



**Égalité  
femme-homme**  
Ressources humaines



## **PLAN EGALITE PROFESSIONNELLE FEMME-HOMME**

**2024-2026**

---

***FICHES ACTIONS***

---

## **AXE N°1 : Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes**

### **Fiche Action n°1 = Analyser les écarts de régime indemnitaire en fonction des métiers et du statut**

<b>Objectifs de l'action</b>	Identifier et analyser les écarts de régime indemnitaire entre femmes et hommes par catégorie, métier, statut afin d'en repérer plus finement les causes et pouvoir proposer des actions correctrices plus ajustées.
<b>Description de l'action</b>	<p>Dans cette action il s'agira :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Caractériser toutes les composantes du régime indemnitaire : groupe fonction, complément annuel de rémunération, sujétions, régime personnel...</li> <li>- Genrer les indicateurs.</li> <li>- Evaluer les écarts de régime indemnitaire entre femmes et hommes par métier, statut, catégorie,...</li> <li>- Analyser ces écarts, en estimer les causes.</li> <li>- Mieux comprendre si et comment la composante régime indemnitaire impacte les écarts globaux de rémunération.</li> <li>- Proposer des mesures correctrices.</li> <li>- Autant le statut titulaire que le statu contractuel sera concerné par cette action.</li> </ul>
<b>Outils à développer</b>	Elaboration des requêtes informatiques
<b>Résultats attendus</b>	La possibilité d'évaluer les écarts de régime indemnitaire entre les femmes et les hommes, la contribution de ces différences aux écarts globaux de rémunération puis la possibilité d'en comprendre les causes et d'en proposer des mesures correctrices. Par ailleurs, ce travail sera également contributeur à l'action 3 concernant les études d'impact des évolutions de régime indemnitaire.
<b>Points de vigilance</b>	Les données actuelles sont encore produites par les SIRH des anciens Bas et Haut-Rhin dont les fonctionnements ne sont pas homogènes. La mise en place d'un SIRH commun en 2024 va fortement mobiliser les équipes et nécessitera des actions de paramétrages avant d'être en capacité de produire des données consolidées et fiables.
<b>Calendrier</b>	En raison des points de vigilance énoncés ci-dessus, il est proposé : <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2024 : Identification des indicateurs précis et production de chiffres mensuels grâce à la requête RH mensuelle.</li> <li>- 2025 : première production de données et analyse</li> <li>- 2026 : ajustements</li> </ul>
<b>Acteurs engagés dans l'action</b>	<p>Pilote : Service projet et appui juridique</p> <p>Contributeurs : Service système d'information des ressources humaines ; Service projet et appui juridique ; Service gestion des emplois, des compétences et des organisations</p>
<b>Indicateurs</b>	<p>Etablissement de la liste précise des indicateurs</p> <p>Données générées</p> <p>Extraction des données grâce à la requête RH mensuelle</p> <p>Extraction des données annuelles, fiabilité des données, analyse.</p>

**Modalités  
d'évaluation de  
l'action**

Tableau d'évolution sur 2024 à partir de la requête RH  
Evaluation annuelle, présentation des analyses en COPIL du Plan Egalité  
femmes hommes

## **AXE N°1 : Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes**

### **Fiche Action n°2 = Détermination des indicateurs sur lesquels la collectivité va se baser pour analyser les écarts de rémunération**

<b>Objectifs de l'action</b>	Déterminer les indicateurs de rémunération et de carrière dont la CeA doit se doter et les intégrer au nouvel Système d'information des ressources humaines (SIRH) pour analyser les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. L'enjeu est double : analyser ces écarts pour en proposer des actions correctrices et répondre aux obligations réglementaires (notamment celles qui découlent de la loi du 19 juillet 2023 instaurant un Index de l'égalité professionnelle) relatives à la production et à la publication des données puis à la correction des écarts.
<b>Description de l'action</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Etablir la liste des indicateurs</li><li>- Elaborer les requêtes informatiques nécessaires pour extraire les données</li><li>- Si nécessaire mettre en place toute requête qui sera facilitante pour la présentation et l'analyse des données</li></ul>
<b>Outils à développer</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Requêtes informatiques nécessaires aux données</li></ul>
<b>Résultats attendus</b>	Avoir la possibilité dès la mise en place du SIRH commun de pouvoir extraire les données qui permettront de caractériser les écarts de rémunération et de carrière entre les femmes et les hommes de manière à en analyser les causes et en proposer des actions correctrices. Répondre en ce sens aux évolutions des obligations légales.
<b>Points de vigilance</b>	Les données actuelles sont encore produites par les SIRH des anciens Bas et Haut-Rhin dont les fonctionnements ne sont pas homogènes. La mise en place d'un SIRH commun en 2024 va fortement mobiliser les équipes et nécessitera des actions de paramétrages avant d'être en capacité de produire des données consolidées et fiables. Enfin, nous sommes dans l'attente de la publication d'un décret qui précisera les indicateurs devant figurer à l'Index de l'égalité professionnelle, bien qu'il est déjà annoncé qu'il sera équivalent à celui qui existe dans le privé.
<b>Calendrier</b>	En raison des points de vigilance énoncés ci-dessus, il est proposé : <ul style="list-style-type: none"><li>- 2024 : Identification des indicateurs précis, requêtage, en vue de la création du premier index égalité professionnel</li><li>- 2025 : production de données et analyse</li><li>- 2026 : production de données et analyse</li></ul>
<b>Acteurs engagés dans l'action</b>	Pilote : Service projets et appui juridique Contributeurs : SIRH, Service projets et appui juridique, Service gestion des emplois, des compétences et des organisations
<b>Indicateurs</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Liste établie des indicateurs, en conformité avec l'outil de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique et avec les exigences du nouvel Index</li><li>- Capacité du SIRH à produire les données attendues</li></ul>

**Modalités  
d'évaluation de  
l'action**

- Intégration des données au rapport annuel de situation de l'égalité femmes hommes
- Production et publication de l'Index de l'égalité professionnelle

## **AXE N°1 : Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes**

### **Fiche Action n°3 = Intégrer le principe de réaliser des études d'impact sur la rémunération en cas d'évolutions du RI : métiers, groupes de fonction**

<b>Objectifs de l'action</b>	Mettre en place un protocole d'évaluation de l'impact d'une proposition d'évolution du régime indemnitaire sur les inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes. Il s'agira par ce protocole de vérifier, avant toute prise de décision, que la proposition d'évolution de RI n'aggrave pas les inégalités, voire contribue à les réduire.
<b>Description de l'action</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Etablir précisément la liste des indicateurs nécessaires</li><li>- Elaborer une matrice de simulation</li><li>- Etablir un protocole de simulation</li></ul>
<b>Outils à développer</b>	Matrice et protocole de simulation
<b>Résultats attendus</b>	Aide à la décision relativement à une proposition d'évolution du régime indemnitaire Maîtrise, voire réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
<b>Points de vigilance</b>	Les données actuelles sont encore produites par les SIRH des anciens Bas et Haut-Rhin dont les fonctionnements ne sont pas homogènes. La mise en place d'un SIRH commun en 2024 va fortement mobiliser les équipes et nécessitera des actions de paramétrages avant d'être en capacité de produire des données consolidées et fiables
<b>Calendrier</b>	En raison des points de vigilance énoncés ci-dessus, il est proposé : <ul style="list-style-type: none"><li>- 2024 : Identification des indicateurs, réflexion sur une matrice et/ou un protocole</li><li>- 2025/26 : mise en œuvre, en cohérence temporelle avec l'action 2</li></ul>
<b>Acteurs engagés dans l'action</b>	Pilote : Service projets et appui juridique  Contributeurs : Service système d'information des ressources humaines ; Service gestion des emplois, des compétences et des organisations ; Service projets et appui juridique
<b>Indicateurs</b>	Evolution des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes liés au régime indemnitaire
<b>Modalités d'évaluation de l'action</b>	Analyse annuelle des écarts de rémunération pour les différents supports réglementaires : rapport de situation, Index de l'égalité professionnelle.

**AXE N°2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique**

**Fiche Action n°4 = Expérimenter sur la durée du plan la prise en compte des règles incapacitantes par le déploiement de modalités diverses : autorisations spéciales d'absence, télétravail, aménagement....**

<b>Objectifs de l'action</b>	Prendre en compte l'impact des règles incapacitantes sur la qualité de vie et l'engagement au travail des femmes. Définir un ensemble de modalités destinées à répondre à la difficulté spécifique des femmes dont les menstruations sont incapacitantes. Expérimenter ces modalités sur la durée du plan.
<b>Description de l'action</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Définir le public cible (ex : les femmes souffrant de règles incapacitantes du fait de maladie gynécologiques, les femmes souffrant d'endométriose ...)</li> <li>- Définir les modalités qui peuvent être mises en œuvre (ex : Autorisations spéciales d'absence (ASA), télétravail, aménagement du poste de travail, aménagement horaire, ...)</li> <li>- Définir les conditions de mobilisation de ces différentes modalités (ex : recours au médecin du travail ...)</li> <li>- Définir les modalités pratiques de mise en œuvre</li> <li>- Définir les modalités du suivi de manière à pouvoir évaluer l'expérimentation</li> </ul>
<b>Outils à développer</b>	Fiche protocole Outil de suivi de l'expérimentation
<b>Résultats attendus</b>	La possibilité pour les femmes souffrant de règles incapacitantes de mieux les vivre et être capable d'assurer leur mission dans de bonnes conditions, et ainsi réduire l'inégalité entre les femmes et les hommes.
<b>Points de vigilance</b>	D'après une enquête ipsos de septembre 2022, 35 % des femmes déclarent que les règles ont un impact négatif sur leur travail. Mais plus d'un tiers des femmes interrogées craindraient d'avoir recours à un congé spécifique en raison de peur de moqueries ou d'impact négatif sur leur carrière. Il y aura lieu d'être vigilant à communiquer de manière adéquate pour faire valoir la spécificité des menstruations handicapantes sans la stigmatiser.
<b>Calendrier</b>	Groupe de travail pour définir les contours et les modalités de l'expérimentation : 1 <sup>er</sup> semestre 2024 Démarrage expérimentation : septembre 2024
<b>Acteurs engagés dans l'action</b>	Pilote : Service projets et appui juridique  Contributeurs : Service accompagnement médico- social des agents, Service Gestion Statutaire et Rémunération, Service promotion de la santé et de la sécurité au travail, Organisations syndicales
<b>Indicateurs</b>	Nombre de modalités demandées
<b>Modalités d'évaluation de l'action</b>	Bilan qualitatif et quantitatif (auprès des managers, des femmes bénéficiaires, en nombre de modalités prises, en impact)

## **Axe 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique**

### **Fiche Action n°5 = faciliter l'accès des femmes aux postes à responsabilité**

<b>Objectifs de l'action</b>	<p>Selon diverses études, il existe 3 freins au recrutement ou à l'évolution de carrière des femmes : la discrimination, le manque de confiance, les difficultés à concilier vie personnelle et vie professionnelle.</p> <p>Qu'en est-il à la CeA?</p> <p>Les femmes occupent-elles des postes de managers et éprouvent-elles des difficultés, des freins pour accéder à ce type de poste, quels sont leurs besoins ?</p> <p>Cette action vise dans un premier temps à faire un point d'étape sur l'état actuel du recrutement des femmes aux postes à responsabilités au sein de la CeA, puis à informer, sensibiliser et accompagner les femmes qui hésitent encore à s'engager, à parfois casser certains mythes, à leur permettre de s'engager en confiance.</p>
<b>Description de l'action</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. <u>Réaliser un état des lieux</u> : recenser le % de femmes occupant des postes de managers, par strate hiérarchique, recueillir leurs besoins ou leurs freins :<ul style="list-style-type: none"><li>• Réaliser une extraction sur le ratio managers H/F</li><li>• Réaliser un sondage et des groupes d'expression auprès des femmes et auprès des hommes</li></ul><p>Selon les résultats des sondages, un plan d'actions comportant les aspects ci-dessous pourra être élaboré et mis en œuvre :</p></li><li>2. <u>Informer</u><ul style="list-style-type: none"><li>• Communiquer via intranet sur le nombre de femmes managers, faire la promotion des réussites (notamment à travers de témoignages), faire une campagne de communication sur la volonté de la CeA à encourager l'engagement des femmes</li></ul></li><li>3. <u>Sensibiliser</u> :<ul style="list-style-type: none"><li>• Investir le réseau interne « égalité » déjà existant afin de promouvoir les femmes ambadrices (par le mentorat par exemple) : elles pourront témoigner individuellement ou collectivement de leur expérience</li><li>• Réaliser un atelier réflexif « être femme manager à la CeA » :<ul style="list-style-type: none"><li>-convier les femmes à partager leurs questionnements, lever les croyances et les freins, favoriser des prises de conscience pour s'engager</li><li>-convier les hommes pour éventuellement faire évoluer les mentalités</li></ul></li></ul></li></ol>

	<p>4. <u>Accompagner individuellement et/ou collectivement</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Promouvoir l'offre d'accompagnement individuel du Pôle Accompagnements dont le coaching interne</li> <li>• Réaliser un atelier de co-développement pour permettre aux femmes de trouver leurs propres solutions à concilier vie personnelle et vie professionnelle, à faciliter la prise de poste, à travailler sur la posture de manager.</li> </ul>
<b>Outils à développer</b>	<p>Un sondage sur les freins et besoins de femmes</p> <p>Un groupe d'expression</p> <p>Une communication sur le nombre de femmes managers, les réussites (magazine de la collectivité)</p> <p>Un atelier réflexif pour favoriser des prises de conscience</p> <p>La promotion de l'offre d'accompagnement individuel de la CeA dont le coaching interne</p> <p>Un atelier de co-développement dédié à cette thématique</p>
<b>Résultats attendus</b>	<p>Un taux de recrutement des femmes managers plus important</p> <p>Des femmes qui s'engagent en confiance</p>
<b>Points de vigilance</b>	<p>Ne pas opposer managers femmes et managers hommes (mais plutôt rechercher la complémentarité)</p> <p>Cette action pourra être efficace si elle est complétée d'une démarche visant à harmoniser vie personnelle et vie professionnelle (flexibilité pour faciliter la parentalité : télétravail, adaptation des congés, des absences exceptionnelles)</p>
<b>Calendrier</b>	<p>Etat des lieux : 1<sup>er</sup> semestre 2024</p> <p>Mise en place des actions : fin 2024, courant 2025</p>
<b>Acteurs engagés dans l'action</b>	<p>Pilote : Anne LOGEL/Pôle accompagnement</p> <p>Contributeurs : Vincent VERRON/Pôle accompagnement, service emploi, Direction Communication</p>
<b>Indicateurs</b>	<p>Augmentation du nombre de femmes recrutées sur certaines catégories de postes où un déséquilibre a été constaté</p> <p>Etat des lieux et communication réalisés</p> <p>Nombre de coachings réalisés</p> <p>Nombre d'ateliers réflexifs réalisés et nombre de participants</p> <p>Réactivation du réseau « égalité » de la collectivité (mentorat, groupe de paroles)</p> <p>Taux de réponse aux sondages</p>
<b>Modalités d'évaluation de l'action</b>	<p>Mise en place d'une équipe projet pour le suivi de l'action, présentation des bilans au comité de pilotage du plan.</p>

## **AXE N°2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique**

### **Fiche Action n°6 = Analyser par métier la répartition femmes-hommes**

<b>Objectifs de l'action</b>	L'analyse par métier de la répartition femmes-hommes vise à mieux comprendre et évaluer la répartition des genres au sein des 150 métiers de la collectivité.
<b>Description de l'action</b>	<p>Cette analyse sert à identifier des disparités de genre qui pourraient exister sur les métiers, afin de mieux cibler les actions de communication et les initiatives visant à promouvoir l'égalité des genres et à favoriser la diversité.</p> <p>Les étapes principales à suivre pour réaliser cette analyse :</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. <b>Collecte des données</b> : Rassembler les données sur le genre et les métiers occupés par chaque agent (Requête SIRH).</li><li>2. <b>Classification des métiers</b> : Définir les regroupements qui peuvent donner du sens aux analyses (ex : en catégories, en familles, en filières, par DGA... etc).</li><li>3. <b>Analyse quantitative</b> : Pour chaque métier, calcul du pourcentage de femmes et d'hommes, afin de visualiser les disparités de genre dans l'ensemble de la collectivité et au niveau de chaque métier.</li><li>4. <b>Mise en perspective avec la population totale</b> : Comparaison des pourcentages de femmes et d'hommes dans chaque métier avec la répartition hommes/femmes au sein de l'ensemble des agents de la collectivité.</li><li>5. <b>Mise en perspective avec d'autres données</b> : Dans la mesure du possible (benchmark), comparaison des données sur des métiers similaires, avec celles d'autres collectivités, de la fonction publique d'Etat et hospitalière et du secteur privé.</li><li>6. <b>Identification des métiers à forte disparité</b> : Identifier les métiers où les déséquilibres de genre sont les plus importants et où des inégalités pourraient exister.</li><li>7. <b>Analyse qualitative</b> : Identifier s'il existe des raisons sous-jacentes des disparités de genre sur les métiers où les déséquilibres sont les plus prononcés.</li></ol>
<b>Outils à développer</b>	Tableaux de bord des répartitions femmes-hommes pour chaque métier de la collectivité.

<b>Résultats attendus</b>	Analyse détaillée pour chacun des métiers de la collectivité de la répartition F/H avec mise en parallèle avec des données externes (benchmark) et identifications éventuelles de facteurs sous-jacents des déséquilibres.
<b>Points de vigilance</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Disposer des données métiers / personnel à jour.</li> <li>2. Nécessité de réévaluer régulièrement la répartition femmes/hommes dans les métiers, les arrivées-départs pouvant faire fluctuer les résultats.</li> </ol>
<b>Calendrier</b>	1 <sup>er</sup> semestre 2024
<b>Acteurs engagés dans l'action</b>	<p>Pilote : Service gestion des emplois, des compétences et des organisations</p> <p>Contributeurs : Service système d'information des ressources humaines, Service projets et appui juridique</p>
<b>Indicateurs</b>	Tableau de répartition femmes-hommes sur chaque métier de la collectivité.
<b>Modalités d'évaluation de l'action</b>	Suivre l'évolution de la répartition femmes-hommes après la mise en œuvre des actions de communication, afin d'évaluer l'efficacité de ces mesures pour réduire les disparités de genre.

## **AXE N°2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique**

### **Fiche Action n°7 = Poursuivre la fiche action « Aménager les locaux (sanitaires, vestiaires) afin de favoriser la mixité des métiers**

<b>Objectifs de l'action</b>	<p>Tous les sites de la Collectivité ne sont pas équipés de vestiaires dédiés aux femmes et aux hommes. Or, en fonction des missions exercées, la situation peut l'exiger, notamment si le personnel doit se changer avant et / ou après le travail.</p> <p>La situation se présente le plus souvent dans les unités techniques qui présentent un fort taux d'homme.</p> <p>La collectivité s'engage à créer les conditions d'une mixité des métiers réelle, qui passe notamment par la création de conditions de travail adaptées quel que soit son genre.</p> <p>A l'occasion du précédent plan, l'action 5 « Aménager les locaux (sanitaires, vestiaires) afin de favoriser la mixité des métiers » a eu pour objectif de faire un diagnostic de nos locaux et de faire l'inventaire des sites qui nécessitent l'adaptation des vestiaires et sanitaires de manière à pouvoir accueillir le personnel quel que soit son genre.</p> <p>Cette présente fiche est destinée à prioriser les travaux, à les planifier et à les mettre en œuvre.</p> <p>Il y a lieu de noter que cette problématique touche surtout les sites anciens car en construction neuve, depuis de nombreuses années, les vestiaires et sanitaires sont systématiquement conçus pour accueillir femmes et hommes.</p>
<b>Description de l'action</b>	<p>A partir de l'état des lieux réalisé dans le cadre de l'action 5 du précédent plan, prioriser les sites à équiper (des femmes ou des hommes sont-ils déjà présents qui n'ont pas ces conditions d'accueil ? quelle est la faisabilité technique ?...), planifier les travaux, et en proposer une programmation pluriannuelle qui devra pouvoir démarrer au plus tard dans le temps du présent plan.</p>
<b>Outils à développer</b>	<p>Un plan pluriannuel d'aménagement de sanitaires et vestiaires adaptés au personnel quel que soit son genre</p>
<b>Résultats envisagés</b>	<p>Une meilleure mixité des métiers avec une ouverture des métiers techniques à un plus grand nombre de femmes et une ouverture des métiers traditionnellement féminins à un plus grand nombre d'hommes.</p>
<b>Points de vigilance</b>	<p>Comme tous travaux techniques, il y aura lieu de planifier les travaux de manière à cadrer aux ressources humaines et financières tout en en tenant les engagements</p>

<b>Calendrier</b>	1 <sup>er</sup> semestre 2024 : priorisation, planification, établissement du plan pluriannuel de travaux 2024/2026 : travaux
<b>Acteurs engagés dans l'action</b>	Pilote : Sylvain COSMO, Direction de l'immobilier et des moyens généraux Contributeur :
<b>Modalités d'évaluation de l'action</b>	Existence de vestiaires séparés sur les sites où la situation l'exige.

**AXE N°2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique**

**Fiche Action n°8 = rédiger un guide de bonnes pratiques en matière de rédaction épiciène des offres d'emploi ou de tout texte destiné au recrutement**

<b>Objectifs de l'action</b>	L'objectif de cette action est de pérenniser la montée en compétences et le changement de pratique des personnes en charge du recrutement en matière de communication égalitaire des offres d'emploi et de tous textes liés au recrutement. Cette action poursuit le travail engagé dans l'action 4 « Agir sur nos offres d'emploi » du plan égalité femmes hommes 2021-2023.
<b>Description de l'action</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Organiser un nouvel atelier « communication épiciène » pour toutes les personnes nouvellement arrivées du service Emploi, des personnels RH déconcentrés ...</li> <li>- Monter un groupe de travail pour rédiger un guide de bonnes pratiques rédactionnelles</li> <li>- Produire, éditer, diffuser le guide de bonnes pratiques,</li> <li>- Intégrer son explicitation au parcours d'accueil des nouveaux arrivants</li> </ul>
<b>Outils à développer</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Guide des bonnes pratiques</li> </ul>
<b>Résultats attendus</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mise en place et pérennisation des bonnes pratiques rédactionnelles</li> </ul>
<b>Points de vigilance</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Le guide doit être d'usage simple et pragmatique</li> </ul>
<b>Calendrier</b>	2024-2025
<b>Acteurs engagés dans l'action</b>	<p>Pilote : service emploi</p> <p>Contributeurs : Service projets et appui juridique, Directions appui et pilotage</p>
<b>Indicateurs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rédaction du guide</li> <li>- Rédaction des offres d'emploi</li> </ul>
<b>Modalités d'évaluation de l'action</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Deux fois dans l'année, procéder à de l'échantillonnage d'offres d'emploi pour vérifier le rédactionnel.</li> <li>- Bilan d'appropriation avec les personnes en charge du recrutement une fois l'an</li> </ul>

## **AXE N°2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique**

### **Fiche Action n°9 = rédiger un guide de bonnes pratiques en matière de conduite de recrutement de manière non stéréotypée et non discriminante**

<b>Objectifs de l'action</b>	<p>L'objectif de cette action est de pérenniser la montée en compétences, le changement de pratique et les outils des personnes en charge du recrutement en matière de recrutement non stéréotypé et non discriminant. Cette action poursuit le travail engagé dans l'action 3 « organisation d'une formation à la non-discrimination dans les recrutements » du plan égalité femmes hommes 2021-2023.</p> <p>Pour mémoire, il s'agissait non seulement d'apporter les connaissances nécessaires à la pratique du recrutement non stéréotypé et non discriminant mais aussi d'outiller le personnel en charge du recrutement pour l'aider à maintenir un cadre non discriminant lors de la préparation ou de la tenue d'entretiens de recrutement.</p>
<b>Description de l'action</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Organisation d'une nouvelle session de formation pour l'ensemble des nouvelles agentes et agents des services en charge du recrutement</li><li>- Constitution d'un groupe de travail en vue de la rédaction du guide</li><li>- Rédaction, édition, diffusion</li><li>- Intégration de son explication dans les parcours d'accueil du personnel recrutant et de l'encadrement (ex : rendez-vous des managers)</li></ul>
<b>Outils à développer</b>	Guide des bonnes pratiques à destination du personnel recrutant
<b>Résultats attendus</b>	Pérennisation des bonnes pratiques non stéréotypées et transmission au personnel encadrant participants aux recrutements
<b>Points de vigilance</b>	Appropriation des pratiques par l'ensemble du personnel recrutant
<b>Calendrier</b>	2024-2025
<b>Acteurs engagés dans l'action</b>	Pilote : Service Emploi
	Contributeurs : Service projets et appui juridique
<b>Indicateurs</b>	Rédaction du guide Diffusion au personnel concerné
<b>Modalités d'évaluation de l'action</b>	Bilan d'appropriation : avec les personnes en charge du recrutement une fois l'an

## **AXE N°3 : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale**

### **Fiche Action n°10 = Mieux informer sur les congés familiaux et le temps partiel**

<b>Objectifs de l'action</b>	L'objectif est de mieux informer les agents sur les congés familiaux, notamment le congé paternité et le congé parental ainsi que le temps partiel afin de permettre un meilleur équilibre de la vie professionnelle et de la personnelle.
<b>Description de l'action</b>	Mise à disposition via l'intranet de guides mis à jour et d'outils sur tous les congés familiaux et le temps partiel afin d'informer de manière aussi complète que possible, non seulement sur les modalités et droits en la matière, mais également sur les incidences en termes de rémunération, de carrière, de retraite, ainsi que sur les aides de la CAF
<b>Outils à développer</b>	Guide du temps partiel, guide du congé parental, guide du congé paternité, tous guides de congé familiaux, formulaires, aides au calcul et liens vers les sites partenaires afférents,
<b>Résultats envisagés</b>	Accès à l'information facilité
<b>Points de vigilance</b>	Mise à disposition par un autre moyen que TIC dans les services des collègues et des routes. Certaines simulations ne peuvent être faites, soit par manque de moyens humains (simulations de paie) soit par manque de pertinence et de visibilité à long terme (simulations de retraite). Les outils et renseignements fournis en la matière seront forcément indicatifs, relativement génériques, et fonction des données connues à l'instant T
<b>Calendrier</b>	1 <sup>er</sup> semestre 2024
<b>Acteurs engagés dans l'action</b>	Pilote : Pôle parcours professionnel (PPP) (Chef de Projet : Manuelle KEMPF)  Contributeurs : PPP/service gestion statutaire et rémunération, DIRCOM, PPP/service santé senior (référentes retraite) Pôle accompagnement/service accompagnement medico-social des agents (référentes sociales du personnel) Pôle dialogue social et conditions de travail/unité d'action sociale Pôle appui et pilotage/Service système d'information des ressources humaines
<b>Modalités d'évaluation de l'action</b>	Nombre de guide et de formulaire créés Exhaustivité de la mise à disposition des guides à jour relativement aux congés familiaux existants Téléchargement des formulaires, consultation des guides ou pages intranet

### **Axe 3 : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale**

#### **Fiche Action n°11 = Finaliser un dispositif global d'accompagnement au départ et au retour de congés maternité, paternité, d'accueil de l'enfant, d'adoption et parental**

<b>Objectifs de l'action</b>	<p>La grossesse ou le parcours de procréation médicalement assisté ainsi que l'arrivée d'un enfant sont des périodes au cours desquelles la personne peut être vulnérable sur le plan psychique et physique. Les conditions de travail peuvent ainsi être impactées tant à son niveau dans la conciliation vie professionnelle /vie personnelle (congés familiaux, horaires ...) que pour son manager en charge de l'organisation du service ou encore pour l'équipe pendant la période de son remplacement ou de son retour.</p> <p>A l'occasion du précédent plan, au titre de l'action 8 : « accompagner le départ et le retour de congés maternité, paternité, d'accueil de l'enfant, adoption, parental » des groupes de travail rassemblant les agentes volontaires avaient été menés afin de préciser le besoin et d'émettre des propositions assises sur les expériences vécues. Par ailleurs, les référentes sociales du personnel de l'ex-Haut-Rhin avait déjà une pratique d'accompagnement des jeunes parents au départ et retour des congés familiaux.</p> <p>Ainsi, l'objectif de cette fiche est maintenant d'organiser la mise en œuvre des actions retenues au titre des propositions des groupes de travail liés à l'action n°8 du Plan précédent et au titre de l'expérience des référentes sociales du Haut-Rhin et de l'harmonisation des pratiques.</p> <p>Panel d'actions qui visent à mieux accompagner et anticiper les différentes étapes liées aux absences des évènements familiaux majeurs : maternité, paternité, accueil de l'enfant, adoption, PMA, congé parental... autant pour le personnel que pour son manager ou son collectif de travail, autant pour le départ que pour le retour.</p> <p>Actions :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Accompagner la personne dans cet évènement de vie, le soutenir dans une période de changement qui peut être déstabilisante</li><li>- Favoriser conciliation vie professionnelle / vie personnelle, (informations et orientation/ mode de garde, congé parental, temps partiel, ...)</li><li>- Prévenir la santé du personnel concerné (orienter vers le MDT en cas de besoin, aménagement horaires durant la grossesse, dispositions liées à l'allaitement, réduire le stress...)</li><li>- Recenser les besoins des jeunes parents personnel de la CeA, en vue de pouvoir développer par la suite des actions favorisant la conciliation vie pro/ vie personnelle qui s'inscrit plus globalement dans une démarche de promotion de l'égalité femme/homme</li></ul>
------------------------------	---

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Accompagner et conseiller le supérieur hiérarchique</li> <li>- Prendre en compte l'équipe (fonctionnement du service, répartition de la charge ...)</li> </ul>
<b>Description de l'action</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mise à disposition systématique des référentes sociales du personnel des déclarations de grossesse et naissance ou arrivée de l'enfant sur la base d'une requête du SIRH</li> <li>- Sensibilisation et information du personnel de l'accompagnement possible, page intranet accompagnement social, acteurs RH et Médecin du travail</li> <li>- Entretien systématique avec le supérieur hiérarchique lors de l'annonce de la grossesse ou PMA si connue.</li> <li>- Entretien avec le supérieur hiérarchique en amont du départ et au retour avec la proposition par celui-ci d'orienter son agent vers les référentes sociales du personnel et son référent carrières/RH.</li> <li>- Sensibilisation des managers sur l'anticipation du départ : meilleure répartition de la charge de travail au sein de l'équipe, possibilité partielle de contrats de remplacement etc...</li> <li>- Sensibilisation du manager sur le retour de son agent ou agente dans le service (entretien de retour et 6 mois après le retour) et possibilité d'accompagnement</li> </ul>
<b>Outils à développer</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Grille entretien pour les référentes sociales du personnel</li> <li>- Indicateurs des besoins des jeunes parents</li> <li>- Fiche conseil pour les managers intégrant aussi la dimension collective</li> <li>- Grille entretien pour les départs et retours à destination du supérieur hiérarchique</li> <li>- Communication pour lever les freins et déconstruire les représentations (témoignage agent, ambassadeurs ?)</li> <li>- Créer un groupe de pairs ou teams pour échanger des bonnes pratiques, partager les retours d'expériences ...</li> <li>- Espace de ressourcement et d'allaitement si besoin</li> <li>- Soutien psychologique selon évaluation de la situation par la référence sociale en lien avec la souffrance au travail</li> </ul>
<b>Résultats attendus</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bien-être au travail /Sérénité / départ et retour</li> <li>- Meilleures connaissance des droits</li> <li>- Prise en compte des besoins du personnel concerné</li> <li>- Lever les représentations sur les congés familiaux et les TP (métier, hommes ...)</li> <li>- Continuité du service, répartition de la charge de travail</li> <li>- Climat serein</li> </ul>
<b>Points de vigilance</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pas de pénalisation pour la carrière</li> <li>- Prise en compte de l'équipe, charge de travail</li> <li>- Attention à porter au manager en charge de l'organisation, de la continuité du service</li> </ul>
<b>Calendrier</b>	<p>1<sup>er</sup> semestre 2024 : accompagnement du personnel concerné  Avant fin 2024 : accompagnement des managers  Courant 2024 : élaboration des indicateurs et recueil des besoins  2025 : 1<sup>er</sup> bilan et analyse des besoins, ajustement de l'action</p>
<b>Acteurs engagés dans</b>	<p>Pilote : Service accompagnement médico-social des agents (SAMSA) , cheffe de service</p>

<b>l'action</b>	Contributeurs : Chargé d'accompagnement des managers, chargé d'accompagnement des collectifs , coach, référentes sociales du personnel , chargée de projet RH
<b>Indicateurs</b>	Nombre entretiens référentes sociales du personnel Nombre de managers sensibilisés Grille d'entretien créée Nombre d'entretiens menés au départ et au retour de congés maternité, paternité, d'accueil de l'enfant, adoption, parental.
<b>Modalités d'évaluation de l'action</b>	Copil Bilan annuel avec l'ensemble des acteurs et contributeurs Retour d'expériences de la part du personnel concerné, managers et équipe.

## **AXE N°3 : FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE**

### **Fiche Action n°12 = Réaliser une étude sur les besoins de modes de garde des enfants en bas âge, faire émerger des propositions adaptées**

<b>Objectifs de l'action</b>	Faciliter l'accès aux modes de garde pour les agents de la Collectivité ayant des enfants en bas âge
<b>Description de l'action</b>	<p>Effectuer une analyse des besoins des agents en matière de modes de garde, et étudier la faisabilité de mise en œuvre des différentes solutions envisageables (notamment création de crèche, réservation de places en crèche ou création d'une prestation financière d'action sociale).</p> <p>Au vu des enjeux juridiques, économiques et techniques de ce dossier, le préalable sera de sélectionner un Assistant à Maitrise d'Ouvrage par le biais d'un marché public.</p>
<b>Outils à développer</b>	<p>Nouvelle requête SIRH pour état des lieux mis à jour (bien que les chiffres ne reflètent pas le besoin)</p> <p>Outils d'analyse des besoins qui seraient proposés par le futur AMO</p>
<b>Résultats attendus</b>	Cerner le besoin en matière de modes de garde et connaître la faisabilité des différentes options, afin de permettre la prise de décision
<b>Points de vigilance</b>	<p>Coûts engendrés dans les différents scénarios</p> <p>Dans l'option de création de crèche : prendre en compte l'aspect organisationnel (poids de la gestion RH et des recrutements par exemple) et l'aspect immobilier (référentiel spécifique petite enfance)</p>
<b>Calendrier</b>	<p>Plan sur 3 ans qui démarre en 01/2024</p> <p>2024 : Choix de l'AMO</p> <p>2025/2026 : Analyse des besoins et étude de faisabilité technique et financière</p> <p>Puis prise de décision</p>
<b>Acteurs engagés dans l'action</b>	<p>Pilote : Marie VACHEY</p> <p>Contributeurs : SIRH, PMI (Mme WEISSENSTEIN Claudine et Mme MORE DESIRE Mélanie), DACP, DIMG</p>
<b>Indicateurs</b>	Obtention d'un arbitrage sur les scénarios proposés

**Modalités  
d'évaluation de  
l'action**

Déploiement de l'un des scénarios ou arbitrage d'un statuquo

## **AXE N°4 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes**

### **Fiche Action n°13 = Accompagnement des équipes confrontées à un cas de discrimination, harcèlement moral ou sexuel, agissements sexistes, violence**

<b>Objectifs de l'action</b>	<p>Elaboration et la mise en place d'un dispositif d'accompagnement des équipes dans lesquelles un cas de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissement sexiste s'est présenté.</p> <p>Ce dispositif a vocation à être enclenché dans le cadre d'un signalement envoyé à la DRH, quelle qu'en soit l'issue, dès lors qu'il est possible de communiquer auprès des managers et de l'équipe sur le type de signalement reçu et l'ouverture de l'enquête.</p> <p>En effet, les collectifs de travail peuvent être éprouvés suite à un acte de discrimination ou de harcèlement, en raison :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• des agissements répréhensibles en tant que tels, qui ont impliqués des collègues/supérieurs hiérarchiques à titre de victime ou auteur présumés, ou encore de témoins.</li><li>• des répercussions que l'ouverture puis le suivi de l'enquête administrative peuvent avoir sur le collectif. En effet, la procédure d'enquête peut impacter les équipes concernées, parfois durablement. Il est alors nécessaire de proposer les conditions favorables au collectif pour recréer une cohésion d'équipe, en tenant compte des événements marquants.</li></ul>
<b>Description de l'action</b>	<p><b>1/ A l'ouverture de l'enquête administrative : proposition d'accompagnement de la hiérarchie</b> (N+1, N+2 selon les cas) de l'équipe concernée par les faits signalés.</p> <p>En collaboration avec les juristes, cet accompagnement vise à soutenir le manager dans la communication auprès de l'équipe autour de l'ouverture de l'enquête (réunion préalable au lancement en présence des juristes du PAPI notamment) et tout au long de son déroulement (modalités de l'annonce à l'équipe, explications du processus, informations communicables ou non et à qui, importance de la confidentialité nécessaire tout au long de l'enquête, éléments sur l'avancée de l'enquête,...). De plus, il permet au manager d'être aidé dans la mise en place de mesures conservatoires appropriées le temps de l'enquête (aménagement des locaux, modalités d'organisation du poste comme le télétravail, nouvelle répartition des missions,...).</p> <p>Lorsque le manager (N+1) lui-même est impliqué dans les faits signalés,</p>

cet accompagnement pourra être réalisé auprès de la hiérarchie (N+2).

**2/ A l'issue de l'enquête** : Phase de **diagnostic de l'impact** de la discrimination/harcèlement (avéré et sanctionné ou lorsque l'enquête aboutit à un classement sans suite) par le chargé d'accompagnement des collectifs :

- Sur la coopération entre agents
- Sur la collaboration entre agents et la hiérarchie
- Sur la cohésion au sein du collectif
- Sur les relations avec les éventuels partenaires extérieurs au service concerné
- Sur les modalités d'exécution des missions, la qualité du service rendu

Ce diagnostic pourra avoir lieu sous la forme d'entretiens individuels et/ou collectifs et les résultats devront être croisés avec les points d'amélioration révélés par l'enquête ou le rapport d'étonnement.

En fonction des résultats du diagnostic, des actions d'accompagnement du collectif seront mises en place. En sus, il peut être fait appel à une intervention extérieure (notamment pour des séances de soutien psychologique en individuel ou en équipe, ou un processus de médiation collective).

**3/ Communication** sur les suites réservées au traitement de la discrimination/harcèlement signalé, dans le respect de la confidentialité des informations communiquées au personnel témoin des actes ou agissements visés

Cette communication peut avoir lieu à différents niveaux :

- **Communiquer auprès de l'ensemble du personnel** de la collectivité sur l'activité du dispositif de signalement (en les anonymisant) **est essentiel pour continuer à libérer la parole et renforcer la transparence, la crédibilité et la légitimité du dispositif de signalement** (effet protecteur à l'égard du personnel et dissuasif vis-à-vis des auteurs ou autrices).

Cette communication s'inscrit dans la **politique de tolérance zéro** de la collectivité (objectif intégré dans la fiche Action n°12 du plan d'action 2021-2023 = Mettre en place le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes du plan 2021-2023), sur le plan préventif.

- **Communiquer auprès de l'équipe concernée par le signalement** sur l'issue de l'enquête peut contribuer à limiter les impacts négatifs de celle-ci sur le collectif concerné, et de façon générale elle peut également avoir un effet dissuasif autour de ces agissements et donc préventif.

	<p><b>A l'heure actuelle</b>, le PAPI informe par mail le personnel qui a témoigné lorsqu'une sanction disciplinaire est envisagée, pour lui indiquer que leur procès-verbal d'audition sera communiqué.</p> <p>La victime présumée est informée directement par le SPAJ des suites de l'enquête et la hiérarchie informe le personnel qui a témoigné de la clôture de l'enquête.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>De façon générale</b>, la communication du manager au sortir de l'enquête est un échelon important pour contribuer à apaiser les éventuelles tensions au sein de l'équipe, en adoptant un positionnement approprié.</li> </ul> <p><b>4/</b> Selon les cas, <b>l'atelier/conférence animé par les juristes du Pôle appui et pilotage (PAPI)</b> au sein du collectif concerné peut être mis en place, afin de rappeler le cadre légal (signification des agissements réprimés par la loi, mises en situation...).</p> <p><b>5/</b> Partant du principe que ces actes de discrimination/harcèlement impactent le lien de confiance au sein de l'équipe, mise en place d'actions ciblées visant à <b>rétablir le lien de confiance de l'équipe</b> (par la personne en charge de l'accompagnement des collectifs) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Animation d'ateliers réflexifs ciblés sur la thématique de la <b>confiance et des valeurs</b></li> <li>- Animation de groupes de travail en collectif (géométrie variable) sur les <b>garde-fous</b> à mettre en place pour éviter qu'une situation similaire ne se reproduise (notamment autour de la communication au sein de l'équipe)</li> <li>- Animation d'ateliers participatifs contribuant à impulser une <b>nouvelle dynamique d'équipe</b> (favoriser la <b>cohésion et l'esprit d'équipe, place de chacun au sein du collectif,...</b>)</li> <li>- ....</li> </ul>
<p><b>Outils à développer</b></p>	<p>Méthodologie de diagnostic et des ateliers</p> <p>Supports de communication</p> <p>Fiche méthodologique sur l'accompagnement proposé dans le cadre du dispositif de signalement (qui peut servir de support à la réunion de lancement à l'ouverture de l'enquête).</p>
<p><b>Résultats envisagés</b></p>	<p>La résilience de l'équipe suite à ces agissements, permettant au collectif de poursuivre ses objectifs avec un niveau de collaboration et de cohésion satisfaisant.</p>
<p><b>Points de vigilance</b></p>	<p>Budget psychologues / médiateurs à prévoir</p> <p>Il conviendra de tenir compte du degré de maturité du collectif pour adapter les actions proposées.</p>

<b>Calendrier</b>	Fin 2024
<b>Acteurs engagés dans l'action</b>	Pilote : Marion PEIFFER, chargée d'accompagnement des collectifs Contributeurs : Service d'accompagnement médico-social des agents (Sandrine STOEFFLER) et 1 juriste du PAPI (Margaux MEYER)
<b>Modalités d'évaluation de l'action</b>	Nombre d'accompagnements collectifs et des managers menés dans le cadre du dispositif de signalement  Questionnaire de mesure du climat social dans l'équipe (adressé en interne à l'équipe accompagnée et à sa hiérarchie) en fin de parcours.

## ***AXE N°4 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes***

### **Fiche Action n°14 = Intégrer l'évaluation des risques professionnels inhérents aux actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans le document unique**

<b>Objectifs de l'action</b>	<p>Intégrer la prévention des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la politique de prévention de la collectivité</p> <p>Disposer d'un moyen d'identification et d'évaluation de ce risque en complément des autres dispositifs d'alerte</p>
<b>Description de l'action</b>	Intégrer, dans le document unique, l'évaluation des risques professionnels inhérents aux actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes au travail et, de la même manière que pour tous les autres risques professionnels, y décrire les mesures de prévention que la CeA a déjà déployé pour y faire face, et proposer un plan d'actions de mesures correctrices et/ou préventives adaptées.
<b>Outils à développer</b>	Logiciel du document unique (RiskEval) à l'échelle de la CeA
<b>Résultats attendus</b>	Disposer d'une évaluation régulière des risques liés aux actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes et déployer un plan d'actions correctives et/ou préventives
<b>Points de vigilance</b>	<p>Articulation avec les dispositifs de signalement, partage de données</p> <p>Déploiement du Document Unique convergé de la CeA</p>
<b>Calendrier</b>	<p>Aspects méthodologiques : 2024</p> <p>Déploiement : 2025</p>
<b>Acteurs engagés dans l'action</b>	<p>Pilote : Anne LONGUE - Service Promotion de la Santé et de la Sécurité au Travail (SPSST) / Pôle dialogue social et conditions de travail (PDSCT)</p> <p>Acteurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- SPSST</li> </ul> <p>Contributeurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- DAPI / Service système d'information des ressources humaines (SIRH)</li> <li>- Service accompagnement médico-social des agents (SAMSA)</li> <li>- Réseaux de prévention</li> </ul>
<b>Indicateurs</b>	Présence, dans le DU, du risque, de son évaluation et des mesures de prévention
<b>Modalités d'évaluation de l'action</b>	Analyse des risques dans le document unique et des actions de prévention proposées

## **AXE N°5 : Actions transversales en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes**

### **Fiche Action n°15 = Poursuivre la mise en place du réseau Egalité professionnelle**

<p><b>Objectifs de l'action</b></p>	<p>La création d'un réseau égalité a fait l'objet d'une première fiche action du plan 2021-2023. Plusieurs réunions avec des agents volontaires à ce sujet ont permis de préciser les objectifs d'un tel réseau :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- lutter contre les discriminations et les différences qui existent encore aujourd'hui entre le sort des femmes et celui des hommes</li> <li>- provoquer une prise de conscience sur l'existence de ces inégalités</li> <li>- aider les femmes à prendre une place égalitaire au sein de notre collectivité</li> </ul> <p>Le réseau doit pouvoir devenir un lieu d'échanges, de liberté de parole, de mentorat, de partage d'expériences et de soutien aux femmes, notamment à celles qui souhaitent évoluer dans leurs carrières. Il pourra également contribuer à informer et à sensibiliser le personnel sur toutes les questions d'inégalités et de stéréotypes de genre en étant au plus près du personnel une courroie de transmission de la mise en œuvre du plan égalité, voire en organisant des actions ajustées sur ces mêmes problématiques.</p> <p>L'objectif de cette présente fiche est de poursuivre la mise en place du réseau égalité professionnelle au sein de la CeA lors du précédent plan.</p>
<p><b>Description de l'action</b></p>	<p>Un réseau est par essence transversal, donc inter équipes, hors hiérarchie.</p> <p>De manière à ce que le personnel intéressé puisse se retrouver et que le réseau vive au-delà des personnes qui l'animent, il s'agira de formaliser un fonctionnement et de l'identifier au sein de la CeA : outils pour se retrouver et partager, temps et rendez-vous dédiés, charte, communication...Il s'agira également de lui permettre de porter lui-même des actions qui puisse enrichir, soutenir le plan égalité dans un double mouvement d'appui et de contribution.</p>
<p><b>Outils à développer</b></p>	<p>A définir avec les membres du réseau, par exemple, des rendez-vous réguliers identifiés, un share point, une charte de fonctionnement, l'organisation de temps d'expressions libres, de conférences, de temps de coaching....</p> <p>Il y a lieu de signaler que le réseau est voulu comme mixte mais qu'en fonction de l'objectif qui sera poursuivi il n'est pas exclu de proposer des temps uniquement réservés aux femmes.</p>
<p><b>Résultats attendus</b></p>	<p>Que le réseau devienne un lieu d'entraide, de renforcement de la confiance en soi, un lieu de partage et de diffusion d'informations, qu'il contribue à un changement de pratiques, de discours, en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein du collectif de travail.</p>
<p><b>Points de vigilance</b></p>	<p>Confidentialité, bienveillance, autonomie dans le respect du cadre administratif</p> <p>Compte-tenu de son caractère professionnel, le réseau ne pourra fonctionner en général que sur le temps de travail. Aussi, il s'agirait de rendre possible</p>

	la participation aux rencontres de ceux qui le souhaitent.
<b>Calendrier</b>	2024
<b>Acteurs engagés dans l'action</b>	Pilote : Service projets et appui juridique Contributeurs : Equipe projet du plan égalité femmes hommes
<b>Indicateurs</b>	Nombre de rencontres Nombre d'agentes et agents intégrant le réseau Nombre d'actions portées
<b>Modalités d'évaluation de l'action</b>	Bilan annuel élaboré avec les participants.

## **AXE N°5 : Actions transversales en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes**

### **Fiche Action n°16 = Elaborer et mettre en œuvre un plan de communication support au Plan égalité professionnel femmes-hommes et aux enjeux liés à l'égalité des genres et à la lutte contre les discriminations et le harcèlement**

<b>Objectifs de l'action</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Accompagner la réalisation du Plan égalité professionnel femmes-hommes (PEFH) en venant en support à la mise en œuvre des actions</li><li>- Créer de la visibilité et de la présence pour l'égalité professionnelle et ses enjeux : égalité salariale, stéréotypes et représentations, sexisme, discrimination....</li><li>- Sensibiliser le personnel à la problématique de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein du collectif de travail, contribuer à la lutte contre le sexisme</li><li>- Contribuer à déconstruire les stéréotypes de genre et toutes représentations qui conduisent aux inégalités, discriminations, voire agissements sexistes ou harcelants.</li></ul>
<b>Description de l'action</b>	<p>L'action vise à :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Elaborer chaque année un plan de communication</li><li>- Mettre en œuvre les actions retenues au titre de ce plan</li></ul> <p>Le plan de communication devra :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Mettre à disposition les informations de référence sur le plan, les actions, les mesures prises et sur le dispositif de signalement, les éventuelles évolutions réglementaires</li><li>- Donner des informations régulièrement sur l'avancement du plan et la mise en œuvre des actions</li><li>- Utiliser les supports existants qui ont déjà une forte implantation auprès du personnel</li><li>- Organiser campagnes et événements pour faire connaître les enjeux et augmenter le niveau de prise de conscience sur la lutte contre le sexisme et les discriminations</li></ul> <p>Le plan de communication aura vocation à toucher tout le personnel de la CeA, en prenant en compte leurs vecteurs de communication privilégiés et leur position. Il s'attachera par ailleurs à toucher des personnels prioritaires tels que les nouveaux arrivants et arrivantes, le personnel encadrant, celui de certains services éloignés des outils numériques comme les collèges, les routes, ...en adaptant et en diversifiant les supports et événements.</p> <p>Chaque année seront déterminés en fonction de l'avancement du plan les axes prioritaires, tels que communiquer sur la mixité des métiers, la parentalité, les stéréotypes de genre, la communication inclusive, l'égalité salariale....</p> <p>Afin de déterminer axes de travail, personnel cible, et actions, une équipe projet sera mise en place et pourra s'inspirer des retours du Réseau égalité</p>

	<p>et des groupes de travail qui ont été organisés pour la mise en place du présent PEFH.</p> <p>Ainsi, certaines propositions d'actions peuvent être formulées, telles que :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Reprendre l'évènement du 8 mars, en faire un temps fort annuel, mais aussi imaginer un nouvel évènementiel pour mieux rythmer l'année</li> <li>- Créer des évènements « au fil de l'eau » comme des conférences, ateliers, temps d'échanges, vidéo trottoir, ciné-débat...</li> <li>- Créer des supports spécifiques, comme des petites BD, utiliser l'humour</li> <li>- Exploiter les Rdv des managers, les dispositifs d'accueil du personnel arrivant...</li> <li>- Investir le magazine Ensemble et tous les supports déjà existant à la CeA,</li> <li>- Poursuivre les tournées de l'atelier conférence sur le dispositif de signalement</li> <li>- ...</li> </ul> <p>La proposition de Plan de communication sera validée par la DRH. Le plan sera doté d'un budget annuel de 10 000€</p>
<b>Outils à développer</b>	Plan de communication annuel avec des supports variés
<b>Résultats attendus</b>	Amélioration au sein de la CeA de la connaissance et de la compréhension des enjeux généraux et plus particulièrement liés aux actions du plan Amélioration au sein de la CeA des prises de conscience et évolution des pratiques, comportements....
<b>Points de vigilance</b>	Le plan de communication doit pouvoir s'ajuster sur les trois ans si un besoin nouveau devait apparaître ou si un besoin s'avérait plus ou moins forts qu'estimé à l'origine
<b>Calendrier</b>	Elaboration d'un plan de communication annuel sur chacune des années du plan. Mise en œuvre annuelle à prévoir sur chacune des trois années du plan
<b>Acteurs engagés dans l'action</b>	Pilote : Service projets et appui juridique / Raphaëlle Fritsch Contributeurs : Equipe projet communication, Direction de la communication
<b>Indicateurs</b>	Réalisation des actions Nombre de participants
<b>Modalités d'évaluation de l'action</b>	Analyse chiffrée Questionnaire Analyse globale et partage

## **AXE N°5 : Actions transversales en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes**

### **Fiche Action n°17 = Elaborer et mettre en œuvre un plan de formation sur la base d'une nouvelle analyse de besoin, en support à la réalisation des actions du PEFH**

<b>Objectifs de l'action</b>	<p>La finalité du plan égalité est de viser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Le plan de formation est destiné à soutenir cette finalité. Aussi, il se déploiera à partir des objectifs suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Former et sensibiliser le personnel de la CeA aux enjeux liés à l'égalité professionnelle, à la lutte contre le sexisme, le harcèlement et les discriminations.</li><li>- Mobiliser le personnel de manière à ce qu'il devienne acteur de l'égalité</li></ul>
<b>Description de l'action</b>	<p>La fiche action comporte :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- L'élaboration d'un plan de formation pluriannuel sur la durée du plan 2024-2026, comportant des formations internes ou externe</li><li>- La mise en œuvre de ce plan et son suivi</li></ul> <p>Le plan de formation s'attachera à poursuivre les objectifs suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Connaître le rôle des représentations de genre dans sa pratique</li><li>- Reconnaître les stéréotypes genrés et les situations discriminantes pour mieux les dépasser,</li><li>- Repérer les situations d'inégalités professionnelles (posture, recrutement, carrière et promotion, rémunération...) qui peuvent exister</li><li>- Connaître et comprendre les conséquences de situations d'inégalité, de discrimination, de harcèlement, voire d'agissements sexistes</li><li>- Connaître et comprendre son rôle et sa responsabilité relativement à ces situations et relativement à la réglementation en vigueur</li><li>- Connaître les outils et actions de la politique mise en œuvre dans la collectivité et notamment le dispositif de signalement</li></ul> <p>L'ensemble du personnel de la CeA est concerné et notamment des modules spécifiques dédiés aux nouveaux arrivants, au personnel encadrant, aux élus, aux organisations syndicales, ou encore au personnel de directions ciblées seront mis en œuvre.</p> <p>Afin de s'ajuster à leur diversité, le plan de formation devra être attentif à déployer des modalités variées : les ateliers-conférences, les escapes game pédagogiques, des conférences-débats pédagogiques, du théâtre forum.... Le personnel de la CeA travaillant sur tout le territoire, une attention particulière devra être portée à articuler formation en visio, en présentiel, et surtout présence sur tout le territoire.</p> <p>Une équipe projet sera montée, si nécessaire à périmètre ajustable, afin de bien cerner besoins, personnel concernés, modalités, évaluation, ....</p>

<b>Outils à développer</b>	Plan pluriannuel de formation
<b>Résultats attendus</b>	Formation du personnel et de certains publics cibles : les élus, l'encadrement, les OS, certains métiers davantage concernés. <ul style="list-style-type: none"> <li>- Un nombre de personnes (à déterminer) à former par an</li> </ul>
<b>Points de vigilance</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Priorisation du sujet qui sera lié au temps qui lui sera accordé</li> <li>- Attention des managers</li> <li>- Le plan de formation doit pouvoir s'ajuster sur les trois ans si un besoin nouveau devait apparaître ou si un besoin s'avérait plus ou moins forts qu'estimé à l'origine</li> </ul>
<b>Calendrier</b>	Elaboration d'un plan pluriannuel 2024-2026 de formation : 2024 Actions annuelles à prévoir sur les trois années du plan
<b>Acteurs engagés dans l'action</b>	Pilotes Service projets et appui juridique (SPAJ) : Raphaëlle Fritsch ; Margaux Meyer Pilote service formation : Elisa Schwarz
	Contributrices : Service formation / Elisa Schwarz ; SPAJ ; Personnel RH déconcentré ;
<b>Indicateurs</b>	Nombre de formations réalisées Nombre de personnes formées
<b>Modalités d'évaluation de l'action</b>	Analyse chiffrée Questionnaire qualitatif à chaud et à froid + échanges avec le personnel Analyse globale et partage