

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS  
DU COMITE SYNDICAL  
DELIBERATION N°2021-12-454

Objet : Personnel  
Plan égalité homme/femme et de lutte contre les discriminations dans la fonction publique.

Séance du 15 décembre 2021

Date de convocation : 7 décembre 2021

Membres en exercice : 58 titulaires

Membres présents : 25 titulaires, 7 suppléants

Membres votants présents : 25 titulaires dont 5 titulaires avec procuration, 2 suppléants avec procuration

Membres ayant donné procuration pour toute la séance : 7 (dont 5 délivrées à des titulaires et 2 à des suppléants)

Membres ayant donné procuration pour une partie de la séance : 0

Procuration non retenue :

Nombre total de voix : 31 + 1 en cours de séance

Le quorum est atteint : 31/58 présents à l'ouverture de la séance et 1 arrivé en cours de séance.

L'an deux mille vingt-et-un, le quinze décembre, à dix-huit heures, le Comité Syndical du PETR Vidourle Camargue (Gard) dûment convoqué, s'est réuni en séance ordinaire, à Aimargues.

Présents :

Titulaires avec voix délibérative :

Thierry Féline, Laure Perrigault-Launay, Jean Denat, Bruno Pascal, Annick Chopard, André Brundu, Jean-Paul Géraud, Magali Pradeille, Philippe Deschamps, Patrick Bénézèch, Michel Chambellan, Thierry Agnel, Agnès Roy, Pierre Martinez, Sandrine Guy, Véronique Martin, Marie-José Pellet, Fabienne Dhuisme, Ivan Couderc, François Granier, Cécile Marquier, Alain Théron, Denis Devriendt, Loïc Fataccioli, Christophe Calvet.

Suppléants présents avec voix délibérative : Alain Reboul, Angélique Rouressol.

Suppléants sans voix délibérative : Véronique Vautrin, Michel Debouverie, Marc Larroque, Marie Pellet-Laporte, Pascal Chabert.

Absents excusés :

Robert Crauste, Olivier Pennin, Lucien Vigouroux, Claude Bernard, Florent Martinez, Régis Vianet, Marielle Népoty, Josiane Rosier-Dufond, Nathalie Gros-Chareyre, Pascale Bouillevaux-Bréard, Lucien Topie, Françoise Dugaret, Chantal Villanueva, Michel De Nays Candau, Jean-Claude Campos, Alain Baillieu, Arnaud Fourel, Katy Guyot, Mylène Cayzac, Jean-François Thomas, Jérémy Pérédès, Joël Tena, Jean-Paul Franc, Véronique Bénézet, Rachida Oujeddou, Christophe Tichet, Angel Pobo, Philippe Gras, Agnès Nectoux, Béatrice Leccia, Pascale Cavalier, Pierre Soujol, Hervé Dieulefès, Jean-Jacques Estéban, Jérôme Boisson, Jacques Gravegeal, Laurent Ricard, Pierre Griselin, Martine Dubayle-Calbano, Isabelle De Montgolfier, Dominique Lonvis

Rapporteur : M. Pierre Martinez

### Fondements juridiques :

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;  
Vu la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;  
Vu le décret n°2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'actions relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique ;  
Vu l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique ;  
Vu le décret n°2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique ;  
Vu l'avis favorable rendu par le Comité technique le 23 septembre 2021 ;

L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018 prévoit l'élaboration et la mise en œuvre par les employeurs publics d'un plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes d'une durée de trois ans.

L'obligation incombe entre autres aux collectivités territoriales et EPCI de plus de 20 000 habitants. En cas de non-respect de l'obligation, renouvellement et transmission, les employeurs s'exposent à des pénalités financières d'un montant maximal de 1% de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble du personnel.

L'élaboration du plan d'action nécessite au préalable la réalisation d'un diagnostic de la situation comparée des femmes et des hommes.

Comme le prévoit l'accord, le dialogue social et l'association des agents sont nécessaires.

Les thématiques obligatoires sont :

- évaluer, prévenir et traiter des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
- garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadre d'emploi, grades et emplois de la fonction publique
- favoriser l'articulation entre activité professionnelle, et vie personnelle et familiale
- prévenir et traiter les discriminations, actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes

Le plan d'action doit préciser les objectifs, les indicateurs de suivis, les moyens et le calendrier.

Le plan égalité hommes/femmes et de lutte contre les discriminations du PETR Vidourle Camargue et son plan d'action en annexe porte pour la période 2021/2024.

Il est proposé au Comité Syndical :

- D'approuver le plan égalité hommes/femmes et de lutte contre les discriminations du PETR Vidourle Camargue,
- D'autoriser le Président à signer les documents nécessaires à la mise en œuvre de cette délibération.

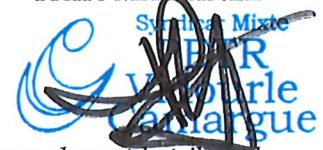
Résultat du vote :

Vote pour : 32

Abstention : 0

Vote contre : 0

Le Président  
Pierre MARTINEZ



Pour extrait conforme

Acte exécutoire en vertu de :

- Son dépôt en préfecture le :
- Sa publication le :
- En vertu du décret n°83-1205, le présent acte peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal administratif de Montpellier dans un délai de 2 mois à compter du :

Le directeur général des services, Maxime Charlier

**PLAN D'EGALITE PROFESSIONNELLE  
HOMME/FEMME  
ET DE LUTTE CONTRE  
LES DISCRIMINATIONS  
DU PETR VIDOURLE CAMARGUE**

Validé par le Comité Technique du 23 septembre 2021



## INTRODUCTION

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel garantissant aux femmes des droits égaux à ceux des hommes dans tous les domaines (article 1er de la Constitution de 1958).

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique transpose les dispositions de l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. En vertu de cet accord, de nouvelles obligations pèsent sur les employeurs des trois fonctions publiques.

L'État, ses établissements publics administratifs, les hôpitaux publics, les collectivités locales et les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 20 000 habitants doivent mettre en place un plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Au-delà de cette obligation, cette démarche permet de poser un regard différent. Elle est un atout pour les collectivités territoriales, un levier pour amorcer des changements favorisant un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

L'état des lieux sur l'emploi homme/femme de la structure permet de faire un diagnostic fixant la situation.

Sur la base du Bilan social 2019 et des données actualisées, pour un effectif de 7 agents, les principaux indicateurs serviront à mesurer l'impact du Plan d'action pour les années à venir.

### Chiffres clés :

#### Effectifs et caractéristiques

Effectif global	Homme	Femme
7	4	3

Effectif global	Contractuel H	Contractuel F	Titulaire H	Titulaire F
7	4	1	0	2

Effectif global	Cat. A		Cat. B		Cat. C	
	H	F	H	F	H	F
7	4	2	0	0	0	1

Effectif global	Temps complet H	Temps complet F	Temps partiel ou non complet
7	4	3	0

Effectif global	Age - 30		Age 30 à 49		Age 50 et +	
	H	F	H	F	H	F
7	2	0	2	1	0	2

Rémunération Indice moyenne Cat. A H	Rémunération Indice moyenne Cat. A F	Rémunération Indice moyenne Cat. C H	Rémunération Indice moyenne Cat. C F
2 661 € brut	2 908 € brut	0 € brut	1 841 € brut

## PLAN D'ACTION

### AXE I - EVALUER, PREVENIR ET TRAITER LES ECARTS DE REMUNERATION

**Mesure n°1 : Créer un observatoire sur la situation comparée des conditions générales de rémunération.**

Le rapport de Situation Comparé constitue ainsi un outil majeur pour identifier les différentes inégalités professionnelles spécifiques à chaque collectivité et mettre en place une politique en faveur de l'égalité professionnelle.

**Mesure n°2 : Assurer des conditions de mobilité et de déroulement de carrière favorables à l'égalité homme/femme.**

Veiller à ce que les femmes et les hommes disposent de conditions identiques d'emplois et de déroulement de carrière visant à accéder à un poste d'encadrement supérieur ou de direction.

**Mesure n°3 : Encourager la formation professionnelle tout au long de la carrière.**

L'Information et la sensibilisation des agents aux possibilités offertes de formations favorisent l'avancement et la promotion dans le respect des équilibres égalitaires.

### AXE II - GARANTIR L'EGAL ACCES DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, CADRES D'EMPLOIS, GRADES ET EMPLOIS

**Mesure n°1 : créer un observatoire sur la situation comparée des conditions générales de promotion.**

Le rapport de Situation Comparé constitue ainsi un outil pour identifier les différentes inégalités professionnelles spécifiques et mettre en place une politique en faveur de l'égalité professionnelle.

**Mesure n°2 : Avoir une communication interne sans stéréotype.**

Féminiser ou masculiniser les titres, grades et fonctions notamment pour les offres d'emploi, vacance de poste, mobilité....

**Mesure n°3 : Eviter le choix d'un recrutement en fonction du sexe.**

Développer et veiller à la mixité dans les jurys de recrutement.

**Mesure n°4 : Obligation de nominations équilibrées.**

Veillez à l'obligation de nominations équilibrées entre les femmes et les hommes sur les postes de direction et d'encadrement.

### AXE III - FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

**Mesure n°1 : Adaptation de l'organisation du travail.**

Réviser les plannings de réunion en tenant compte de la vie personnelle.

**Mesure n°2 : Adaptation du temps de travail et des congés.**

Aménager les horaires en fonction des contraintes familiales et prioriser les congés sur le calendrier scolaire.

**Mesure n°3 : Droit à la déconnexion**

Encadrement de l'usage des nouvelles technologies.

**AXE IV - LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES, LES HARCELEMENTS ET LES DISCRIMINATIONS**

**Mesure n°1 : Information et communication en direction des agents.**

Mettre en place un nouveau dispositif de prévention, de signalement et de répression et en assurer la communication aux agents.

**Mesure n°2 : Création d'un protocole de signalement.**

Définir une procédure d'alerte et d'intervention pour les agents victimes ou témoins de violences, de discriminations ou de harcèlements.

**Mesure n°3 : Appui et soutien des agents victimes.**

Développer les partenariats avec les instances habilités.

**AXE V - EGALITE PROFESSIONNELLE EN FAVEUR DES TRAVAILLEURS HANDICAPES**

**Mesure n°1 : Information et accompagnement des parcours professionnels.**

Assurer la communication aux agents handicapés des mesures spécifiques.

## CONCLUSION

En proposant un plan d'actions dont la mise en œuvre est pluriannuelle, la collectivité confirme sa volonté de progresser sur les enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes, au niveau de son fonctionnement interne.

Il s'articule autour de 5 axes avec pour premiers objectifs de :

- Prendre de conscience des inégalités réelles entre les femmes et les hommes.
- Lutter contre les stéréotypes, promouvoir la mixité des métiers et lutter contre les violences sexuelles et sexistes.

Les acteurs de cette politique, élus, direction, service RH, sont mobilisés pour en assurer le pilotage et la communication.

Le Plan d'égalité professionnelle homme/femme doit faire l'objet d'un suivi, d'une évaluation et d'un diagnostic de résultat menant à sa révision tous les 3 ans.

En déclinant une politique en faveur de l'égalité et de la lutte contre les discriminations, le PETR Vidourle Camargue participe à une société plus égalitaire et plus juste.

Ainsi, les actions identifiées permettent de s'inscrire dans une démarche sociétale plus large et de promouvoir les lois républicaines en faveur de l'égalité.

## DEFINITIONS

### Discriminations fondées sur le sexe

Une discrimination est un acte et non une pensée. Dans le cas des discriminations fondées sur le sexe, il s'agit d'un traitement défavorable d'une femme ou d'un homme dans les situations visées par la loi (accès à un emploi, un service, un logement...).

### Égalité

Principe politique, social qui établit les mêmes droits entre tou.te.s les citoyennes et citoyens. L'égalité dite « réelle » entre les femmes et les hommes repose sur l'égalité des droits mais aussi l'égalité de traitement.

### Genre

Construction socioculturelle hiérarchisée des rôles féminins et masculins et des relations entre les femmes et les hommes.

### Mixité

Présence d'individus des deux sexes dans un groupe ou un concept donné. Un métier est statistiquement considéré comme mixte lorsque la part des emplois occupés par des femmes ou des hommes représente entre 40 et 60 % de chaque sexe.

### Parité

Au sein, d'une organisation, d'une association, d'un système politique : égalité du nombre de représentant.e.s femmes et hommes (50 % / 50 %) ;

### Sexe

Caractère physique permettant de distinguer des individus mâles et des individus femelles.

### Sexisme

Le sexisme est une idéologie qui repose sur l'idée que les femmes sont inférieures aux hommes. Ses manifestations sont très diverses : des formes à l'apparence anodine (stéréotypes, « blagues », remarques) jusqu'aux plus graves (discriminations, violences, meurtres).



## FICHE ACTION 1

### AXE I - EVALUER, PREVENIR ET TRAITER LES ECARTS DE REMUNERATION

Mesure n°1 : Créer un observatoire sur la situation comparée des conditions générales de rémunération.

#### Objectif stratégique

Présenter annuellement un Rapport de Situation Comparée qui servira de diagnostic pour améliorer l'égalité professionnelle au sein de la collectivité.

#### Objectifs opérationnels

- Concevoir annuellement un rapport de situation comparée
- S'appuyer sur le diagnostic du Bilan Social pour identifier de nouvelles pistes d'actions
- Communiquer en interne sur ce diagnostic

#### Pilote

Service ressources humaines

#### Public visé

Ensemble du personnel

#### Critères d'évaluation

- Analyse des bilans sociaux, réalisation du RSC
- Nombres d'actions issues de cette analyse
- Nombre d'actions de communication

Charte Européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

Article 6 et 11

#### Calendrier

2021 à 2023 avec une évaluation annuelle

## FICHE ACTION 2

### AXE I - EVALUER, PREVENIR ET TRAITER LES ECARTS DE REMUNERATION

**Mesure n°2 : Assurer des conditions de mobilité et de déroulement de carrière favorables à l'égalité homme/femme**

Objectif stratégique

Veiller à ce que les femmes et les hommes disposent de conditions identiques d'emplois et de déroulement de carrière.

Objectifs opérationnels

- Encourager la mixité au sein des services (à travers la mobilité interne, le recrutement, la présentation des fiches de postes, la valorisation de certains métiers ...)
- Assurer des conditions d'accès non-discriminantes aux emplois de la collectivité
- Disposer d'un bilan sexué des promotions de carrière

Pilote

Service ressources humaines

Public visé

Ensemble du personnel

Critères d'évaluation

- Évolution de la mixité au sein des services
- Nombre de femmes et d'hommes promus par rapport au personnel « promouvable »
- Taux de féminisation des instances de directions

Charte Européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

Article 6 et 11

Calendrier

2021 à 2023

## FICHE ACTION 3

### AXE I - EVALUER, PREVENIR ET TRAITER LES ECARTS DE REMUNERATION

Mesure n°3 : Encourager la formation professionnelle tout au long de la carrière.

Objectif stratégique

Veiller à ce que les femmes et les hommes disposent de conditions identiques de formation

Objectifs opérationnels

- Communiquer sur les possibilités de formation
- Encourager les agents à s'inscrire
- Assurer des conditions d'accès non-discriminantes aux formations
- Disposer d'un bilan sexué des formations

Pilote

Service ressources humaines

Public visé

Ensemble du personnel

Critères d'évaluation

- Nombres d'actions de formation
- Nombre d'actions de communication
- Évolution de la mixité des inscriptions aux formations

Charte Européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale  
Article 6 et 11

Calendrier

2021 à 2023 avec une évaluation annuelle

## FICHE ACTION 4

### AXE II - GARANTIR L'EGAL ACCES DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, CADRES D'EMPLOIS, GRADES ET EMPLOIS

**Mesure n°1 : créer un observatoire sur la situation comparée des conditions générales de promotion.**

#### Objectif stratégique

Présenter annuellement un Rapport de Situation Comparée qui servira de diagnostic pour améliorer l'égalité professionnelle au sein de la collectivité.

#### Objectifs opérationnels

- Concevoir annuellement un rapport de situation comparée
- S'appuyer sur le diagnostic du Bilan Social pour identifier de nouvelles pistes d'actions
- Communiquer en interne sur ce diagnostic
- Assurer des conditions d'accès non-discriminantes aux emplois de la collectivité

#### Pilote

Service ressources humaines

#### Public visé

Ensemble du personnel

#### Critères d'évaluation

- Analyse des bilans sociaux, réalisation du RSC
- Analyse du tableau des emplois et des effectifs
- Nombre d'actions de communication

Charte Européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

Article 6 et 11

#### Calendrier

2021 à 2023 avec une évaluation annuelle

## FICHE ACTION 5

### AXE II - GARANTIR L'EGAL ACCES DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, CADRES D'EMPLOIS, GRADES ET EMPLOIS

Mesure n° 2 : Avoir une communication interne sans stéréotype.

Objectif stratégique

Adopter une communication en pensant à l'égalité et la lutte contre les stéréotypes

Objectifs opérationnels

- Supprimer la mention « Mademoiselle » sur tous les documents
- Féminiser ou masculiniser les titres, grades et fonctions sur documents et supports produits par le service ressources humaines
- Veiller à une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur tous les documents internes

Pilote

Services ressources humaines/communication

Public visé

Ensemble du personnel

Critères d'évaluation

- Nombre d'actions de communication non stéréotypées

Charte Européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale  
Article 6 et 11

Calendrier

2021 à 2023

## FICHE ACTION 6

### AXE II - GARANTIR L'EGAL ACCES DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, CADRES D'EMPLOIS, GRADES ET EMPLOIS

Mesure n°3 : Eviter le choix d'un recrutement en fonction du sexe.

Objectif stratégique

Mener une politique d'égalité et de lutte contre les stéréotypes

Objectifs opérationnels

- Développer et veiller à la mixité dans les jurys de recrutement
- Féminiser ou masculiniser certains emplois
- Veiller à une représentation équilibrée des femmes et des hommes

Pilote

Services ressources humaines

Public visé

Ensemble du personnel

Critères d'évaluation

- Composition des jurys de recrutement
- Analyse statistique des recrutements

Charte Européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

Article 6 et 11

Calendrier

2021 à 2023

## FICHE ACTION 7

### AXE II - GARANTIR L'EGAL ACCES DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, CADRES D'EMPLOIS, GRADES ET EMPLOIS

Mesure n°4 : Obligation de nominations équilibrées.

Objectif stratégique

Mener une politique d'égalité et de lutte contre les stéréotypes

Objectifs opérationnels

Veillez à l'obligation de nominations équilibrées entre les femmes et les hommes sur les postes de direction et d'encadrement

Pilote

Services ressources humaines

Public visé

Personnel de direction

Critères d'évaluation

- Données statistiques
- S'appuyer sur le diagnostic du Bilan Social et du RSC pour identifier de nouvelles pistes d'actions

Charte Européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

Article 6 et 11

Calendrier

2021 à 2023

## FICHE ACTION 8

### AXE III - FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

Mesure n°1 : Adaptation de l'organisation du travail.

Objectif stratégique

Veillez à mettre en place une organisation du travail limitant les impacts sur la vie personnelle des agents

Objectifs opérationnels

- Réaliser un état des lieux
- Mettre en place un cadre organisationnel d'organisation des réunions en privilégiant la plage horaire 9h00-17h30 et évitant le mercredi

Pilote

Direction/Services ressources humaines

Public visé

Ensemble du personnel

Critères d'évaluation

- Recensement annuel des réunions organisées en dehors des horaires habituels

Charte Européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

Article 6 et 11

Calendrier

2021 à 2023



## FICHE ACTION 9

### AXE III - FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

#### Mesure n°2 : Adaptation du temps de travail et des congés.

##### Objectif stratégique

Aménager les horaires en fonction des contraintes familiales et prioriser les congés sur le calendrier scolaire.

##### Objectifs opérationnels

- Réaliser un état des lieux
- Mettre en place un cadre organisationnel préférentiel

##### Pilote

Direction/Services ressources humaines

##### Public visé

Ensemble du personnel

##### Critères d'évaluation

- Recensement annuel des demandes des agents
- Comparatif demandes accordées/refusées

Charte Européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

Article 6 et 11

##### Calendrier

2021 à 2023

## FICHE ACTION 10

### AXE III - FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

#### Mesure n°3 : Droit à la déconnexion

##### Objectif stratégique

Encadrement de l'usage des nouvelles technologies.

##### Objectifs opérationnels

- Réaliser un état des lieux
- Mettre en place un cadre organisationnel préférentiel proscrivant les appels téléphoniques et les mails en dehors des horaires de travail

##### Pilote

Direction/Services ressources humaines

##### Public visé

Ensemble du personnel

##### Critères d'évaluation

- Recensement grâce à un dispositif de signalement des abus

Charte Européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale  
Article 6 et 11

##### Calendrier

2021 à 2023

## FICHE ACTION 11

### AXE IV - LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES, LES HARCELEMENTS ET LES DISCRIMINATIONS

Mesure n°1 : Information et communication en direction des agents.

Objectif stratégique

Développer une culture commune

Objectifs opérationnels

- Mettre en place un nouveau dispositif de prévention, de signalement et de répression et en assurer la communication aux agents.
- Favoriser la sensibilisation des agents par la formation

Pilote

Services ressources humaines

Public visé

Ensemble du personnel

Critères d'évaluation

- Nombre de messages d'information diffusés aux agents
- Nombre de personnel formé

Charte Européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale  
Article 6 et 11

Calendrier

2021 à 2023

## FICHE ACTION 12

### AXE IV - LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES, LES HARCELEMENTS ET LES DISCRIMINATIONS

Mesure n°2 : Création d'un protocole de signalement.

Objectif stratégique

Développer une culture commune

Objectifs opérationnels

Définir une procédure d'alerte et d'intervention pour les agents victimes ou témoins de violences, de discriminations ou de harcèlements.

Pilote

Services ressources humaines

Public visé

Ensemble du personnel

Critères d'évaluation

- Réalisation du protocole d'alerte
- Participation aux actions des partenaires

Charte Européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

Article 6 et 11

Calendrier

2021 à 2023

## FICHE ACTION 13

### AXE IV - LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES, LES HARCELEMENTS ET LES DISCRIMINATIONS

Mesure n°3 : Appui et soutien des agents victimes.

Objectif stratégique

Développer une culture commune

Objectifs opérationnels

- Développer des partenariats avec les instances habilitées.
- Coordination des services

Pilote

Services ressources humaines

Public visé

Ensemble du personnel

Critères d'évaluation

- Réalisation d'un répertoire
- Recensement des signalements

Charte Européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

Article 6 et 11

Calendrier

2021 à 2023

## FICHE ACTION 14

### AXE V - EGALITE PROFESSIONNELLE EN FAVEUR DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

Mesure n°1 : Information et accompagnement des parcours professionnels.

Objectif stratégique

Favoriser la diversité des profils

Objectifs opérationnels

- Assurer une veille juridique
- Mettre en place une campagne d'information spécifique
- Diriger les agents vers les instances dédiées

Pilote

Services ressources humaines

Public visé

Ensemble du personnel

Critères d'évaluation

- Recensement des actions de communication ciblées
- Nombre de mesures d'accompagnement demandées et leur résultat

Charte Européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

Article 6 et 11

Calendrier

2021 à 2023