



**PLAN D' ACTIONS ÉGALITÉ
PROFESSIONNELLE FEMME-HOMME
2024-2026**

Le Grand-Orly Seine Bièvre s'engage !



ÉDITO

Chères et chers collègues,

Le 7 mars 2024, veille de la journée internationale des droits des femmes, le Président Michel Leprêtre déclarait : « *L'égalité entre les genres reste le principal défi en matière de droits humains ; cet objectif d'équité est une des priorités du Territoire, il passe nécessairement par la lutte pour les droits des femmes et le renforcement de l'égalité professionnelle. Les enjeux d'égalité sont importants et le Grand-Orly Seine Bièvre doit prendre pleinement ses responsabilités sur les questions de droit des femmes. Une stratégie en faveur de l'égalité femme-homme, lorsqu'elle est menée de manière globale comme nous nous y employons, est un formidable levier de qualité de vie au travail et permet plus largement des avancées sociales pour toutes et tous* ».

Comme le souligne le Président, le Territoire Grand-Orly Seine Bièvre porte son engagement en faveur d'une plus grande égalité entre les femmes et les hommes depuis sa création.

En effet, dès 2020, nous avons mis en œuvre un plan d'actions pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, visant principalement à évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, à garantir leur égal accès aux cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique, à favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale, à prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Je souhaite par ailleurs souligner l'adoption par le CHSCT fin 2022, du dispositif de signalement permettant de prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral et sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Comme le souligne notre slogan « #YAENCOREDUTAF » créé en 2023 à l'occasion d'une exposition-photos itinérante mettant en avant des agentes du Territoire, il y a en effet encore du travail !

Aussi, nous souhaitons aller ensemble plus loin avec le nouveau plan d'actions 2023-2026, adopté par le comité social territorial le 7 mars 2024. Des actions plus concrètes et plus ambitieuses encore (19 objectifs et 45 actions) en faveur de plus de sensibilisation, d'égalité d'accès à la mobilité interne et dans les recrutements, d'équilibre vie professionnelle-vie personnelle, de prévention et de soutien.

Je vous invite à le découvrir et sais pouvoir compter sur chacune et chacun d'entre vous pour participer à sa mise en œuvre.

Sandrine Gély

Directrice générale des services

UN PLAN D' ACTIONS TRIENNAL (2024-2026) AMBITIEUX

Parce qu'en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes #YAENCOREDUTAF, le Grand-Orly Seine Bièvre s'engage en mettant en place un plan d'actions triennal (2024-2026) ambitieux construit autour de :



- + de sensibilisation
- + d'égalité d'accès à la promotion professionnelle
- + d'égalité dans les recrutements
- + d'équilibre vie professionnelle/personnelle
- + de prévention et de soutien



- >Dispositif de signalement
- >Analyse, statistiques et projets
- >Procédures RH
- >Communication
- >Réseau territorial

#YAEncoreDuTaf

Et le Grand-Orly Seine Bièvre s'engage
pour faire avancer les choses

Grand
Orlyseine
bièvre

Agir pour et avec vous



DE

SENSIBILISATION

#YAEncoreDuTaf

Et le Grand-Orly Seine Bièvre s'engage
pour faire avancer les choses



Agir pour et avec vous

OBJECTIF 1

Renforcer une culture commune autour de l'égalité femme-homme

1. **Faire participer les agent-es** à la définition de la politique égalité
2. **Informers les agent-es** du plan d'action pour l'égalité professionnelle et les associer à sa mise en œuvre
3. **Relayer auprès des agent-es** l'information sur les événements organisés par notre EPT autour des journées du 8 mars et du 25 novembre
4. **Favoriser l'écriture égalitaire**
5. **Partager les enjeux de l'égalité** à travers des cycles de formation

OBJECTIF 2

Mieux associer les représentant-es du personnel au suivi régulier de la mise en œuvre du plan d'action

6. **Suivre la mise en œuvre du plan d'action** lors d'un dialogue social dédié une fois par semestre et d'un Conseil social territorial (CST) une fois par an

OBJECTIF 3

Développer le niveau de connaissance statistique de la situation comparée des femmes et des hommes

7. **Réaliser chaque année un focus** sur un sujet en rapport à l'égalité professionnelle, dans le cadre du Rapport social unique (RSU) qui intégrera des indicateurs sexués et pluriannuels existants
8. **Lancer une étude sexuée** afin de mieux connaître la situation du personnel non-permanent au regard de leurs rémunérations et de leurs perspectives de carrière
9. **Progresser dans la production de données sexuées** relatives aux congés maternité et parentaux
10. **Consolider et compléter les indicateurs du bilan RH** sur l'égalité entre les femmes et les hommes en ce qui concerne les rémunérations (salaires médians, écarts de salaires, repérage des métiers à prédominance masculine/féminine, part des femmes/hommes qui encadrent d'autres agent-es, répartition des 10 plus hautes rémunérations...)



#YAEncoreDuTaf

Et Le Grand-Orly Seine Bièvre s'engage pour faire avancer les choses



Agir pour et avec vous



**D'ÉGALITÉ
D'ACCÈS À LA
PROMOTION
PROFESSIONNELLE**

#YAEncoreDuTaf

Et le Grand-Orly Seine Bièvre s'engage
pour faire avancer les choses



Agir pour et avec vous



OBJECTIF 4

Poursuivre et affiner la mesure des écarts de rémunération

11. Mobiliser les responsables hiérarchiques et gestionnaires de carrière avant l'attribution des augmentations individuelles en rappelant les obligations légales en matière d'égalité salariale
Affiner le diagnostic actuel en prenant en compte d'autres composantes de la rémunération telles que les heures supplémentaires, les astreintes ou l'attribution de véhicules de service...

12. Respecter l'obligation de publier la répartition sexuée de la somme des 10 rémunérations les plus élevées des agent-es de notre EPT



OBJECTIF 5

Résorber les écarts de rémunération induits par le régime indemnitaire

13. Mettre en œuvre un régime indemnitaire qui favorise l'égalité



OBJECTIF 6

Assurer l'égalité d'accès à la promotion professionnelle

14. Vérifier de manière régulière la cohérence du nombre de promotions femmes-hommes avec leur proportion

Réaliser des bilans d'évolution pour les agent-es ayant plusieurs années d'ancienneté dans un même poste



#YAEncoreDuTaf

Et Le Grand-Orly Seine Bièvre s'engage pour faire avancer les choses



Agir pour et avec vous



D'ÉGALITÉ
DANS LES
RECRUTEMENTS

#YAEncoreDuTaf

Et le Grand-Orly Seine Bièvre s'engage
pour faire avancer les choses



Agir pour et avec vous

OBJECTIF 7

Garantir des conditions de recrutement égalitaires entre les femmes et les hommes

15. **Élaborer et instaurer une charte du recrutement** qui encadre la rédaction des offres d'emploi et veille au respect de conditions égalitaires dans les processus de recrutement

OBJECTIF 8

Déconstruire les stéréotypes et encourager l'ouverture des métiers à tous les sexes

16. **Réintégrer la mixité professionnelle comme un axe central** : témoignages d'agent-es occupant des métiers contre-stéréotypés, communiquer positivement sur le sujet pour bousculer les stéréotypes et déconstruire les idées reçues sur les métiers dits féminins ou masculins...

17. **Valoriser la mixité et l'ouverture des métiers de notre EPT à toutes et à tous**
Réaliser des outils de communication sur la mixité, la valeur et la plus-value des métiers de la Fonction publique territoriale

18. **Construire une stratégie de communication visant à déconstruire les stéréotypes** (campagnes de communication interne, outils de la fonction RH...)

OBJECTIF 9

Favoriser l'accès des femmes à des postes d'encadrement

19. **Proposer un coaching ou une formation spécifique** aux femmes ayant formulé un souhait d'évolution vers des postes à plus grandes responsabilités

20. **Respecter un taux de primo-nomination équilibré**

21. **Mettre en place un taux minimal de personnes de chaque sexe dans les emplois fonctionnels**

22. **Respecter les ratios sexués dans la nomination dans l'encadrement supérieur** (emplois fonctionnels)

OBJECTIF 10

Veiller aux équilibres dans la promotion

23. **Tenir compte des équilibres sexués dans la formalisation des tableaux d'avancement**
Mettre en correspondance le pourcentage de femmes et d'hommes composant les promouvables et celles et ceux ayant bénéficié d'un avancement ou d'une promotion afin de piloter cet enjeu de façon pluriannuelle



#YAEncoreDuTaf

Et Le Grand-Orly Seine Bièvre s'engage pour faire avancer les choses



Agir pour et avec vous



D'ÉQUILIBRE
VIE PRO/PERSO

#YAEncoreDuTaf

Et le Grand-Orly Seine Bièvre s'engage
pour faire avancer les choses



Agir pour et avec vous

OBJECTIF 11

Informers les agent-es de leurs droits et des règles applicables pour la grossesse et la parentalité

24. Créer un guide « égalité parentale » pour informer les agent-es des règles applicables et des conséquences du choix de prendre un congé ou une disponibilité pour motif parental ou un temps partiel

OBJECTIF 12

Inciter les conjoint-es au partage des responsabilités parentales

25. Proposer la mise en place de l'allongement du congé paternité ou congé de naissance (allant jusqu'à 10 semaines) et produire une campagne d'incitation auprès des conjoint-es pour qu'ils ou elles en profitent dans son intégralité

26. Proposer aux conjoint-es d'assister aux 3 examens prénataux

OBJECTIF 13

Aménager les horaires, favoriser et encadrer le travail à distance

27. Inscrire dans la réflexion sur le temps de travail les aménagements d'horaires de travail liés à la grossesse et après la naissance notamment quand la mère fait le choix de poursuivre l'allaitement

28. Favoriser le télétravail tout en prenant garde à respecter le droit à la déconnexion et à limiter le travail invasif (réunions tardives, superposition d'agendas...)

29. Prioriser les agent-es responsables de famille monoparentale pour l'aménagement des horaires de travail

OBJECTIF 14

Préserver la santé globale des agentes

30. Proposer un dispositif d'Autorisation spéciale d'absence (ASA) pour les femmes souffrant de dysménorrhée (un à trois jours par mois)

31. Proposer une ASA de 2 jours en cas d'interruption de grossesse

32. Permettre aux femmes ayant subi une interruption spontanée de grossesse avant la vingt-deuxième semaine d'aménorrhée de bénéficier d'un arrêt maladie sans jour de carence

33. Autoriser les absences exceptionnelles pour examens médicaux aux femmes engagées dans un parcours d'assistance médicale à la procréation

OBJECTIF 15

Prévenir les déconnexions et accompagner les reprises d'activité

34. En cas de congé parental ou de mise en disponibilité aux motifs parentaux : proposer un entretien professionnel avant le départ et assurer les conditions optimales de reprise avec un entretien avec le N+1 ou la RH

OBJECTIF 16

Limiters les impacts du congé parental sur la carrière

35. Garantir le maintien des droits à l'avancement aux agent-es en congé parental ou en disponibilité pour élever un enfant de moins de 12 ans (dans la mesure de 5 années au cours de la carrière)



#YAEncoreDuTaf

Et le Grand-Orly Seine Bièvre s'engage pour faire avancer les choses



Agir pour et avec vous



**DE
PRÉVENTION
ET DE SOUTIEN**

#YAEncoreDuTaf

Et le Grand-Orly Seine Bièvre s'engage
pour faire avancer les choses



Agir pour et avec vous



OBJECTIF 17

Prévenir et traiter les actes de violence, de harcèlement sexuel et les agissements sexistes

36. Généraliser les actions de prévention sur les violences sexuelles et sexistes (formations visites sur site en lien avec les conseillers de prévention) et **intégrer un module de formation sur ce sujet pour les managers**

37. Proposer des formations à l'autodéfense

38. Mettre à disposition des agent-es un dispositif de signalement des actes de violence ou de harcèlement

39. Mener une campagne d'information régulière auprès des agent-es sur le signalement d'une situation de violence ou de harcèlement

40. Proposer un mode de transport (taxi...) pour les agentes amenées à avoir des réunions tardives



OBJECTIF 18

Reconnaitre, prévenir et traiter l'usure professionnelle dans les métiers très féminisés

41. Réaliser un diagnostic pour prévenir et traiter l'exposition aux risques professionnels au prisme du genre

42. Adapter les équipements de protection individuelle (EPI) à la morphologie des agent-es



OBJECTIF 19

Soutenir les agent-es confrontés à des difficultés sociales ou économiques

43. Lancer une étude sur les besoins des agent-es en situation de monoparentalité et l'aide qu'ils ou elles pourraient attendre de notre EPT

44. Proposer des solutions d'hébergement pour les agent-es victimes de violence conjugale

45. Autoriser les absences exceptionnelles pour les démarches administratives des agent-es victimes de violence conjugale (dépôt de plainte, rencontres avec des associations...)