

PLAN D'ACTIONS EGALITE PROFESSIONNELLE 2025-2028

VILLE DE ROUEN ET CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE DE ROUEN

INDICATEURS ET DIAGNOSTIC

OBJECTIFS	ACTIONS	PRINCIPAUX INDICATEURS DE SUIVI
Affiner le diagnostic et la connaissance de la situation du personnel municipal	Nommer un.e "Responsable égalité" qui assurera la mission de référent.e égalité professionnelle à la DRH	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre et part d'agent.e.s F/H par catégorie - Nombre et part d'agent.e. F/H par statut - Nombre et part d'agent.e. F/H par filière
	Intégrer dans la synthèse annuelle du RSU les données essentielles en matière d'égalité professionnelle	
	Mener un diagnostic approfondi de la situation en amont du renouvellement du prochain Plan d'Actions Egalité Professionnelle	
	Insérer et définir des objectifs en matière d'égalité professionnelle dans les documents cadres de la DRH (formation, recrutement, prévention,...)	
	Candidater à l'appel à projet annuel du Fonds en faveur de l'Egalité Professionnelle désormais ouvert à la Fonction Publique Territoriale	
	Etudier la pertinence et la faisabilité de s'inscrire dans une démarche de labérisation égalité (norme AFNOR)	

RECRUTEMENT

OBJECTIFS	ACTIONS	PRINCIPAUX INDICATEURS DE SUIVI
Favoriser l'égal accès des femmes et des hommes lors des recrutements	Veiller à la parité entre le nombre de femmes et d'hommes sur les postes de direction et d'encadrement, en fonction de leur part dans les effectifs et filières	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'agent.e.s F/H sur emplois fonctionnels - Nombre et part d'agent.e.s F/H sur postes de direction - Nombre et part d'agent.e.s F/H sur postes d'encadrement
	Construire un guide des bonnes pratiques de recrutement à destination de l'ensemble des agents concernés par une procédure de recrutement	

REMUNERATIONS

OBJECTIFS	ACTIONS	PRINCIPAUX INDICATEURS DE SUIVI
Evaluer, prévenir les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes	Identifier les écarts de rémunérations persistants et décliner un plan d'actions pour y remédier	<ul style="list-style-type: none"> - Ecarts de rémunération par statut, catégorie, filière, âge et sexe - Nombre de F/H des 10 plus hautes rémunérations - Note Index Egalité professionnelle
	Mener une analyse détaillée du régime indemnitaire	

GESTION DES CARRIERES		
OBJECTIFS	ACTIONS	PRINCIPAUX INDICATEURS DE SUIVI
Favoriser l'égal accès à la promotion et à l'évolution professionnelle	Respecter l'équilibre entre le nombre d'agent.e.s F/H promu.e.s et le nombre d'agent.e.s F/H promouvables	- Nombre d'agent.e.s F/H promu.e.s et nombre d'agent.e.s F/H promouvables
	Inscrire dans les Lignes Directrices de Gestion les objectifs en matière d'égalité professionnelle et d'avancement de carrière	- Nombre de bénéficiaires des ASA Assistance Médicale à la procréation/menstruelle/fausse couche
	Réduire la précarité de certaines situations professionnelles, notamment sur les postes d'agents non-permanents	- Nombre et part des agent.e.s F/H absent.e.s par type d'absence
	Mettre en place l'Autorisation Spéciale d'Absence Assistance Médicale à la Procréation	- Nombre et part des agent.e.s F/H victimes d'un accident de travail
	Mettre en place l' Autorisation spéciale d'Absence menstruelle	
	Mettre en place l'Autorisation Spéciale d'Absence fausse couche	
	Prendre en compte le genre dans les actions visant l'amélioration de la santé au travail	
	Accompagner l'évolution et la mobilité professionnelle des femmes	
MIXITE PROFESSIONNELLE		
OBJECTIFS	ACTIONS	PRINCIPAUX INDICATEURS DE SUIVI
Favoriser la double mixité des métiers	Etablir un plan d'adaptation du patrimoine et des équipements professionnels au personnel féminin (vestiaires, tenues vestimentaires,...)	- Nombre et part d'agent.e.s par filière - Nombre et part d'agent.e.s par direction
FORMATION PROFESSIONNELLE		
OBJECTIFS	ACTIONS	PRINCIPAUX INDICATEURS DE SUIVI
Favoriser la formation de l'ensemble du personnel contribuant à l'atteinte des objectifs en matière d'égalité professionnelle	A travers un plan de formation pluriannuel, former l'ensemble des encadrant.e.s aux Violences Sexistes et Sexuelles au Travail ainsi que l'ensemble des agent.e.s d'une direction/structure municipale pilote	- Nombre et part des agent.e.s ayant suivi une formation prévue par les status particulier, par catégorie
	Organiser une formation/sensibilisation sur l'égalité professionnelle à destination des directeurs.trices et des référent.e.s égalité professionnelle	- Nombre et part des agent.e.s ayant suivi une formation de perfectionnement, par catégorie
	Adapter l'offre de formation afin de faciliter son accès à l'ensemble des agent.e.s	

AGISSEMENTS SEXISTES ET SEXUELS		
OBJECTIFS	ACTIONS	PRINCIPAUX INDICATEURS DE SUIVI
Agir contre les violences sexistes et sexuelles au travail	Créer un support de présentation du dispositif de signalement et assurer sa diffusion à l'ensemble des agent.e.s	- Nombre de signalements par typologie, sexe de la victime, sexe de l'auteur.e, direction
	Relancer une campagne d'affichage du dispositif de signalement et rendre obligatoire son affichage dans tous les lieux de travail	
	Renforcer les actions de prévention des agissements sexistes et sexuels en l'intégrant dans les principaux documents RH de prévention	
	Opérer un suivi continu et un bilan annuel du nombre de cas traités	
SENSIBILISATION A L'EGALITE PROFESSIONNELLE		
OBJECTIFS	ACTIONS	PRINCIPAUX INDICATEURS DE SUIVI
Sensibiliser à l'égalité professionnelle entre les agents et les agentes	A l'occasion des journées internationales (8 mars/25 novembre), mener des opérations de sensibilisation en conformité avec les objectifs et actions du Plan d'Actions Egalité Professionnelle 2025-28	- Nombre de référent.e.s Egalité professionnelle
	Créer et animer un réseau de référent.e.s égalité professionnelle où chaque direction sera représentée	
	Définir le rôle et les missions des référent.e.s égalité F/H promu.e.s sur un poste d'agent de maîtrise	
ARTICULATION DES TEMPS DE VIE		
OBJECTIFS	ACTIONS	PRINCIPAUX INDICATEURS DE SUIVI
Informer sur les différents dispositifs concernant la prise en charge d'évènements familiaux	Elaborer un guide d'information/communication sur la parentalité, l'articulation des temps de vie et l'impact sur la carrière et la retraite des différents aménagements du temps de travail	- Nombre et part des agent.e.s F/H en temps partiel de droit et sur autorisation - Nombre d'agent.e.s en télétravail - Nombre de places en crèche à destination des agent.e.s réservées/occupées
	Accompagner les départs/retours en congés maternité	
	Identifier une personne ressource à la DRH afin d'accompagner les femmes souhaitant bénéficier des dispositions légales liées à l'allaitement au travail	
	Place en crèche réservée aux agent.e.s: renouveler une campagne de communication ciblée et identifier des pistes d'ajustement de l'offre au regard des besoins réels	
Permettre l'adaptation de l'organisation du travail et du temps de travail	Evaluer l'impact de la mise en place des nouveaux cycles de travail sur l'évolution du temps partiel	