hommes.

L'accès aux évolutions de carrière et à la titularisation

- ▶ Promotion interne : Aucune nomination
- ▶ Lauréats d'examen professionnel : Aucune nomination
- ▶ Lauréats de concours : 0% des nominations concernent des femmes (sur 1 nomination)

L'accès à la formation

Les départs en formation rapportés à l'effectif



Analyse

Globalement moins de femmes (31,2%) sur emploi permanent que d'hommes (33,3%) sont partis en formation.

Au sein des catégories hiérarchiques, on peut constater une forte disparité concernant les départs en formation. La catégorie B comprend la plus forte différence +19 points en faveur des femmes.

2

Les actions à mettre en œuvre en faveur de l'égal accès aux emplois

CADRES D'EMPLOIS

- Évaluer le niveau de mixité des filières, des fonctions et des métiers et encourager la double mixité des métiers
- Mettre en place des actions de remédiation à la pénibilité du travail dans les métiers très féminins ou très masculins : adaptation de l'outillage...
- Évaluer le niveau de mixité des recrutements selon le type de poste et de statut et favoriser cette mixité en poursuivant la féminisation / masculinisation de fiches de poste et des annonces d'emploi
- Évaluer l'égal accès aux formations permettant une reconversion (notamment vers des métiers moins sexués) et corriger le cas échéant par un accompagnement personnalisé (bilan professionnel...)
- Former les recruteurs à la non discrimination et à l'égalité femmes-hommes

PROMOTION ET AVANCEMENT

- Mettre en place la parité femmes-hommes dans les jurys de recrutement et d'examens professionnels
- Évaluer le niveau de participation et de réussite aux concours et examens professionnels par sexe et le corriger le cas échéant
- Assurer une égalité d'accès aux préparations concours et examens professionnels
- Garantir une proportion égale de femmes et d'hommes promouvables et promus

EVOLUTION PROFESSIONNELLE

- Respecter l'obligation de nominations équilibrées de femmes et d'hommes dans les emplois supérieurs
- Faciliter l'accès des femmes aux emplois fonctionnels et aux emplois d'encadrement par diverses actions (Ex: mentoring, mise en place d'un réseau professionnel féminin, proximité du lieu de formation, ...)



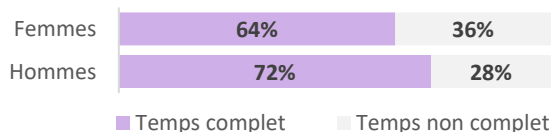
Encore beaucoup de femmes consacrent davantage de temps aux tâches domestiques et parentales que les hommes. Cette inégale répartition influe sur leur parcours professionnel. Le déséquilibre vie professionnelle, vie personnelle et familiale constitue, par conséquent, un frein majeur à l'égalité professionnelle.

1

Les indicateurs d'évaluation de l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

L'organisation du temps de travail

La répartition des emplois à temps complet et à temps non complet

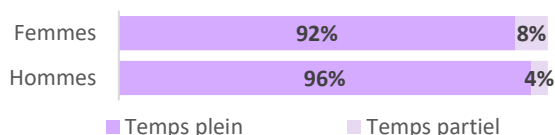


‡ 77% des agents à temps non complet sont des femmes

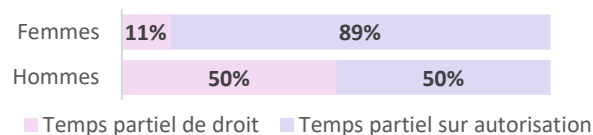
La collectivité ne dispose pas d'une charte du temps

Une charte du temps regroupe les mesures visant à améliorer l'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée.

L'accès au temps partiel



L'accès au temps partiel sur autorisation ou de droit



Analyse

Les femmes (36,0%) sont plus concernées par le temps non complet que les hommes (27,8%).

Les femmes (7,6%) sont plus concernées par le temps partiel que les hommes (3,8%).

Parmi les agents à temps partiel, les hommes bénéficient plus d'un temps partiel de droit (50,0%) que les femmes (11,1%) qui bénéficient en majorité d'un temps partiel sur autorisation.

Nota : la collectivité ne dispose pas d'une charte du temps.

Congés et conditions de travail

Taux d'absentéisme	Hommes	Femmes
Accidents de service	0,86%	0,29%
Accidents de trajet	-	0,01%
Autorisation spéciale	0,13%	0,19%
Congé de longue maladie	-	1,74%
Maladie de longue durée	-	2,20%
Maladie ordinaire	2,06%	4,41%
Maladie professionnelle	0,00%	0,00%

Congés maternité, paternité ou adoption des agents permanents

- ▶ 6 congés maternité ou adoption
- ▶ 4 congés paternité ou adoption

En congé parental (article 75)

Fonctionnaires et contractuels

- ▶ Aucune femme en congé parental
- ▶ Aucun homme en congé parental

Analyse

L'observation des données sur l'absentéisme permet de constater que les femmes (9,7%*) sont plus absentes que les hommes (3,5%*), en particulier en ce qui concerne la maladie ordinaire.

On relève 6 congés maternité ou adoption, 4 congés paternité ou adoption, aucun congé parental au bénéfice de femmes et aucun pour les hommes.

**Taux d'absentéisme Global : Absences médicales + maternité, paternité, adoption + autorisations spéciales d'absences. Ne sont pas comptabilisés les jours de formation et les absences pour motif syndical ou de représentation.*

Télétravail

	Hommes	Femmes
Pourcentage d'agents exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail	6%	9%

Analyse

On constate que proportionnellement plus de femmes (9,1%) que d'hommes (5,6%) exercent leur fonction en télétravail.

2

Les actions à mettre en œuvre en faveur de l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

TEMPS DE TRAVAIL

- Poursuivre les propositions de flexibilité du temps de travail favorisant l'articulation des temps vie professionnelle / vie personnelle (mise en place du télétravail, plages flexibles...)
- Encadrer les heures de réunion quel que soit le niveau de responsabilité
- Développer la flexibilité du temps de travail

TÉLÉTRAVAIL

- Faciliter un égal accès au télétravail pour les femmes et les hommes
- Neutraliser l'impact potentiel du télétravail sur le déroulement de carrière des femmes et des hommes

ARTICULATION DES TEMPS DE VIE

- Prévoir un entretien pré et post congé maternité / congé parental avec le N+1 pour prévenir l'impact des interruptions de carrière
- Faciliter la prise de congé paternité en développant l'information vers les agents concernés, en particulier les agents d'encadrement
- Encourager la déconnexion



L'article 80 de loi du 6 août 2019 a modifié la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires en instaurant un dispositif de signalement ayant pour objet de recueillir les signalements des agents s'estimant victimes d'acte de violence ou de discrimination et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés.

1

Les indicateurs d'évaluation des actes de discrimination, de harcèlement moral, de violences sexistes et sexuelles

Prévention et formation

La collectivité a mis en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, harcèlements et discriminations (qu'il soit en interne, en externe ou mutualisé) Oui

La collectivité a mis en place un dispositif global de formations et d'informations à destination de ses agents pour prévenir et lutter contre les violences sexuelles et sexistes Non

Violences, harcèlements et menaces

Nombre d'actes envers le personnel pour 1 000 agents

	Hommes	Femmes
Actes de violence physique	0	0
Actes de violence sexuelle	0	0
Harcèlement moral	0	0
Harcèlement sexuel	0	0
Menaces et actes d'intimidation	0	0

Nombre d'actes envers le personnel pour 1 000 agents selon l'origine

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

Analyse

Aucun acte envers le personnel n'a été rapporté.

PREVENTION ET TRAITEMENT DES DISCRIMINATIONS, ACTES DE VIOLENCE, DE HARCELEMENT MORAL ET SEXUEL, AGISSEMENTS SEXISTES

- Diffuser les numéros d'urgence et les contacts des professionnels en interne et sur le territoire pouvant accueillir et accompagner les victimes et les témoins.
- Conventionner avec le Centre de Gestion pour adhérer au dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes
- Sensibiliser, informer, former sur la question des violences sexistes et sexuelles et du harcèlement
- Former les encadrants au repérage et à la prise en charge des situations de discriminations, de violences sexistes et sexuelles et de harcèlement moral
- Former les agents en charge de l'enquête administrative à la spécificité des situations de discrimination, de violences sexistes et sexuelles et de harcèlement moral
- Engager les procédures adéquates et communiquer sur la politique disciplinaire

MISE EN PLACE DU DISPOSITIF DE RECUEIL

- Définir les modalités du dispositif de recueil et de traitement de situations de violences sexistes et sexuelles et de discrimination pour les victimes et les témoins
- Activer la cellule de signalement par les agents victimes et les témoins
- Informer régulièrement sur le dispositif de signalement et de traitement mis en place
- Évaluer annuellement l'efficacité du dispositif de signalement et de traitement
- Communiquer et rendre accessible le dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes

L'outil d'aide à l'élaboration des Plans d'action - égalité professionnelle ainsi que l'outil de calcul du baromètre ont été réalisés par l'Observatoire de l'Emploi et de la FPT des CDG de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec les CIG Petite et Grande Couronne et le Centre Hubertine Auclert.



en partenariat avec :

