

PLAN D'ACTION EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES 2024 – 2026 DE SAINT-LOUIS AGGLOMÉRATION

PREAMBULE	3
OBJECTIFS DU DEUXIEME PLAN EGALITE FEMMES-HOMMES	4
PARTIE 1 : ETAT DES LIEUX ET INDICATEURS DE SUIVI DE L'EGALITE FEMMES-HOMMES	5
PARTIE 2 : VALORISATION DES ACTIONS DEJA MENEES EN FAVEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES	8
PARTIE 3 : DECLINAISON DU NOUVEAU PLAN D'ACTION EN FAVEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES	9
PARTIE 4 : LE PLAN D'ACTION EGALITE PROFESSIONNELLE 2024-2026	9
Axe 1 : FAVORISER, PROMOUVOIR ET DIFFUSER UNE CULTURE DE L'EGALITE	10
→ <i>Action 1 : Développer l'attractivité des métiers non mixtes</i>	10
→ <i>Action 2 : Aménager les locaux professionnels afin de favoriser la mixité des métiers</i>	10
→ <i>Action 3 : Accentuer la lutte contre toutes formes de violences sexistes et sexuelles, ainsi que toutes incivilités</i>	11
Axe 2 : PROMOUVOIR L'EGALITE DANS LA GESTION ET LE PILOTAGE DES RESSOURCES HUMAINES	12
→ <i>Action 1 : Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération</i>	12
→ <i>Action 2 : Favorier l'évolution des parcours professionnels en veillant à l'égalité d'accès à la promotion sur les postes référencés dans la collectivité ainsi qu'au développement des compétences</i>	12
→ <i>Action 3 : Etablir un baromètre de l'égalité professionnelle au sein de la collectivité</i>	13
Axe 3 : AMELIORER L'ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE	14
→ <i>Action 1 : Améliorer l'harmonisation des temps de vie</i>	14
→ <i>Action 2 : Réaliser une étude sur les besoins de modes de garde des enfants en bas âge</i>	14
→ <i>Action 3 : Evaluer les sources ou facteurs de risques psychosociaux et agir pour le bien-être de toutes et de tous au travail</i>	15
PARTIE 5 : EVALUATION ET SUIVI DU PLAN	15



PREAMBULE

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de Transformation de la Fonction Publique a créé l'obligation d'élaborer et de mettre en œuvre un Plan Égalité Femmes-Hommes pluriannuel pour les collectivités territoriales, que leurs agents relèvent de la Fonction Publique Territoriale ou Hospitalière. Le décret n° 2020- 528 du 4 mai 2020 est venu définir les modalités d'élaboration et de mise en œuvre de ces plans, et notamment les conditions de renouvellement tous les trois ans, visant à engager de nouvelles actions afin de lutter contre les inégalités professionnelles, salariales et de carrière entre les deux sexes.

Arrivant au terme de son premier plan d'action en la matière, Saint-Louis Agglomération a souhaité pour ce deuxième Plan Égalité Femmes-Hommes un engagement collectif fort en associant les élus de notre intercommunalité auxquels ce plan a été soumis par délibération, ainsi que chacun des agents à travers les instances consultatives, car ce sujet nous concerne et nous implique tous.

Au-delà des obligations règlementaires qui sont les nôtres et des légitimes débats de société, l'égalité professionnelle des agents dans nos services est un sujet majeur traduit dans la politique de gestion pluriannuelle des ressources humaines actée pour la durée du mandat en cours.

Si les attendus en termes de services rendus à la population de notre agglomération et de bon fonctionnement de notre collectivité s'imposent à tous de façon égale, il est alors essentiel que chacune et chacun se voient reconnus pour ses qualités professionnelles et son engagement, sans considération de genre, et puissent vivre sa vie professionnelle dans les meilleures conditions.

Le bien-être au travail, la cohésion des équipes, le sentiment d'appartenance et, au-delà, l'attractivité de notre collectivité, ne peuvent se réaliser sans mettre en œuvre une politique d'égalité professionnelle engagée.

En réaffirmant ces principes et en fixant des objectifs pour l'atteindre, ce second plan contribuera à l'épanouissement professionnel et personnel de chacune et chacun, et sera gage de notre efficacité et de l'exemplarité voulu à Saint-Louis Agglomération.



Jean-Marc Deichtmann
Président de Saint-Louis
Agglomération



Catherine Wiss
Directrice Générale des Services



OBJECTIFS DU DEUXIEME PLAN EGALITE FEMMES-HOMMES

Saint-Louis Agglomération est engagée depuis 2021 à promouvoir sans relâche l'égalité entre les femmes et les hommes, car, au-delà des obligations réglementaires, il s'agit d'un combat qu'il faut mener avec constance et vigilance.

Ce deuxième Plan Égalité Femmes-Hommes qui concerne la période 2024-2026 a été validé en CST le 24 octobre 2024. Il s'appuie sur un socle solide, résultat des mesures mises en place grâce au premier plan (2021-2023).

Il s'agit désormais de s'assurer de la pérennité des process élaborés pour prévenir toute dérive, d'assurer l'approche intégrée de la politique d'égalité, et d'innover pour renforcer l'exemplarité de l'agglomération.

Le plan d'action 2024-2026 propose ainsi 49 mesures concrètes dans des domaines impactant directement la vie professionnelle des agentes et agents de la collectivité.

Si la volonté d'une collectivité sûre pour les agentes a conduit à un axe fort pour accentuer la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, ce plan affiche également de grandes ambitions pour la sécurisation des parcours ou pour l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle. La sensibilisation à la culture de l'égalité professionnelle reste néanmoins la clé pour que chacun adopte les bons réflexes.

Saint-Louis Agglomération sera très mobilisée tout le long de ce plan pour que chaque agente et agent s'approprie ce sujet et en devienne le promoteur.

L'évaluation de la politique RH au travers d'indicateurs, permettant d'analyser leur impact en matière d'égalité femmes-hommes, conduira à renforcer la pertinence de des actions menées.

Et parce que l'égalité femmes-hommes se joue à tous les niveaux, il devient nécessaire de développer un réseau d'ambassadrices et d'ambassadeurs dans tous les services pour une meilleure prise en compte des problématiques rencontrées sur le terrain.

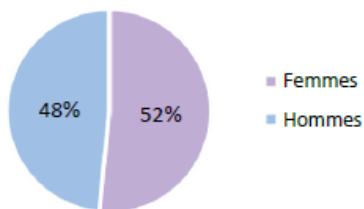
PARTIE 1: ETAT DES LIEUX ET INDICATEURS DE SUIVI DE L'EGALITE FEMMES-HOMMES

Synthèse des principaux indicateurs relatifs à l'égalité femmes-hommes issus du dernier Rapport Social Unique de Saint-Louis Agglomération :

Conditions générales d'emploi

- ➔ Au 31 décembre 2022, la collectivité employait 135 femmes et 127 hommes sur emploi permanent

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre

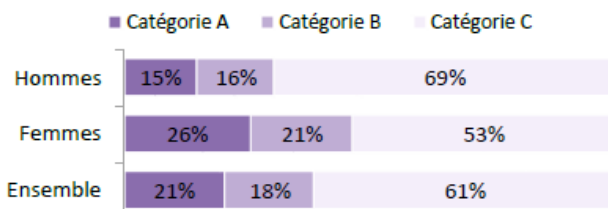


La collectivité emploie 5 agents sur emploi fonctionnel, dont 2 femmes et 3 hommes

Concernant les emplois permanents en équivalent temps plein rémunéré, on dénombre :

- 113,2 fonctionnaires hommes
- 109,8 fonctionnaires femmes
- 13,4 contractuels hommes
- 18,2 contractuelles femmes

- ➔ Répartition des agents par genre et par catégorie (emplois permanents)

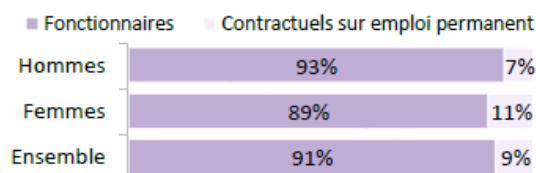


Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :	Catégorie A	65%
	Catégorie B	58%
	Catégorie C	45%

Le cadre d'emplois le plus féminisé est celui des éducateurs de jeunes enfants

Educateurs de jeunes enfants	100%
Auxiliaires de puériculture	100%
Adjoints administratifs	95%
Adjoints territoriaux d'animation	90%
Rédacteurs	86%

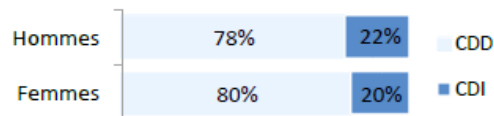
- ➔ 11 % des femmes sont contractuelles permanentes contre 7 % des hommes



- 50 % des fonctionnaires sont des femmes et 50 % des hommes
- 63 % des contractuels permanents sont des femmes et 38 % des hommes

- ➔ 20 % des femmes contractuelles sont en CDI contre 22 % des hommes

Au total, 5 agents en CDI sur 24 agents contractuels, soit 21 %



- ➔ Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	83%	17%
Technique	19%	81%
Culturelle	71%	29%
Sportive	33%	67%
Médico-sociale	100%	
Police	-	-
Incendie	-	-
Animation	90%	10%

- ➔ Le cadre d'emplois le plus masculinisé est celui des agents de maîtrise

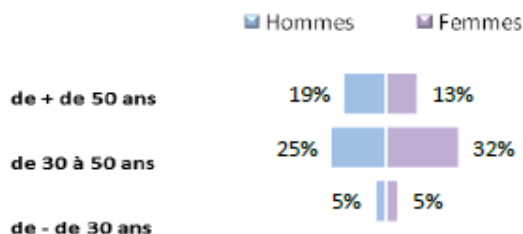
Agents de maîtrise	90%
Adjoints techniques	87%
Techniciens	86%
Educateurs des APS	67%

*Seuls les 5 premiers cadres d'emplois comprenant au moins 5 agents sur emplois permanents et féminisés ou masculinisés à plus de 50 % sont pris en compte

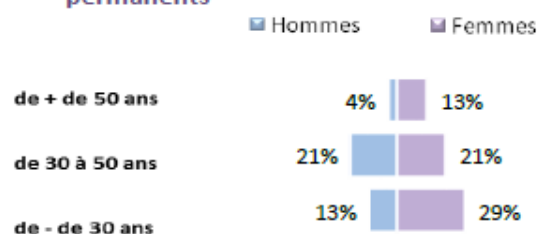
➡ Âge moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaire	Contractuel permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	43,79	36,50	42,98
Hommes	44,92	35,28	44,23

➡ Pyramide des âges des fonctionnaires



➡ Pyramide des âges des contractuels permanents

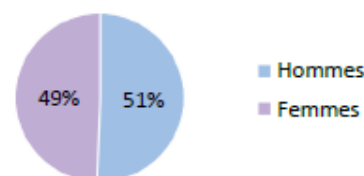


➡ Précisions : agents sur emploi non permanent présents au cours de l'année 2022*

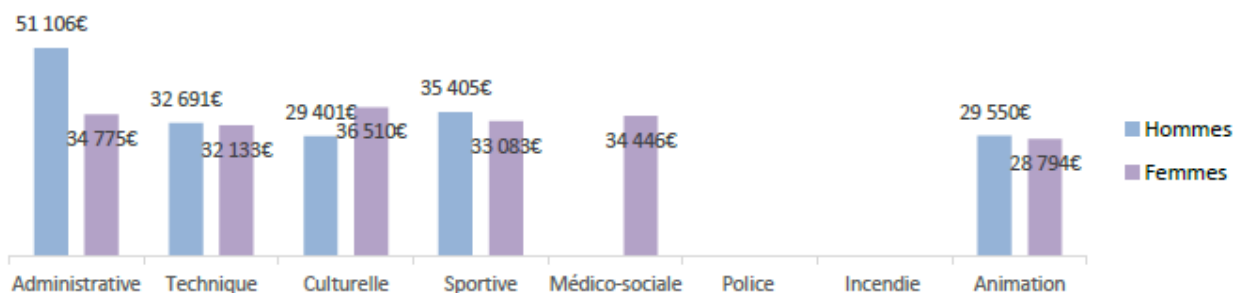
	Taux de féminisation
Saisonniers/occasionnels	49%
Emplois aidés	-
Apprentis	50%

* ayant travaillé dans la collectivité entre le 01/01/2021 et le 31/12/2021

Répartition globale des emplois non permanents par genre

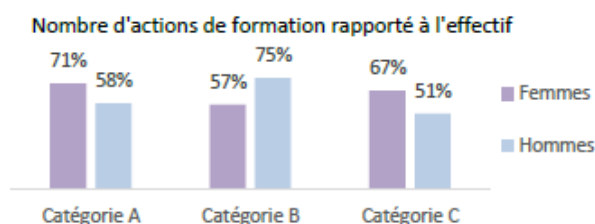


➡ Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la filière



Formation

➡ 160 départs en formation concernant des agents permanents

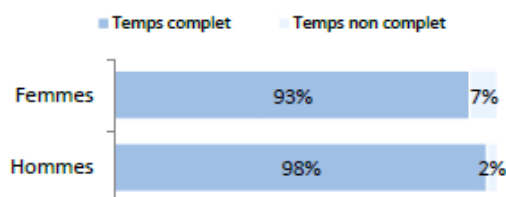


➡ 1 départ en formation pour les agents non permanents

Ce départ en formation concernait une femme sur emploi non permanent

Organisation du temps de travail (agents sur emploi permanent)

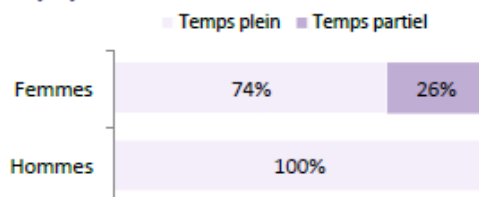
➤ Répartition des emplois à temps complet ou non complet



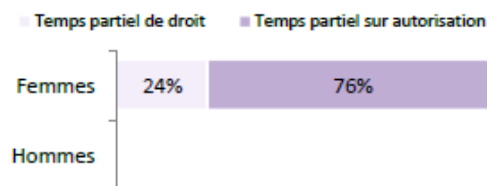
➤ La collectivité dispose d'une charte du temps

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

➤ Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel



➤ Précisions sur les temps partiels (sur autorisation ou de droit)



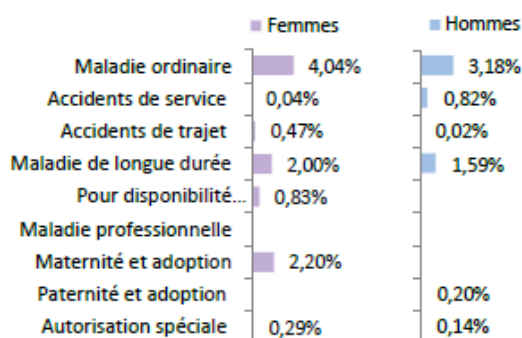
Conditions de travail et congés

➤ Taux d'absentéisme des agents permanents

	Femmes	Hommes
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,55%	4,02%
	Ensemble : 4,29%	
Taux d'absentéisme médical* (absences pour motif médical hors congés maternité)	7,29%	5,61%
	Ensemble : 6,09%	
Taux d'absentéisme Global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	9,78%	5,95%
	Ensemble : 7,92%	

Formule du taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents sur emploi permanent x 365)

Taux d'absentéisme



➤ Nombre moyen de jours d'absence par agent permanent en 2022

- En moyenne, 26,6 jours d'absence pour tout motif médical* en 2022 pour chaque femme présente dans la collectivité
- En moyenne, 20,5 jours d'absence pour tout motif médical* en 2022 pour chaque homme présent dans la collectivité

*Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail, maladie professionnelle

**Les absences pour "autres motifs" correspondent aux autorisations spéciales, par exemple pour motif familial, pour des concours ou examens professionnels... Ne sont pas comptabilisés les jours de formation, les absences pour motif syndical ou de représentation.

➤ Congés maternité, paternité ou adoption des agents permanents

- 10 congés maternité ou adoption en 2022
- 5 congés paternité ou adoption en 2022

➤ 10 accidents du travail déclarés en 2022

- 3,6 accidents du travail pour 100 femmes en position d'activité au 31 décembre 2022
- 3,8 accidents du travail pour 100 hommes en position d'activité au 31 décembre 2022
- Les accidents du travail concernant des femmes ont été suivis de 251 jours d'arrêt
- Les accidents du travail concernant des hommes ont été suivis de 389 jours d'arrêt

PARTIE 2: VALORISATION DES ACTIONS DÉJÀ MISES EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES

Depuis le lancement de son premier plan d'action, Saint-Louis Agglomération a déjà fortement fait évoluer les mentalités en intervenant sur de nombreux domaines :

- Mise en place d'un système d'attribution du régime indemnitaire basé sur la technicité de l'emploi, la rareté des compétences, l'expérience et les fonctions exercées. Ce dispositif permet de disposer pour des mêmes fonctions et pour des grades de niveaux identiques, des mêmes règles de valorisation des primes, quelle que soit la filière ou le sexe de l'agent.
- Féminisation des intitulés des fiches métiers pour les postes occupés par des femmes lorsque cela est possible.
- Elaboration d'une politique de recrutement visant à favoriser la mixité dans les métiers dans toutes les filières (administrative, culturelle, animation, sportive, médico-sociale, et technique), se traduisant notamment par la rédaction de toutes les annonces de recrutement de façon à éviter les stéréotypes et mentionnant systématiquement les deux sexes (femme / homme).
- Composition de jurys mixtes et fixation de référentiels de recrutement strictement fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle et les qualifications des candidat(e)s.
- Adaptation des marchés publics relatifs à l'acquisition des équipements de protection individuelle et d'habillement en proposant des modèles femmes et des modèles hommes.
- Mise en place d'une cellule d'alerte en cas de discrimination pour l'ensemble des agent(e)s et élaboration d'une procédure interne de signalement et de traitement des situations de violences sexuelles et sexistes.
- Information des personnels sur les dispositifs de soutien et de protection contre le harcèlement.
- Réalisation tout au long de l'année de campagnes de communication interne sur le thème de l'égalité et intégration dans le plan de formation d'une ½ journée de sensibilisation pour tous.
- Encadrement des horaires des réunions facilitant la gestion de la parentalité et adaptation des cycles de travail aux contraintes personnelles à travers un dispositif d'horaires variables sous réserve de compatibilité avec la mission incombant au service.
- Limitation des déplacements à travers la généralisation du télétravail ainsi qu'au développement des formations proposées prioritairement en interne.
- Incitation au droit à la déconnexion et assouplissement des conditions d'accès au temps partiel.

PARTIE 3: DECLINAISON DU NOUVEAU PLAN D'ACTION EN FAVEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES

Saint-Louis Agglomération a posé, grâce à son plan 2021/2023, de solides bases pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de ses services.

Le nouveau plan proposé doit désormais approfondir le mouvement en interne et le faire rayonner en externe grâce à son exemplarité. Il se veut vecteur d'innovation RH.

En matière d'égalité professionnelle, une femme qui intègre Saint-Louis Agglomération doit être assurée qu'elle aura non seulement les mêmes droits et les mêmes chances d'évolution qu'un homme mais que de surcroît, elle disposera d'une véritable opportunité, comme tout agent, de concilier sa vie professionnelle avec sa vie personnelle. Elle saura également que la plus grande vigilance est portée sur toutes les décisions impactant sa carrière afin qu'aucun biais lié à son genre ne la défavorise. Elle exercera ses missions en toute sécurité car aucune violence ne sera tolérée. Enfin, qu'elle soit agente sur un poste administratif ou agente de terrain, elle évoluera tout simplement dans un environnement professionnel qui a fait de l'égalité femmes-hommes une véritable richesse.

L'accent sera mis sur une nouvelle approche de communication beaucoup plus tournée vers l'interaction et l'appropriation. Il s'agira notamment de se saisir de moments clés comme l'arrivée dans la collectivité de nouveaux collaborateurs pour faire connaître la politique d'égalité professionnelle aux nouveaux arrivants.

PARTIE 4: LE PLAN D'ACTION EGALITE PROFESSIONNELLE 2024-2026

En application du 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, le présent plan définit la stratégie et les mesures destinées à poursuivre la réduction des éventuels écarts constatés.

Il précise les objectifs à atteindre, les mesures à mettre en œuvre et leur calendrier prévisionnel de réalisation.

Axe 1 :

FAVORISER, PROMOUVOIR ET DIFFUSER UNE CULTURE DE L'EGALITE

Action 1



2024-2026

Objectif :

DEVELOPPER L'ATTRACTIVITE DES METIERS NON MIXTES

Mesures / plan d'actions :

- Mettre en place des parcours d'immersion pour les agents en demande de mobilité ou de reconversion professionnelle sous forme de stages de courte durée.
- Promouvoir les métiers les plus féminisés auprès des hommes et inversement de sorte à gommer les stéréotypes de genre liés à certains métiers.
- Concevoir une campagne de communication mettant en avant des témoignages, vidéos et articles de personnes des deux sexes travaillant dans des métiers non mixtes, avec des récits sur les défis et réussites.
- Proposer en interne des séances d'information découverte d'un métier non mixte afin de faire tomber les préjugés, d'attirer le sexe minoritaire et faire témoigner par exemple, des femmes occupant avec succès « un métier d'homme ».
- Nommer des ambassadeurs au sein de l'agglomération qui représentent les métiers non mixtes et sont chargés de promouvoir ces professions lors de forums, salons de l'emploi, et événements internes et externes.

Axe 1 :

FAVORISER, PROMOUVOIR ET DIFFUSER UNE CULTURE DE L'EGALITE

Action 2



2024-2026

Objectif :

AMENAGER LES LOCAUX PROFESSIONNELS AFIN DE FAVORISER LA MIXITE DES METIERS

Mesures / plan d'actions :

- Etablir un diagnostic sur la mixité des locaux professionnels : vestiaires, douches, sanitaires,....
- En cas de besoin, procéder à des aménagements des locaux afin qu'ils ne puissent plus constituer un frein à l'égalité professionnelle.
- Sur les sites où la situation l'exige, veiller au maximum à proposer des vestiaires dédiés aux femmes et aux hommes.
- Concevoir ou réaménager les espaces de travail pour qu'ils soient ergonomiques et accessibles à tous, en prenant en compte les différences physiques et les besoins spécifiques (par exemple, en ajustant la hauteur des postes de travail, en fournissant des équipements adaptés pour les personnes de tailles différentes).

- Réviser la signalétique des locaux (panneaux, affiches) pour s'assurer qu'elle soit inclusive et ne renforce pas de stéréotypes de genre.

Axe 1:

FAVORISER, PROMOUVOIR ET DIFFUSER UNE CULTURE DE L'EGALITE

Action 3



2024-2026

Objectif:

ACCENTUER LA LUTTE CONTRE TOUTES FORMES DE VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES, AINSI QUE TOUTES INCIVILITES

Mesures / plan d'actions :

- Informer les nouveaux arrivants de l'existence d'un dispositif de signalement au sein de la collectivité.
- Sensibiliser chaque année les managers et les référents RH sur l'importance attachée par la collectivité au bien-être au travail.
- Désigner un membre de chaque sexe parmi les représentants du personnel siégeant au CST ou au sein de la FSSCT en qualité de référent(e) égalité femmes-hommes.
- Elaborer une fiche réflexe sur les violences sexistes et sexuelles qui sera diffuser à tous les agents.
- En cas de besoin recensé, mettre en place des ateliers d'auto-défense verbale face aux agressions de collègues ou d'usagers de service public visant à redonner confiance aux femmes.
- Informer sur l'accès gratuit et confidentiel à des services de soutien psychologique proposés par la collectivité pour les agents victimes de violences sexistes et sexuelles ou d'incivilités.
- Proposer des actions de formation à la prévention des violences pour l'ensemble des personnels, principalement pour ceux occupant les postes les plus à risques (accueil, ...)
- Mettre en place une campagne annuelle de communication interne et externe sur l'importance attachée par la collectivité à la lutte contre toutes formes de violences ou d'incivilités.
- Réaffirmer auprès de tous la tolérance zéro face à toutes formes de violences physiques ou verbales à travers la mise en place de visuels dans les services.
- Pour les postes d'accueil du public, prévoir un dispositif d'alerte en cas d'agression.

Axe 2 :

PROMOUVOIR L'EGALITE DANS LA GESTION ET LE PILOTAGE DES RESSOURCES HUMAINES

Action 1



2024-2026

Objectif :

EVALUER, PREVENIR ET TRAITER LES ECARTS DE REMUNERATION

Mesures / plan d'actions :

- Poursuivre l'application d'un système de rémunération égalitaire et en corrélation avec le niveau d'investissement.
- Publier sur le site internet de la collectivité la somme des 10 plus hautes rémunérations en précisant la répartition femmes / hommes et analyser les écarts et leurs évolutions.
- Continuer à affecter une enveloppe budgétaire spécifique de 0,1% de la masse salariale par an (15 000€ en moyenne) pour la réalisation d'actions correctives sur le dispositif de rémunération en cas d'écarts de traitement.
- Analyser les écarts des régimes indemnitaires accordés aux femmes et aux hommes afin d'en repérer plus finement les causes, et établir un bilan annuel sexué des IFSE par catégorie, métier, statut permettant de proposer des actions correctives plus ajustées.
- Travailler sur la mise en place d'une politique de rémunération plus attractive à travers l'attribution d'un nouveau CIA basé sur des critères de valorisation de l'implication individuelle et collective indépendamment du sexe de l'agent.

Axe 2 :

PROMOUVOIR L'EGALITE DANS LA GESTION ET LE PILOTAGE DES RESSOURCES HUMAINES

Action 2



2024-2026

Objectif :

FAVORISER L'EVOLUTION DES PARCOURS PROFESSIONNELS EN VEILLANT A L'EGALITE D'ACCES A LA PROMOTION SUR LES POSTES REFERENCES DANS LA COLLECTIVITE AINSI QU'AU DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

Mesures / plan d'actions :

- Etablir et diffuser sur l'intranet un référentiel des postes recensés dans la collectivité, et définir pour chacun des métiers les conditions dans lesquelles il est possible d'y évoluer.
- Promouvoir la mobilité interne en améliorant la communication sur les passerelles existantes entre les différentes fonctions, métiers et filières, et proposer des programmes de formation adaptés afin d'inciter les femmes à dépasser leur autocensure et à postuler sur des postes vacants.

- Rendre prioritaire l'accès à des formations de professionnalisation aux agentes et agents y ayant le moins accès et dans les services les moins qualifiés.
- Rendre prioritaire les formations métiers pour le personnel de retour après des absences prolongées comme le congé maternité, le congé d'adoption, le congé parental, ou la disponibilité.
- Systématiser la réalisation d'entretiens post congé maternité, congé d'adoption, congé parental ou disponibilité pour faciliter le retour à l'emploi.
- Développer l'accompagnement individualisé des agents le souhaitant par la mise en place d'une mission de conseil en évolution professionnelle permettant de proposer des plans de développement individuel des compétences.

Axe 2:

PROMOUVOIR L'EGALITE DANS LA GESTION ET LE PILOTAGE DES RESSOURCES HUMAINES

Action 3



2024-2026

Objectif:

ETABLIR UN BAROMETRE DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE AU SEIN DE LA COLLECTIVITE

Mesures / plan d'actions :

- Mettre en place un outil permettant à SLA de se situer par rapport à d'autres collectivités de sa strate ou des références nationales.
- Décliner 12 indicateurs autour de 4 axes (l'égalité des rémunérations, l'égal accès aux emplois, l'articulation entre vie privée et vie professionnelle, la prévention et le traitement des discriminations et des actes de violence) permettant de mesurer l'évolution interne des pratiques en matière d'égalité femmes-hommes.
- Proposer des actions correctives tout au long du plan triennal.

Axe 3:

AMELIORER L'ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

Action 1



2024-2026

Objectif:

AMELIORER L'HARMONISATION DES TEMPS DE VIE

Mesures / plan d'actions :

- Encourager les pères à prendre part à l'exercice partagé de la parentalité en leur permettant d'être davantage présent dans les premiers mois de la naissance de l'enfant (partage du congé parental).
- Répondre de façon équivalente aux demandes d'aménagement du temps de travail pour les femmes et les hommes, notamment liées au travail à temps partiel choisi,
- Préciser dans la charte de télétravail, les modalités spécifiques d'accès aux femmes enceintes,
- Offrir la possibilité de prolonger un congé de maternité ou de paternité par des jours de CET sans possibilité d'opposer les nécessités de service.
- Renforcer le dispositif d'information sur les mesures sociales d'accompagnement de la parentalité : création d'un document support dédié, formalisation d'une campagne de communication annuelle sur l'intranet et création d'un espace dédié.
- Mise en place de dispositifs de soutien des parents ayant un enfant handicapé et des agents proche aidant : aménagement du poste de travail, mise en place d'un don de jours de congés pour les personnels le souhaitant, ...

Axe 3:

AMELIORER L'ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

Action 2



2024-2026

Objectif:

REALISER UNE ETUDE SUR LES BESOINS DE MODES DE GARDE DES ENFANTS EN BAS AGE

Mesures / plan d'actions :

- Effectuer une analyse des besoins des agents en matière de modes de garde des enfants en bas âge.
- Etudier la faisabilité de mise en œuvre de différentes solutions envisageables (réservation de places en crèche, création d'une prestation financière d'action sociale, ...).
- Prévoir une enveloppe budgétaire durant les 3 années du plan dédiée à la réalisation d'actions ciblées.

Axe 3 :

**AMELIORER L'ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE
ET VIE PERSONNELLE**

Action 3



2024-2026

Objectif :

**EVALUER LES SOURCES OU FACTEURS DE RISQUES PSYCHOSOCIAUX ET AGIR
POUR LE BIEN-ETRE DE TOUTES ET DE TOUS AU TRAVAIL**

Mesures / plan d'actions :

- Etablir un diagnostic visant à identifier les sources de stress propres aux femmes et aux hommes dans les situations de travail.
- Sensibiliser les encadrants à l'importance d'adapter les exigences de travail à la quotité de temps travaillé.
- Réfléchir à l'ergonomie des postes permettant de fournir un cadre de travail compatible avec les capacités des agentes et des agents en prenant en compte leurs caractéristiques individuelles.
- Proposer des mesures concrètes d'amélioration des conditions de travail adaptées aux femmes et aux hommes.
- Intégrer le plan d'action RPS dans le document unique.
- Sensibiliser tous les collaborateurs et les managers à l'importance des relations interpersonnelles ainsi que du travail collaboratif au sein des équipes quel que soit le sexe de l'agent.

PARTIE 5 : EVALUATION ET SUIVI DU PLAN

Au-delà des actions ainsi définies et parce qu'une plus grande maturité des mentalités a vu le jour grâce au premier plan, ce second plan d'action sera évolutif.

En tant que de besoin, des compléments pourront lui être apportés dans la mesure où leur réalisation pourra se faire dans les meilleures conditions.

L'esprit de ce plan d'action est donc l'adaptabilité permanente et la volonté profondément ancrée d'avancer et de s'améliorer en continu.

Un bilan annuel des réalisations sera présenté aux membres du CST et fera état le cas échéants des apports.

Fait à Saint-Louis, le

Le Président,

Jean-Marc DEICHTMANN