



cinor

Communauté Intercommunale  
du Nord de La Réunion

PLAN D'ACTION  
2023/2026

**POUR L'ÉGALITÉ  
PROFESSIONNELLE  
ENTRE LES FEMMES  
ET LES HOMMES**

Septembre 2023

---



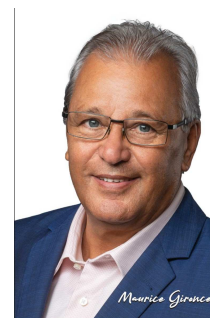
## SOMMAIRE

<b>Le mot du Président</b> .....	<b>4</b>
<b>Le préambule</b> .....	<b>5</b>
<b>I. Le contexte</b> .....	<b>7</b>
<b>II. La méthodologie</b> .....	<b>8</b>
<b>III. Les axes du plan d'action</b> .....	<b>10</b>
a) Valorisation des actions déjà entreprises .....	<b>10</b>
b) Mise en œuvre des axes nouveaux du plan d'action .....	<b>11</b>
<b>Les textes de référence</b> .....	<b>15</b>
<b>Les annexes : 11 fiches action</b> .....	<b>16</b>



## Le Mot du Président

# « La CINOR, une communauté plurielle égalitaire »



*Assurer un traitement égalitaire aux femmes et aux hommes de la CINOR n'est pas une préoccupation nouvelle pour notre EPCI.*

*Outre le respect des principes fondamentaux du service public (égal accès aux emplois, égalité de traitement, non-discrimination, intégration...), des avancées significatives ont déjà eu lieu grâce à une politique volontariste pour construire les bases de l'égalité professionnelle à la CINOR. Renforcement de la connaissance statistique de la situation comparée des femmes et des hommes, inscription de cette préoccupation dans les lignes directrices de gestion pour les procédures d'avancement, sensibilisation aux questions touchant au sexisme, meilleure garantie des atteintes et agissements sexistes ou sexuels par le biais de la nouvelle procédure de signalement... marquent un engagement fort et constant de la CINOR dans une dynamique favorisant une communauté plurielle et égalitaire.*

*Toutefois, les marges de progrès sont encore réelles.*

*La CINOR saisit aujourd'hui l'opportunité de cette obligation posée par la loi, pour poursuivre dans cette dynamique en élaborant son plan d'action.*

*L'élaboration de ce plan a donné lieu à une concertation soutenue avec les organisations syndicales qui a permis de reconduire et de renforcer certaines actions, de proposer des améliorations pour d'autres, et également d'échafauder de nouvelles actions pour les trois années à venir.*

*Toutes les actions proposées dans ce plan se veulent concrètes, opérationnelles et évolutives.*

*Mais ce plan ne peut se concrétiser sans une culture commune de l'égalité qu'il faut susciter, développer, faire vivre. Les inégalités entre les femmes et les hommes sont ancrées. Elles imposent des changements culturels profonds.*

*Chaque force vive de la CINOR est actrice de cette culture commune.*

*Je vous invite donc, toutes et tous, à partager cette culture commune de l'égalité, à faire vivre et enrichir notre plan dans nos actions au quotidien.*



## Préambule

### L'égalité des femmes et des hommes est un droit fondamental pour tous et toutes.

En dépit des progrès incontestablement accomplis, l'égalité des femmes et des hommes dans la vie quotidienne n'est pas encore une réalité. Des inégalités politiques, économiques et culturelles persistent, qui sont le résultat de constructions sociales basées sur les nombreux stéréotypes persistants dans la famille, le monde du travail, l'éducation, la culture, les médias, l'organisation de la société... Autant de domaines dans lesquels il est possible d'agir en adoptant une approche nouvelle et en opérant des changements structurels.

Plusieurs dispositions juridiques renforcent l'égalité professionnelle, parmi lesquelles *la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique*, qui a introduit dans *la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires*, de nouvelles obligations pour les employeurs publics.

*L'article L.132-1 du Code général de la fonction publique* oblige les collectivités locales et les établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants à élaborer un plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Dans ce cadre, la CINOR, en co-construction avec les partenaires sociaux, a adopté, par *délibération N° 2023/5-26 du Bureau de la Communauté en séance du 5 septembre 2023*, le présent plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le Comité Social Territorial, consulté le 25 août 2023, a émis un avis favorable.

Ce premier plan d'action triennal, qui porte l'engagement durable de la CINOR et de toutes ses forces vives, a vocation à définir par paliers la stratégie et les mesures destinées à réduire les écarts constatés dans la situation professionnelle entre les femmes et les hommes sur les années **2023 à 2026**.

**Structuré autour de 4 axes et de 12 engagements, il décline plusieurs actions qui sont déjà ou seront progressivement mises en œuvre par la CINOR au cours des trois prochaines années.** Certaines mesures viennent compléter et stabiliser un travail déjà entrepris. Dans d'autres domaines, l'engagement est pris de mener les chantiers qui intégreront une dimension genrée dans leur élaboration comme dans leur mise en œuvre.

Les mesures visent à :

- ✓ Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- ✓ Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois ;
- ✓ Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- ✓ Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

La concrétisation de la démarche passe néanmoins par une culture commune transversale autour de l'égalité femmes-hommes. Ce projet collectif nécessite par conséquent que :

- Soient associés.es les représentants.es du personnel, les responsables, encadrants.es et les personnes en charge des ressources humaines, les agents.es de toutes catégories ;

- Soit maintenu et développé le niveau de connaissance statistique de la situation comparée des femmes et des hommes ;
- Soit maintenue une communication permanente sur la politique égalité et le partage des enjeux.

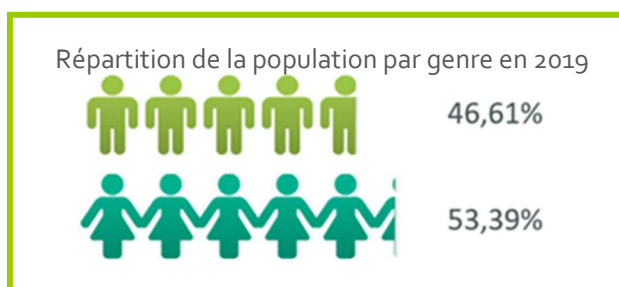
Ce plan d'action a pour dessein d'évoluer tout au long de sa durée de vie en fonction des analyses et d'une priorisation différente qui pourrait apparaître. Les mises à jour, les évolutions, les ajustements annuels du plan d'action sont fondamentaux pour faire vivre la question de l'égalité professionnelle.

## I. Le contexte

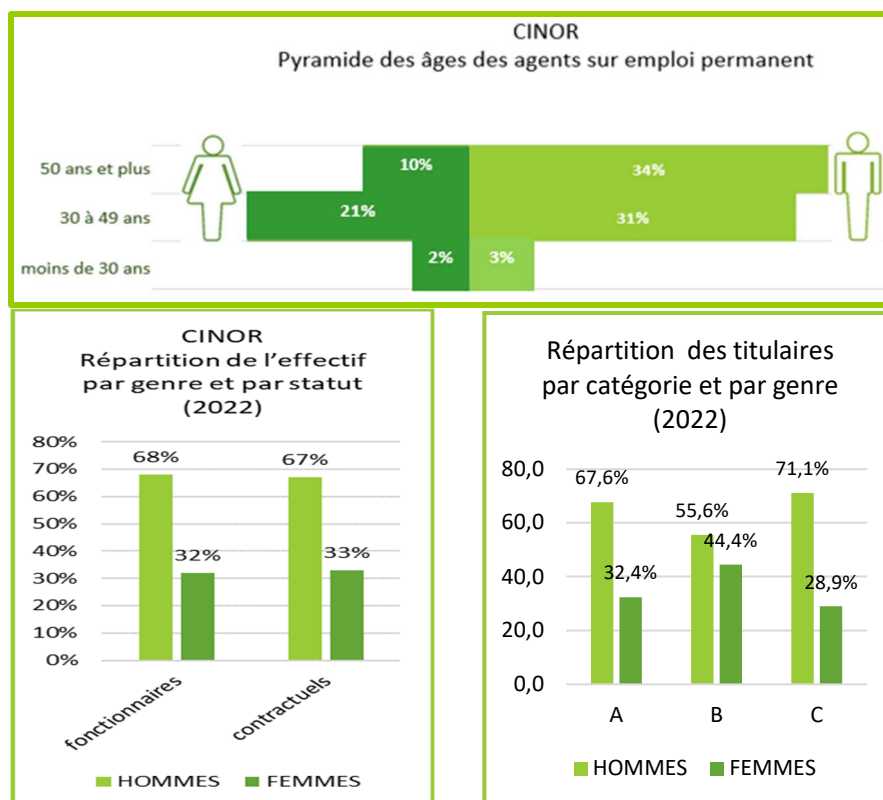
La CINOR, créée depuis le 22 octobre 1997, est devenue communauté intercommunale depuis 2001. Elle regroupe les communes de **Saint-Denis, Sainte-Marie et Sainte Suzanne**.

Sur une superficie d'environ 29 000 ha, vivent environ 212 000 habitants (*source INSEE 2019*).

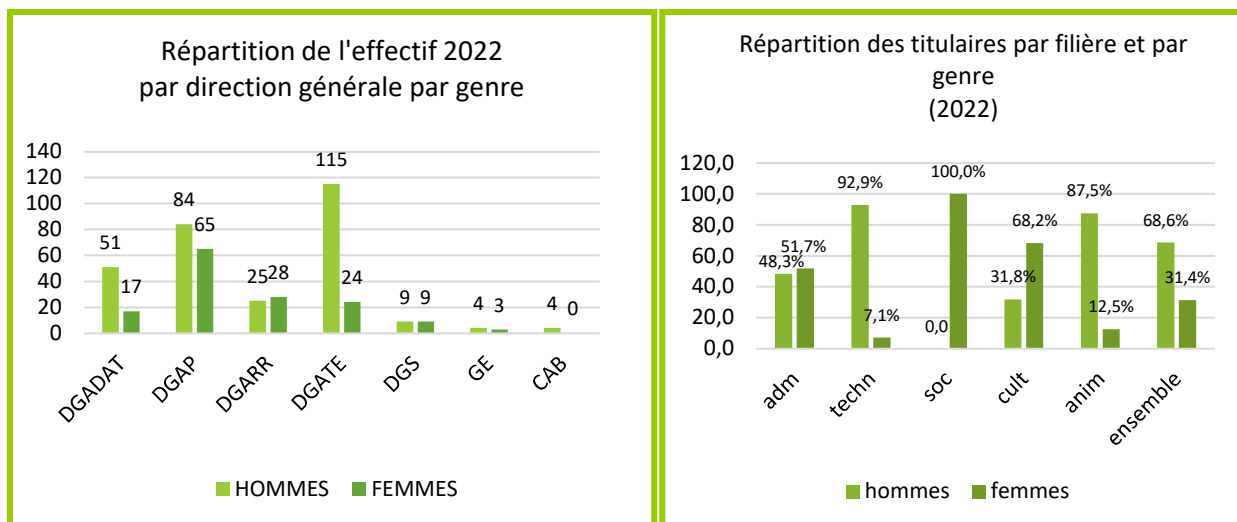
A l'instar des chiffres nationaux, la proportion des femmes et des hommes sur le territoire se répartit comme suit :



L'effectif permanent de la CINOR est de 434 agents en 2023. Les femmes représentent 33 % des agents de l'EPCI. La directrice générale des services est une femme. Les femmes représentent 20% des postes d'encadrement. Les filières restent très « genrées » : les femmes sont majoritairement représentées par exemple dans la filière administrative, quand le cadre d'emplois le plus masculinisé est celui d'adjoint technique territorial. L'impact de la parentalité sur la carrière reste plus fort chez les femmes, puisque 78% des agents à temps partiel sont des femmes.





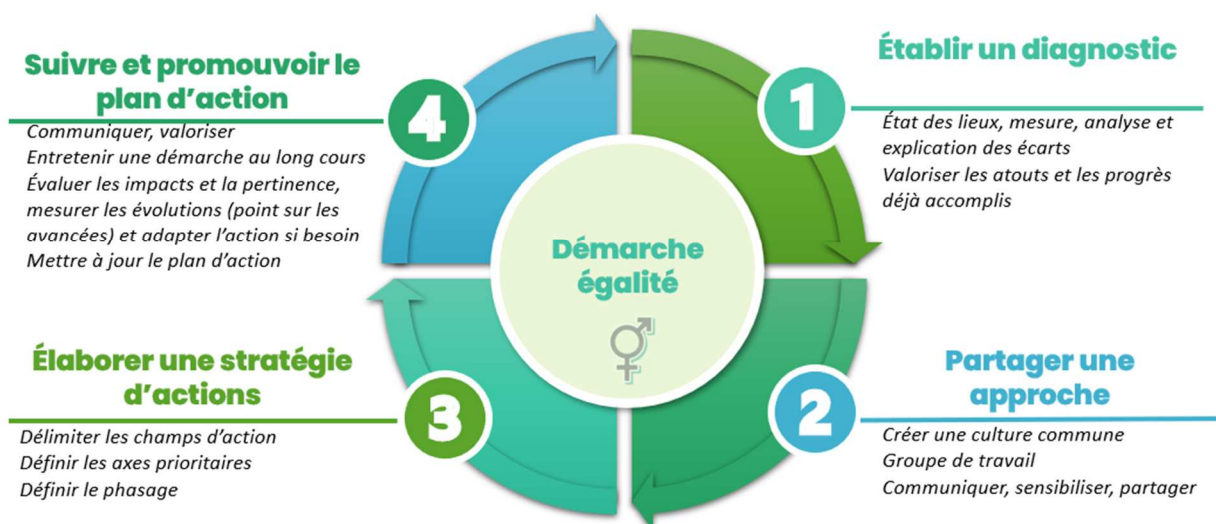


## II. La méthodologie

L'élaboration du plan d'action 2023-2026 a été l'occasion pour la CINOR de :

- Développer le niveau de connaissance statistique de la situation comparée des femmes et des hommes tant au niveau des ressources humaines de l'EPCI qu'au niveau du territoire ;
- Faire un état des lieux de l'ensemble des actions déjà mises en place en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

### Les étapes du plan d'action



À partir de cet état des lieux, une présentation de la démarche d'élaboration a été faite aux instances représentatives du personnel. Plusieurs réunions de travail avec les organisations syndicales ont suivi, qui ont permis, dans un souci d'avancer de manière concrète et opérationnelle, de :

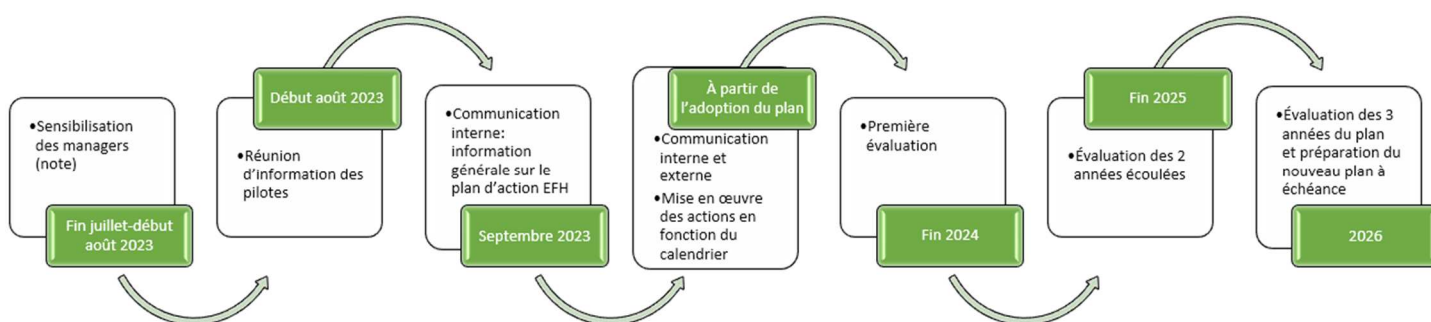
- Lister les actions possibles,
- Dans le même temps, mettre en œuvre celles qui pouvaient l'être de manière simple ;
- Travailler à définir les axes prioritaires et le calendrier de mise en œuvre.

Pour interroger le personnel sur leurs attentes par rapport au contenu de ce plan d'action, un questionnaire a été diffusé, via la messagerie interne. Ce questionnaire a récolté 79 réponses sur les 335 destinataires du message, ce qui donne un taux de réponse de 23.65%, avec un nombre équilibré de réponses de femmes et d'hommes, et dans lequel, les répondants.es ont affirmé se sentir en majorité concerné.es par la thématique.

Le résultat de ce travail a abouti à l'élaboration coconstruite de ce premier plan d'action qui permet de valoriser les actions déjà menées et de proposer des nouvelles actions pour les trois années à venir.

L'examen du projet de plan a obtenu un avis favorable du Comité social territorial consulté le 25 août 2023.

Ce plan se décline en 11 fiches action, dont la mise en œuvre est prévue selon le calendrier suivant :



Il est convenu que ce plan d'action pourra faire l'objet d'ajustements ou d'une révision à tout moment.

Le Comité Social Territorial sera informé chaque année de l'état d'avancement des actions inscrites au plan.

Ce plan d'actions fera l'objet d'une évaluation régulière lors de la rédaction du rapport annuel de situation sur l'égalité femmes/hommes. En effet, l'article 61 de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes prévoit que toutes les collectivités et établissements publics de plus de 20 000 habitants doivent présenter devant l'organe délibérant, préalablement au débat sur le projet de budget, un rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes. Ce rapport est devenu obligatoire depuis 2016. Il donne un panorama des avancées égalitaires en interne et dans le déploiement des politiques publiques.

Une communication sera déployée auprès de l'ensemble des agents afin de favoriser leur sensibilisation, leur implication ainsi que leur appropriation des enjeux de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

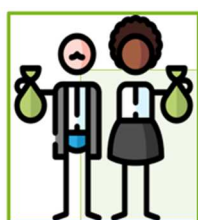
Le plan d'action sera accessible sur l'intranet de la CINOR.

### III. Les axes du plan d'action

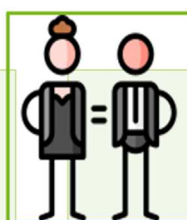
Ce plan d'action triennal est structuré autour de 4 axes et de 12 engagements.

Il décline plusieurs actions qui sont déjà ou seront progressivement mises en œuvre par la CINOR au cours des trois prochaines années. Certaines mesures viennent compléter et stabiliser un travail déjà entrepris. Dans d'autres domaines, l'engagement est pris de mener les chantiers qui intégreront une dimension genrée dans leur élaboration comme dans leur mise en œuvre.

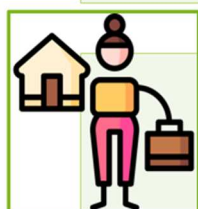
Conformément aux prescriptions législatives et réglementaires, ces mesures visent à :



Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes



Garantir l'égal accès aux emplois et des chances de promotions identiques entre les femmes et les hommes



Concevoir des organisations de travail qui favorisent l'articulation entre activité professionnelle et vie privée



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

#### a. Valorisation des actions déjà entreprises

Outre tous les dispositifs du statut de la fonction publique qui favorisent l'égalité professionnelle (nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur, garanties du statut, évolution de carrière, modalités de rémunération et de régime indemnitaire, ...), la CINOR est soucieuse depuis quelques années de mettre en place des actions qui œuvrent pour une plus grande égalité professionnelle de ses agents.es. Des avancées peuvent être valorisées dans ce domaine :

Axe	Action	Moyens outils	Calendrier
<p style="text-align: center;"><b>AXE 1 DÉVELOPPER UNE CULTURE COMMUNE DE L'ÉGALITÉ</b></p>	<p>Renforcement de la connaissance statistique de la situation comparée des femmes et des hommes</p>	<p>Travail de statistiques sur les données du personnel</p> <p>Données du RSU</p> <p>Enquête auprès des directions</p>	<p>2022 2023</p>
	<p>Sensibilisation aux enjeux de l'égalité</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Journées du 8 mars marquées par des évènements :</li> <li>✓ Mise à l'honneur de femmes exerçant des métiers dits « masculins » ou atypiques</li> <li>✓ Ateliers d'initiation à la self défense</li> <li>✓ Diffusion de quizz</li> <li>✓ Élaboration d'une frise historique sur la longue route des droits des femmes</li> <li>✓ Diffusion de films biographiques retraçant la vie de femmes célèbres</li> <li>✓ Évènements menés concomitamment dans le réseau de lecture publique : film-débat, spectacles, mise en avant de personnalités...</li> </ul>	<p>2022 et 2023</p>
	<p>Travail sur une communication interne et externe non stéréotypée</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- "guide Pour une communication publique sans stéréotype de sexe", "manuel d'écriture inclusive"</li> <li>- Soin accordé à une écriture égalitaire/inclusive dans la rédaction des documents émanant notamment de la DRH visant à gommer les éléments du langage genrés et/ou sexistes : appels à candidatures, fiches de poste, notes...</li> </ul>	<p>2022 2023</p> <p>Action permanente</p>
	<p>Sensibilisation des plus jeunes aux inégalités et discriminations</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Au sein du réseau de lecture publique : promotion d'une littérature porteuse d'égalité entre les genres</li> <li>- Souci des bibliothèques du réseau de lecture publique intercommunal de constituer un fonds documentaire respectueux de cette préoccupation</li> </ul>	<p>Action permanente</p>

<b>AXE 4 ÊTRE EXEMPLAIRE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE</b>	Inscription d'actions dans la stratégie pluriannuelle pour la gestion des ressources humaines	Les lignes directrices de gestion (LDG) : détermination des critères d'avancement de grade et de promotion interne dans un souci d'égalité entre les femmes et les hommes	Depuis novembre 2021
	Dispositifs de mobilité encourageant l'égalité	MIP 1 ET 2	AVRIL 2021 AVRIL 2022
	Dispositif de signalement des atteintes volontaires à l'intégrité physique, d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement, d'agissements sexistes, de menace ou de tout autre acte d'intimidation	Conventionnement avec le centre de gestion de la Réunion  Communication sur le dispositif	Bureau Communautaire du 8 avril 2022  Article paru sur l'intranet
	Sensibilisation du personnel sur le repérage, la réaction et la prévention face aux propos et comportements sexistes au travail	- 2 sessions de formation destinées prioritairement au personnel de la DRH et aux représentants.es au sein des IRP - Poursuite des partenariats avec les CNFPT et le CDG pour renforcer la sensibilisation	Novembre 2022
	Modulation et adaptation des temps de travail et des conditions de travail	- Mise en place du dispositif de télétravail pérenne - Flexibilité du temps de travail	Mai 2022  Nouveau règlement du temps de travail : mai 2023
	Travail sur la communication interne et externe	- Écriture égalitaire (fiches de poste, appels à candidature, notes...) - Guide de communication sans stéréotype de sexe	Action permanente
	Soutien à la parentalité	- Différentes aides de l'action sociale (handicap, aide aux loisirs, aide jeunes enfants...)	Action permanente

## Mise en œuvre des axes nouveaux du plan d'action (cf. fiches action en annexe)

AXES	Engagements	Actions
<b>AXE 1</b> <b>DÉVELOPPER UNE CULTURE COMMUNE DE L'ÉGALITÉ</b>	Mieux connaître et comprendre les inégalités	Dresser un état des lieux des inégalités
	S'engager publiquement	Assurer un large partage de ces informations Sensibiliser tous les acteurs et les publics aux enjeux de l'égalité Travailler sur notre communication interne et externe Partager une culture commune
<b>AXE 2</b> <b>CONSTRUIRE LES BASES DE L'ÉGALITÉ, LA PROMOUVOIR DANS TOUS LES DOMAINES, FAVORISER L'INCLUSION</b>	Développer une culture de l'égalité	Former les professionnels dans les politiques publiques de la CINOR pour prévenir les stéréotypes
		Inciter les élus.es à se saisir de la question de l'égalité
	Participer à offrir un territoire pour toutes et tous	Prendre en compte les besoins de toutes et tous
Œuvrer pour une occupation égale et une sécurisation de l'espace public		
<b>AXE 3</b> <b>PRÉVENIR ET LUTTER CONTRE TOUTE FORME DE VIOLENCE ET DE DISCRIMINATION</b>	Sensibiliser et prévenir les violences	Prévenir et détecter les situations de violence
		Communiquer et sensibiliser
	Accompagner les victimes de violences et de discriminations	Professionaliser l'accueil des victimes
		Accompagner
Condamner le non-respect, les discriminations, les violences	Sanctionner le non-respect	

<p style="text-align: center;"><b>AXE 4</b>  <b>ÊTRE EXEMPLAIRE EN MATIÈRE</b>  <b>D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE</b>  <b>(la CINOR employeur)</b></p>	<p>Recruter, former et gérer les carrières sans discriminer</p>	Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois
		Encourager la mixité des métiers
		Assurer l'égal accès à la formation
	<p>Agir sur les écarts de rémunération et de carrière</p>	Réaliser le diagnostic
		Favoriser les prises de postes à responsabilité
		Prendre en compte la situation des femmes et des hommes pour les avancements
	<p>Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle/familiale</p>	Moduler et adapter les temps de travail et les conditions de travail
	<p>Sensibiliser et former à la détection et au signalement des situations discriminatoires</p>	Communiquer et sensibiliser
		Former et informer les agents
	<p>Élaborer un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes</p>	Proposer un dispositif opérationnel
		Communiquer et sensibiliser sur le dispositif
		Identifier les indicateurs de suivi

## TEXTES DE RÉFÉRENCE

- Article L132-1 du Code général de la fonction publique
- Loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique ;
- Protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique ;
- Loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes ;
- Circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique ;
- Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale ;
- Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, article 80 ;
- Décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique.



# ANNEXES

## Fiche action n°1

AXE 1 DÉVELOPPER UNE CULTURE COMMUNE DE L'ÉGALITÉ	
<b>ENGAGEMENTS</b> Mieux connaître et comprendre les inégalités	
<b>ACTIONS</b> Dresser un état des lieux des inégalités	
<b>Descriptif de l'action</b>	<b>Objectif visé</b>
Recueillir les données genrées, élaborer des statistiques Comparer la situation des femmes et des hommes Établir un état des lieux Recenser les attentes	Identifier les indicateurs Mieux connaître la situation Meilleur diagnostic pour des actions concrètes au plus près des attentes et des besoins
<b>Moyens, outils</b>	
Enrichir le rapport de situation comparée Mettre en place des indicateurs de suivi pour suivre l'évolution des tendances et l'impact des orientations retenues	
<b>Pilote – contributeurs - partenaires</b>	<b>Calendrier</b>
<u>Pilote</u> : CDP/référent.e <u>Contributeurs</u> : la DRH pour les données RH et les services thématiques pour les politiques publiques <u>Partenaires</u> : les partenaires sociaux, le personnel	Obligation légale : débat sur le projet de BP Tous les ans Réunion de sensibilisation des services concernés : dernier trimestre de l'année 2023
<b>Indicateurs de suivi</b>	
RSU Rapport au CST Rapport de situation comparée	

## Fiche action n°2

<b>AXE 1</b>
<b>DÉVELOPPER UNE CULTURE COMMUNE DE L'ÉGALITÉ</b>
<b>ENGAGEMENTS</b> S'engager publiquement
<b>ACTIONS</b> Assurer un large partage de ces informations Sensibiliser tous les acteurs et les publics aux enjeux de l'égalité Travailler sur notre communication interne et externe Partager une culture commune

Descriptif de l'action	Objectif visé
<p>Communiquer en interne et en externe sur le plan d'action et sa mise en œuvre</p> <p>Effectuer un travail de pédagogie pour informer, expliquer, vulgariser,</p> <p>Mobiliser</p> <p>Sensibiliser et former</p> <p>Susciter la prise de conscience</p> <p>Valoriser notre engagement</p>	<p>Favoriser l'appropriation de la démarche par toutes et tous</p> <p>Implication de chaque acteur</p> <p>Sensibiliser à la problématique</p> <p>Partager</p> <p>Lutter contre les idées fausses, les stéréotypes, agir sur les représentations</p> <p>Promouvoir, encourager l'égalité, favoriser l'égalité de visibilité des femmes et des hommes</p> <p>Veiller à ne pas véhiculer des stéréotypes</p> <p>Être attentif au mode de communication</p> <p>Mobiliser l'ensemble du personnel sur les bonnes pratiques en matière de communication orale et écrite</p> <p>Associer les élus</p>

Moyens, outils
<p>Développer les outils de participation et de consultation : questionnaires, boîtes à idées...</p> <p>Mettre en place un cursus de formations</p> <p>Flyers, infographies</p> <p>Immersion "vis mon travail"</p> <p>Interview d'agents, articles/reportages en lien avec la thématique</p> <p>Publications sur l'intranet/internet</p> <p>"Matinales" d'information</p> <p>Plaquettes d'information et de présentation du plan</p> <p>Diffuser les actions sur les différents supports numériques : réseaux sociaux, intranet, internet</p> <p>Réunions d'information à tous les niveaux de la hiérarchie</p> <p>Intervention de la DRH et de la CDP dans les réunions de pôle</p> <p>Écriture égalitaire/inclusive, visuels excluant toute représentation sexiste...</p> <p>Organiser des événements, proposer des actions innovantes récréatives autour du thème</p> <p>Diffusion d'un guide regroupant les recommandations sur les éléments de langage spécifiques : « charte » de communication</p> <p>Marquer par des événements la journée internationale des droits des femmes (8 mars)</p> <p>Encourager et valoriser les événements qui promeuvent une culture de l'égalité : ateliers, débats, conférences, manifestations</p>

Pilote – contributeurs - partenaires	Calendrier
<p><u>Pilote</u> : la DIRCOM</p> <p><u>Les contributeurs</u> : la DRH (notamment sur les formations), référent.e, les élu.es, les managers, le personnel, l'ensemble des directions,</p> <p><u>Les partenaires</u> : le CNFPT, les organismes de formation, le CDG, l'association du personnel</p>	<p>Sensibilisation écrite des managers : fin juillet-début août 2023</p> <p>Réunion d'information des pilotes : début août 2023</p> <p>Communication interne/Information générale : 1<sup>ère</sup> communication dès l'adoption du plan</p> <p>Communication interne et externe : ensuite tout le long du plan</p>
Indicateurs de suivi	
<p>Nombre de sessions de formation et nombre d'agent.es formé.es</p> <p>Actions montées</p> <p>Nombre de personnes touchées</p> <p>Documents réalisés : nombre, support, type, cible visée</p> <p>Restitution des résultats des questionnaires</p>	
Budget	
<p>À prévoir</p>	

## Fiche action n°3

**AXE 2**  
**CONSTRUIRE LES BASES DE L'ÉGALITÉ, LA PROMOUVOIR DANS TOUS LES DOMAINES, FAVORISER L'INCLUSION**

### ENGAGEMENTS

Développer une culture de l'égalité

### ACTIONS

Former les professionnels dans les politiques publiques de la CINOR pour prévenir les stéréotypes

Descriptif de l'action	Objectif visé
Partager Sensibiliser	Sensibiliser les élus Sensibiliser l'ensemble des services Favoriser la production de statistiques genrées par les services sur les politiques mises en œuvre Favoriser l'échange de bonnes pratiques
Moyens, outils	
Modules de formation, sensibilisation Accueil des nouveaux arrivants	
Pilote – contributeurs - partenaires	Calendrier
<p><u>Pilote</u> : La DRH/référent.e</p> <p><u>Les contributeurs</u> : la DIRCOM, les élu.es, les managers</p> <p><u>Les partenaires</u> : les organismes de formation, le CNFPT</p>	<p>Sensibilisation : dès l'adoption du plan</p> <p>Formations : au long de 2024</p>
Indicateurs de suivi	
<p>Nombre de sessions</p> <p>Actions montées</p> <p>Nombre de personnes touchées</p> <p>Documents réalisés : nombre, support, type, cible visée</p>	
Budget :	
À prévoir	

## Fiche action n°4

**AXE 2**  
**CONSTRUIRE LES BASES DE L'ÉGALITÉ, LA PROMOUVOIR DANS TOUS LES DOMAINES,  
 FAVORISER L'INCLUSION**

### ENGAGEMENTS

Développer une culture de l'égalité

### ACTIONS

Inciter les élu.es à se saisir de la question de l'égalité

Descriptif de l'action	Objectif visé
<p>Promouvoir une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes au sein des différentes instances,          Partager la parole politique et publique entre femmes et hommes dans les instances          Attribuer des délégations non stéréotypées</p>	<p>Donner un signal politique fort d'engagement</p>
Moyens, outils	
<p>Désigner un.e élu.e référent.e</p>	
Pilote – contributeurs- partenaires	Calendrier
<p><u>Pilote</u> : le Cabinet  <u>Les contributeurs</u> : le comité de direction</p>	<p>2024-2025-2026</p>
Indicateurs de suivi	
<p>Statistiques générées des représentations au sein des instances et organismes</p>	

## Fiche action n°5

**AXE 2**  
**CONSTRUIRE LES BASES DE L'ÉGALITÉ, LA PROMOUVOIR DANS TOUS LES DOMAINES,  
 FAVORISER L'INCLUSION**

### ENGAGEMENTS

Participer à offrir un territoire pour toutes et tous

### ACTIONS

Prendre en compte les besoins de toutes et tous

Œuvrer pour une occupation égale et une sécurisation de l'espace public

Descriptif de l'action	Objectif visé
Intégrer l'égalité femmes hommes dans les politiques publiques	Concevoir des espaces mixtes plus égalitaire prenant en compte les besoins différenciés
Moyens, outils	
Adaptabilité des équipements et sites Signalisation, éclairage, toilettes, aménagements... Clause égalitaire dans les marchés publics Noms donnés aux structures : mettre à l'honneur autant les femmes que les hommes Encourager les initiatives en faveur de l'égalité	
Pilote – contributeurs - partenaires	Calendrier
<u>Pilote</u> : la direction générale <u>Les contributeurs</u> : référent.e, le Cabinet, la DMO, la direction Commande publique, les managers, l'ensemble des directions thématiques, les associations	Tout le long du plan
Indicateurs de suivi	
Statistiques générées sur les politiques mises en œuvre Nombre d'équipements nommés Actions menées Nombre de marchés intégrant ces clauses	

## Fiche action n°6

### AXE 3

#### PRÉVENIR ET LUTTER CONTRE TOUTE FORME DE VIOLENCE ET DE DISCRIMINATION

#### ENGAGEMENTS

Sensibiliser et prévenir les violences

Accompagner les victimes de violences et de discriminations

Condamner le non-respect, les discriminations, les violences

#### ACTIONS

Prévenir et détecter les situations de violence

Communiquer et sensibiliser

Professionaliser l'accueil des victimes

Accompagner

Sanctionner le non-respect

#### Descriptif de l'action

Communiquer

Sensibiliser

Prévenir

Agir

#### Objectif visé

Montrer l'engagement dans la cause

Sensibiliser les différents acteurs pour une prise de conscience et obtenir leur adhésion

#### Moyens, outils

Flyers

Soutenir et marquer la journée du 25/11 (journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes)

Formation des agents à la gestion de conflits et comment faire face à des situations d'agressivité (notamment les agents chargés de l'accueil)

Mise en place d'une « charte » d'accueil et de respect mutuel : création et/ou diffusion de supports de communication/affichage des règles de bonne conduite à l'accueil

Guide d'accueil : rappel des droits et des obligations notamment en matière de respect de l'égalité et de non-discrimination, information de la protection due par l'employeur

Mettre à jour le Document unique d'évaluation des risques en intégrant l'égalité professionnelle comme enjeu de conditions de travail et de santé-sécurité

Mobilisation de la cellule prévention de la DRH

Informations sur les démarches à accomplir en cas de non-respect, de violences, d'agression

Relayer et mettre à disposition les informations, numéros d'urgence

#### Pilote – contributeurs - partenaires

Pilote : La DRH/référent.e

Les contributeurs : la DIRCOM, le service accueil (DMI), les élu.es, les managers, l'ensemble du personnel

Les partenaires : le CNFPT, la médecine préventive, le CDG, les organismes de formation, les associations

#### Calendrier

Tout le long du plan

2024 : DUER, guide d'accueil

#### Indicateurs de suivi

Rapport annuel

DUER

documents réalisés

#### Budget :

À prévoir

## Fiche action n°7

### AXE 4

#### ÊTRE EXEMPLAIRE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE (la CINOR employeur)

#### ENGAGEMENTS

Recruter, former et gérer les carrières sans discriminer

#### ACTIONS

Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois

Encourager la mixité des métiers

Assurer l'égal accès à la formation

Descriptif de l'action	Objectif visé
<p>Sensibiliser/former les managers et la DRH à la lutte contre les stéréotypes Éliminer les discriminations Objectiver les compétences Favoriser la mixité</p>	<p>Garantir les mêmes conditions de recrutement, d'évolution professionnelle et de formation aux femmes et aux hommes de la CINOR</p>
Moyens, outils	
<p>Former les professionnels du recrutement Sensibiliser l'encadrement Examiner l'ensemble des pratiques RH pour éliminer tout stéréotype et toute démarche discriminatoire : renforcer la vérification du caractère non discriminatoire des processus de recrutement : rédaction des fiches de postes, appels à candidatures, offres de mobilités, "guide" des questions discriminantes, déconstruire les idées reçues sur les métiers, identifier les freins à la mixité Écriture mixte égalitaire "vis mon travail", mise en avant d'agent.es Mettre en place des dispositifs favorisant l'accès de tous à la formation (webinaires, formations à distance...) Adaptabilité des équipements et sites (vestiaires, toilettes, aménagements, tenues de travail...)</p>	
Pilote – contributeurs - partenaires	Calendrier
<p><u>Pilote</u> : la DRH <u>Contributeurs</u> : les directions, le personnel, la DMO, la DMI <u>Partenaires</u> : les partenaires sociaux, le CNFPT, les organismes de formation, le personnel, le CDG</p>	<p>Action déjà commencée Poursuite tout le long du plan</p>
Indicateurs de suivi	
<p>Statistiques générées Nombre de sessions de formation Actions montées Nombre de personnes touchées Documents réalisés : nombre, support, type, cible visée</p>	
Budget :	
<p>À prévoir</p>	



## Fiche action n°8

### AXE 4

#### ÊTRE EXEMPLAIRE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE (la CINOR employeur)

#### ENGAGEMENTS

Agir sur les écarts de rémunération et de carrière

#### ACTIONS

Réaliser le diagnostic

Favoriser les prises de postes à responsabilité par les femmes

Prendre en compte la situation des femmes et des hommes pour les avancements

Descriptif de l'action	Objectif visé
Renforcer l'égalité femmes-hommes en matière d'évolution professionnelle et de rémunération : diagnostiquer, agir	Mieux connaître la situation Mesurer les écarts Étudier les mesures de correction des écarts à compétence et niveau de responsabilité équivalent Encourager les évolutions professionnelles et les mobilités
Moyens, outils	
État des lieux à améliorer, diagnostic, Bilan du régime indemnitaire Lignes directrices de gestion : indicateurs de suivi, bilan Accompagner les mobilités : formations, bilans de compétences, coachings	
Pilote – contributeurs - partenaires	Calendrier
<u>Pilote</u> : la DRH <u>Partenaires</u> : les partenaires sociaux, le CNFPT, les organismes de formation	Action déjà en cours À poursuivre et améliorer sur tout le long du plan Priorité dès 2024, amélioration des statistiques et diagnostic
Indicateurs de suivi	
Statistiques générées RSU Actions menées	
Budget :	
À prévoir	

## Fiche action n°9

<b>AXE 4</b>
<b>ÊTRE EXEMPLAIRE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE (la CINOR employeur)</b>
<b>ENGAGEMENTS</b>
Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle/familiale
<b>ACTIONS</b>
Moduler et adapter les temps de travail et les conditions de travail

Descriptif de l'action	Objectif visé
Améliorer et développer des pratiques qui favorisent l'articulation vie professionnelle/vie privée	Permettre de mieux maîtriser l'articulation des horaires et impératifs professionnels et personnels qui peuvent être facteurs d'inégalité entre les femmes et les hommes
Moyens, outils	
<p>Télétravail : faire le bilan régulier, mesurer les impacts, poursuivre la réflexion dans le sens d'un déploiement Étudier d'autres alternatives</p> <p>Temps de travail : bilan, mesurer les impacts, poursuivre la réflexion pour améliorer le dispositif, flexibilité</p> <p>Action sociale : bilan, poursuivre la réflexion</p> <p>Meilleure information du personnel sur les dispositifs existants (temps partiel, congés, ...) et les incidences : diffuser des guides, améliorer l'accueil des agents</p>	
Pilote – contributeurs - partenaires	Calendrier
<p><u>Pilote</u> : la DRH/la Cheffe de projet</p> <p><u>Contributeurs</u> : les managers, le personnel</p> <p><u>Partenaires</u> : les partenaires sociaux, l'association du personnel</p>	Action déjà menée à poursuivre et à améliorer
Indicateurs de suivi	
Bilan quantitatif et qualitatif : statistiques sur des indicateurs spécifiques	
Budget :	
À prévoir	

## Fiche action n°10

### AXE 4

#### ÊTRE EXEMPLAIRE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE (la CINOR employeur)

#### ENGAGEMENTS

Sensibiliser et former à la détection et au signalement des situations discriminatoires

#### ACTIONS

Communiquer et sensibiliser  
Former et informer les agents

Descriptif de l'action	Objectif visé
Communiquer Sensibiliser Prévenir Agir	Prévenir et agir contre les situations discriminatoires
Moyens, outils	
Formation des agents, des nouveaux arrivants Mener des campagnes de sensibilisation Organiser des temps de partage, échanges, sensibilisation : théâtre, débats... Communication/affichage des règles de bonne conduite Guide d'accueil : rappel des droits et des obligations notamment en matière de respect de l'égalité et de non-discrimination, information de la protection due par l'employeur Mettre à jour le Document unique d'évaluation des risques en intégrant l'égalité professionnelle comme enjeu de conditions de travail et de santé-sécurité Accompagnement par la cellule prévention de la DRH Informations sur les démarches à accomplir en cas de non-respect Relayer et mettre à disposition les informations utiles	
Pilote – contributeurs- partenaires	Calendrier
<u>Pilote</u> : DRH/référent.e <u>Contributeurs</u> : la DIRCOM, les managers, le personnel, <u>Partenaires</u> : le CNFPT, le CDG, les organismes de formation, les associations	Actions de formations déjà menées À poursuivre tout au long du plan
Indicateurs de suivi	
Nombre de sessions de formation Actions montées Nombre de personnes touchées Documents réalisés : nombre, support, type, cible visée Nombre d'interventions de la cellule prévention DUER	
Budget :	
À prévoir	

## Fiche action n°11

### AXE 4

#### ÊTRE EXEMPLAIRE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE (la CINOR employeur)

#### ENGAGEMENTS

Élaborer un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes

#### ACTIONS

Proposer un dispositif opérationnel  
Communiquer et sensibiliser sur le dispositif  
Identifier les indicateurs de suivi

Descriptif de l'action	Objectif visé
Éliminer les discriminations	Proposer un dispositif opérationnel qui permet une prise en charge efficiente en cas de signalement
Moyens, outils	
Conventionnement avec le CDG Communication sur le dispositif par des flyers Intégrer l'information dans un guide d'accueil récolter et analyser les indicateurs de suivi	
Pilote – contributeurs - partenaires	Calendrier
Pilote : la DRH Les contributeurs : le Centre de Gestion, la médecine de prévention, les partenaires sociaux, la DIRCOM, les managers	Action déjà en place Récolte et analyse tous les ans
Indicateurs de suivi	
Bilan Documents réalisés : nombre, support, type, cible visée	



