



COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION
MAUBEUGE-VAL DE SAMBRE



PLAN D' ACTIONS 2025-2027

Pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

sommaire



Introduction



1. Le cadre du Plan d'actions



2. Le plan d'actions 2025-2027

Axe 1 : Recruter et former sans discriminer

Axe 2 : Faire progresser chacune et chacun

Axe 3 : Concilier les temps de vie

Axe 4 : Protéger tous les agents

Axe 5 : Sensibiliser, Mobiliser, Responsabiliser



3. Structuration de la démarche : poursuite de la gouvernance

édito

Dans la Fonction Publique Territoriale, les femmes représentent 63% des effectifs, pourtant seules 5% d'entre elles dirigent les très grandes collectivités.

Afin de dépasser les intentions et agir dans les faits pour favoriser l'égalité professionnelle dans les territoires, un plan d'actions pluriannuel dédié est désormais élaboré par les Collectivités Territoriales puis présenté en CT.

Cet exercice ne doit pas être appréhendé comme une obligation supplémentaire mais comme une véritable opportunité de diagnostiquer nos forces et faiblesses pour agir sur ce volet, comme levier d'innovation, de transformation de notre administration.

La CAMVS agit au quotidien : équilibre des temps de vie, mixité dans les postes d'encadrement, nominations équilibrées... et compte poursuivre la trajectoire engagée à travers la mise en œuvre d'actions pour :

- Recruter et rémunérer sans discriminer
- Faire progresser chacune et chacun
- Concilier les temps de vie
- Protéger tous les agents
- Sensibiliser, Mobiliser, Responsabiliser

S'il est bien un point crucial dans la réussite de tels projets c'est l'implication soutenue de toutes et tous dans le temps pour atteindre l'égalité professionnelle réelle. Notre collectivité doit être à la hauteur des valeurs dont elle est porteuse.

En ma qualité de Vice-Présidente aux Ressources Humaines, je formule le vœu que ce plan d'actions contribue à faire de la CAMVS un employeur exemplaire et juste, où il fait bon travailler.



Marjorie MAHIEUX
Vice-présidente en charge
des Finances, Ressources
Humaines, Dialogue social



1. Le cadre du Plan d'actions

Le Cadre réglementaire

Prévus par l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, les plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle ont été rendus obligatoires par l'article 80 (2°) de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Ces plans, dont la durée ne peut excéder une période de trois ans, sont notamment établis par les collectivités territoriales ainsi que par les établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20.000 habitants après consultation du comité technique ; ils doivent préciser les mesures auxquelles s'engage l'employeur pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Le décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 est venu préciser leurs modalités d'élaboration et de mise en œuvre.

Les premiers plans doivent être établis par l'autorité compétente au plus tard à la date fixée par le XVII de l'article 94 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 et, pour ce qui concerne la fonction publique territoriale, transmis aux préfets au plus tard le 31 mars 2021.

Ce plan définit la stratégie et les mesures mises en place par la collectivité pour :

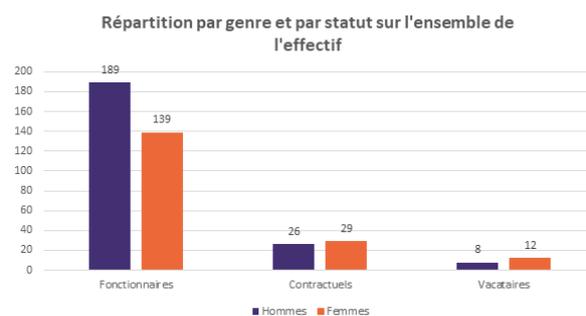
- évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- garantir leur égal accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ;
- favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- prévenir et traiter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

Pour chacun de ces domaines, seront définis les objectifs à atteindre, les actions déployées, leurs indicateurs de suivi et leur calendrier de mise en œuvre. Le plan d'action sera élaboré sur la base des données issues de l'état de la situation comparée des femmes et des hommes du bilan social.

État des lieux en 2023 au sein de la CAMVS

La CAMVS entend poursuivre une politique garantissant l'égalité de traitement entre les agents, une représentation équilibrée au sein des postes d'encadrement et une organisation du temps de travail qui permette de concilier vie professionnelle et vie privée.

1. Faire état de la situation



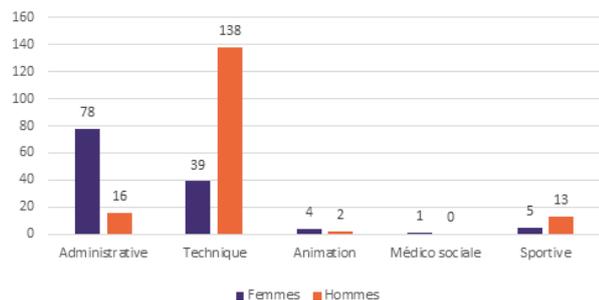
Effectif selon le genre et la catégorie hiérarchique en 2023

La CAMVS compte 403 agents dont 223 hommes et 180 femmes.

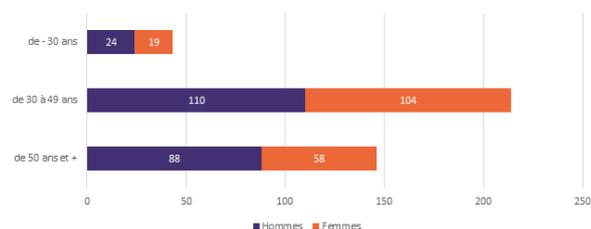
45% des agents de la CAMVS sont donc des femmes (43% en 2019) (moyenne nationale 63%).

Le graphique présenté ci-après démontre :

- Une sous-représentativité forte des femmes dans la filière technique qui s'explique par des compétences à forte valeur technique exercées en régie (Assainissement, Voirie,...).
- Une sur représentativité des femmes dans la filière administrative
- Sur la filière sportive, une sur représentativité des hommes



Répartition du nombre de fonctionnaires par filière et par genre

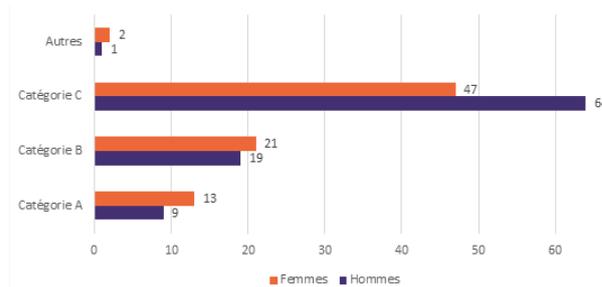


La Pyramide des âges en 2023

Cette pyramide tend à s'équilibrer en termes d'âges.

Il est constaté une répartition équitable entre les femmes et les hommes âgés entre 30 et 49 ans ainsi que sur les moins de 30 ans. La différence s'opère sur les plus de 50 ans, la population d'hommes étant supérieure.

La volonté de la CAMVS est de rester vigilante au respect des équilibres, cependant, elle continue d'opérer une politique de recrutement axée sur les compétences plutôt que sur le genre. Cette manière de faire semble fonctionner dans la mesure où aucun déséquilibre majeur n'est à constater dans la répartition des effectifs genrés ci-dessus exprimée.



Part des agents ayant suivi une formation en 2023 selon le sexe et la catégorie hiérarchique

Dans la catégorie A et B, la participation des hommes et des femmes en formation est relativement identique.

Dans la catégorie C, la formation concerne une proportion d'hommes plus importante mais liée aux formations réglementaires recommandées pour la mise à niveau des agents techniques.

De manière générale, les agents se forment, selon leur catégorie, de la manière suivante :

- Catégorie A : 22
- Catégorie B : 40
- Catégorie C : 111
- Autres : 3

Soit un total de 176 agents formés en 2023 dont 47% de femmes et 52% d'hommes.

L'ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES : UN ENJEU DU PROJET D'ADMINISTRATION COMMUNAUTAIRE (PAC)

Le 29 mars 2024, la CAMVS a organisé un séminaire à destination de ses encadrants, chargés de mission, agents d'accueil sur le thème de la lutte contre les discriminations (dont celles liées au genre). Partant du principe que la fonction publique repose sur le principe d'égalité mais du constat aussi que cela ne suffit néanmoins pas à la prémunir de toute situation discriminatoire.

Idées reçues, stéréotypes, préjugés et discrimination, quels en sont les mécanismes ?



<https://www.youtube.com/watch?v=8tebEelB8WY>

Sur un 1^{er} temps, cette séance a ainsi été l'occasion de débattre, de manière inattendue et créative (Saynètes par La Ligue d'improvisation), sur des mises en situation concrètes et de partager/projeter collectivement des clés, bonnes pratiques et outils de prévention, adaptés à nos besoins.

Sur un 2nd temps, l'intelligence collective a été mobilisée à travers des ateliers collaboratifs : une attention toute particulière a été portée afin d'assurer une composition mixte et interservices des différents groupes formés chargés de coconstruire des outils concrets et efficaces pour recruter sans discriminer.

Suite à ce séminaire, des actions concrètes ont été mises en place : Expo Quiz itinérante au Pôle Accueil, Formation/sensibilisation de l'ensemble des agents d'accueil pour « Accueillir sans discriminer », mise en place d'un groupe projet « Lutte c/les discriminations » piloté par le Pôle CST, chargé de porter un plan d'actions internes.

2. Veiller à la mixité dans les postes d'encadrement



La loi du 4 août 2014 prévoit l'obligation de parité (40% de femmes) dans les emplois supérieurs des collectivités de + de 80 000 habitants (seuil abaissé à 40 000 habitants depuis la loi de transformation de la fonction publique).

Fin 2023, le poste de DGS de la CAMVS est occupé par un homme, parmi les DGA : 2 hommes et 1 femme.

Fin 2023, le comité de direction restreint, qui représente la strate décisionnelle, compte 6 hommes pour 6 femmes soit une répartition équilibrée.

Il est à noter que les métiers à forte valeur technique au sein de la Direction des Services Techniques, composés majoritairement d'hommes, sont encadrés par des femmes.

3. Concilier vie professionnelle et vie personnelle



UNE RENÉGOCIATION DU TEMPS DE TRAVAIL ENGAGÉE AVEC LES PARTENAIRES SOCIAUX DÉBUT 2021

La CAMVS a souhaité mettre à profit l'obligation de retravailler sur le temps de travail, introduite par la loi de Transformation de la Fonction Publique, pour parvenir à un assouplissement de celui-ci. Basé sur l'autonomisation et la confiance, il devrait permettre de mieux concilier encore les temps de vie. La généralisation du télétravail, pour les tâches le permettant, à hauteur de 2j max/semaine a notamment été intégré dans la réflexion.

2023 : LE TÉLÉTRAVAIL POURSUIVI

Depuis 2018, la CAMVS s'était engagée dans une expérimentation du télétravail, devant faire l'objet d'une évaluation. Les demandes (6 femmes et 9 hommes) concernaient majoritairement des agents dont le temps de trajet domicile/travail était important.

Part des agents qui exercent du télétravail en 2023:

- 19 hommes
- 44 femmes

Une concertation soutenue a été engagée à travers la constitution d'un groupe de travail avec les Organisations Syndicales. Celle-ci a abouti à la présentation d'une délibération de principe lors du Conseil communautaire de décembre 2021.

La nouvelle organisation du temps de travail a été mise en vigueur au 1^{er} février 2023.

Son évaluation est en cours.

LES TEMPS PARTIELS

En 2023, le temps partiel concerne 24 femmes pour 4 hommes, essentiellement des mères/pères d'enfants de moins de 3 ans.

L'ACTION SOCIALE EN FAVEUR DES AGENTS

Le COSAS (par le biais des CESU) ainsi que PLURELYA (allocation garde jeunes enfants) offrent une aide financière aux agents pour la garde de leurs enfants.

De même, l'action sociale contribue à lever les freins à l'émancipation des femmes.

4. Le RIFSEEP : Un nouveau régime indemnitaire transparent et objectif, neutralisant le genre



Depuis l'année 2017, la CAMVS a souhaité profiter des nouvelles obligations réglementaires pour refondre intégralement son régime de rémunération accessoire en travaillant sur un régime indemnitaire équitable, transparent, basé uniquement sur la fiche de poste et évalué via un document de cotation unique.

5. Politique d'avancement, de promotion et de nomination après concours/examen



Pour mémoire, la loi de transformation de la fonction publique prévoit l'obligation pour toutes les collectivités territoriales de définir leurs Lignes Directrices de Gestion (LDG) à partir du 1^{er} janvier 2021.

Les LDG recouvrent deux volets et visent à :

- Déterminer la stratégie pluriannuelle des ressources humaines des collectivités ou des établissements publics, notamment en matière de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences ;
- Fixer les orientations générales en matière de promotion (promotion interne et avancement de grade) et de valorisation des parcours.

À travers les LDG, chaque collectivité quelle que soit sa taille, doit à minima fixer les critères et orientations générales appliqués pour l'établissement des tableaux d'avancement de grade et la sélection des agents qui seront proposés à la promotion interne au CDG59.

Lors du CT du 16 décembre 2020, a été validée la mise en place de critères transparents, négociés avec les partenaires sociaux, avec nomination équilibrée entre les femmes et les hommes comme critère socle des décisions.



2. Le plan d'actions 2025-2027

Toutes les actions proposées dans le cadre de ce plan sont concrètes et opérationnelles, accompagnées d'indicateurs de suivi et d'évaluation définis en collaboration avec les parties prenantes. Elles font l'objet d'un soutien institutionnel fort garantissant leur mise en œuvre (moyens humains et financiers, reconnaissance et valorisation du travail effectué, stratégie de communication), et ont été pensées en cohérence les unes avec les autres.

RECRUTER ET RÉMUNÉRER SANS DISCRIMINER

Afin de permettre un égal accès de tous à l'emploi, la CAMVS souhaite poursuivre sa politique de recrutement non discriminante, opérée essentiellement sur les compétences et non le genre. Depuis plusieurs années, les offres d'emploi sont neutralisées dans leur intitulé et leur contenu., par ailleurs, une procédure de recrutement asexuée est à l'œuvre. Les canaux de diffusion des annonces sont multiples et la CAMVS valorise les métiers tant auprès des femmes que des hommes.

Résultats attendus :

- Garantir l'égalité devant l'accès à l'emploi et développer la mixité de genre des agents dans les services de l'agglo.
- Améliorer de façon continue les processus RH, poursuivre l'égalité de de traitement des agents pour une meilleure qualité de vie au travail

Objectif : Garantir des conditions d'accès à l'emploi public égalitaires entre les femmes et les hommes

ACTIONS	INDICATEURS DE SUIVI	CALENDRIER	PILOTAGE
Poursuivre l'écriture inclusive pour libeller les offres de poste et la neutralisation de leur contenu	Nombre d'annonces neutralisées	2025-2027	RH
Neutraliser ou féminiser les intitulés de poste sur l'annuaire et les organigrammes	Contrôle régulier de l'annuaire - Contrôle des organigrammes	2025-2027	RH/DSI
Valoriser dans les offres d'emploi la mixité des métiers au sein de la CAMVS	Nombre d'offres et d'articles parus	2025-2027	RH
Accompagner les managers et recruteurs par la définition d'un process garantissant la non discrimination lors des recrutements : de la sélection des candidatures à l'embauche (grille de critères de sélection des candidatures identiques pour les femmes et pour les hommes, grille de questions pour l'entretien, rapport d'entretien...)	Nombre d'outils d'analyse utilisés (candidature, grilles et rapports remplies	2025-2027	RH
Accompagner les managers et recruteurs par la définition d'un process garantissant la non discrimination lors des recrutements : de la sélection des candidatures à l'embauche (grille de critères de sélection des candidatures identiques pour les femmes et pour les hommes, grille de questions pour l'entretien, rapport d'entretien...)	Nombre d'outils d'analyse utilisés (candidature, grilles et rapports remplies	2025-2027	RH

Objectif : S'assurer de l'égalité de rémunération à l'embauche, quel que soit le sexe, à compétences et expériences équivalentes

ACTIONS	INDICATEURS DE SUIVI	CALENDRIER	PILOTAGE
Déterminer lors du recrutement d'un agent à un poste donné, le niveau de régime indemnitaire afférent à ce poste avant la diffusion de l'offre	Nombre d'annonces neutralisées	2025-2027	RH

FAIRE PROGRESSER CHACUNE ET CHACUN

Objectif : Assurer l'égal accès à l'évolution et à la formation professionnelle

ACTIONS	INDICATEURS DE SUIVI	CALENDRIER	PILOTAGE
Faire bénéficier tout-e nouvel-le embauché-e d'informations sur les modes d'évolution dans la FPT lors de son arrivée dans la collectivité	Nombre d'agents ayant suivi la formation sur le statut Nbre de RDV RH sur l'évolution professionnelle	2025-2027	RH Atelier PAC Accueil Nouvel arrivant / Réussir l'onboarding
Garantir, à compétences égales, une politique de promotion d'avancement et de nomination suite à concours équilibrée au travers des lignes directrices de gestion (inscription de la notion comme critère socle)	Nbre de femmes et d'hommes proposés par an	2025-2027	RH/Carrières
Communiquer sur l'offre de formation sans distinction	Nbre d'agents formés par sexe	2025-2027	RH/Formation
Communiquer sur les concours et préparation concours sans distinction	Nbre d'agents formés par sexe	2025-2027	RH/Formation
Permettre à tous les agents de se préparer aux concours pendant leur temps de travail, avec prise en compte des divers frais	Nbre d'agents ayant suivi une prépa concours par sexe et par catégorie	2025-2027	RH/Formation

Objectif : Améliorer le pourcentage d'évolutions réussies

ACTIONS	INDICATEURS DE SUIVI	CALENDRIER	PILOTAGE
Préparer les agents à occuper des postes à responsabilité en interne : prévoir un accompagnement individualisé, proposer des actions de formation	Proportion d'actions de formation débouchant sur l'accès à un poste de responsabilité, par sexe Répartition femmes/hommes des promotions à des postes de management intermédiaires ou de direction Part des salariés ayant été promus, par sexe	2025-2027	RH/ Formation
Identifier les besoins de formation nécessaires dans le cadre d'une mobilité, pour la mise en place des actions de formation	Nombre et type d'actions de formation identifiées et mises en place, par sexe	2025-2027	RH/ Formation
Accompagner les reconversions professionnelles par la création d'une cellule interne	Nbre de demandes reconversions par sexe Nbre de demande reconversions réussies	2025-2027	RH
Mise en place de mesures d'accompagnement (Mentoring, parrainage/ marrainage)	Nombre de parrainages, marrainages par sexe	2025	Atelier PAC Accueil Nouvel arrivant

CONCILIER LES TEMPS DE VIE

En 2023, la CAMVS a mis en place sa nouvelle organisation du temps de travail avec comme objectif de transformer une contrainte réglementaire (respect des 1607 heures annuelles) en opportunité de :

- Moderniser les pratiques
- Manager par les valeurs (bienveillance, confiance ...)
- Permettre une meilleure articulation vie professionnelle-vie privée
- Réaffirmer le droit à la déconnexion
- Abroger les dérogations internes issues des coutumes

Objectif : Être attentif à la condition des femmes enceintes

ACTIONS	INDICATEURS DE SUIVI	CALENDRIER	PILOTAGE
Offrir la possibilité de décaler les horaires d'arrivée et de départ (1h par jour)	Nombre de salariées concernées	2025-2027	RH
Prendre en compte les impératifs liés à l'état de grossesse dans l'organisation du travail (sécurité, station debout, port de charge).	Nombre d'aménagements dans l'organisation du travail	2025-2027	RH/QHSE
Développer la possibilité de recours au télétravail pendant la grossesse	Nbre de bénéficiaires	2025-2027	RH
Développer les moyens de protection (EPI et Aménagement de poste) dans les situations de grossesse	Inscription des risques liés à la grossesse dans le Document Unique	2025-2027	QHSE
Actualiser la formation PRAP (« Prévention des risques liés aux activités physiques ») par rapport aux spécificités de l'état de grossesse	Nombre de formations PRAP actualisées Nombre de salariés ayant suivi une formation PRAP actualisée	2025-2027	QHSE
Non prise en compte des absences pour maternité dans le calcul du CIA	Nbre de bénéficiaires	2025-2027	RH

Objectif : Promouvoir le partage des responsabilités familiales

ACTIONS	INDICATEURS DE SUIVI	CALENDRIER	PILOTAGE
Informier sur les droits liés à la prise de congés familiaux tant par le père que par la mère	Nombre de recours aux dispositifs, par sexe	2025-2027	RH

Objectif : Aider les agents à concilier leurs temps de vie

ACTIONS	INDICATEURS DE SUIVI	CALENDRIER	PILOTAGE
Evaluer l'atteinte de l'objectif d'une meilleure articulation des temps de vie à travers le nouveau temps de travail	Evaluation annuelle du nouveau temps de travail	2025	RH
Garantir aux agents le droit à la déconnexion et à la bonne gestion des réunions	Charte du temps de travail Outils à l'attention des agents sur la bonne gestion des réunions	2025-2027	RH
Informers les agents de leurs droits et des conséquences de leurs choix (temps partiel, congé parental, congés proche aidant)	Nombre de RDV RH / Nombre de congés attribués	2025-2027	RH

Objectif : Rendre plus compatibles les modalités d'organisation du temps de travail pour une meilleure articulation vie professionnelle/vie privée

ACTIONS	INDICATEURS DE SUIVI	CALENDRIER	PILOTAGE
Evaluation du nouveau temps de travail/ l'instauration de plages fixes et variables	Eléments du protocole	2025	RH/ Formation
Donner des marges de manœuvre aux salarié-es pour s'organiser : révision annuelle en septembre de la ½ journées de RTT.		2025-2027	RH
Poursuite du soutien financier pour les parents de jeunes enfants : ex CESU, PLURELYA	Nbre de recours aux CESU	2025-2027	RH
Poursuite de la mise en place de l'horaire de début de poste décalé d'une heure, pour les parents souhaitant accompagner leurs enfants le jour de la rentrée scolaire. (jusqu'à la 6ème)	Nbre de bénéficiaires	2025-2027	RH
Réflexion sur la mise en place du congé menstruel		2025	RH

PROTÉGER TOUS LES AGENTS

Objectif : Déployer un dispositif de prévention des violences verbales, sexistes et sexuelles à la CAMVS

Conformément au 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, les employeurs publics doivent mettre en place ce dispositif. Il peut être saisi par tout agent ou personne bénéficiaire qui s'estime victime de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes, ainsi que par les personnes témoins des actes concernés.

Son objectif est pluriel :

- Prévenir les comportements à risques
- Informer les victimes
- Recueillir les signalements, dans un cadre de confiance, neutre, impartial et indépendant
- Alerter les autorités compétentes, le cas échéant ;
- Accompagner et protéger les victimes ;
- Traiter les faits signalés.

Il est à noter que ce dispositif, qui constitue un moyen d'action supplémentaire pour les agents, ne se substitue pas aux autres voies, telles que :

- La procédure pénale (art.40 du code de procédure pénale, dépôt de plainte...) ;
- Le recours hiérarchique ;
- La saisine des représentants du personnel ;
- La réclamation auprès du Défenseur des droits.

Il est à noter que ce dispositif ne se substitue pas aux autres moyens d'alerte à disposition des agents, il les complète.

L'employeur public peut ainsi être saisi de ces situations notamment par :

- Les responsables hiérarchiques ;
- Le service RH ;
- La médecine de prévention ;
- Les agents en charge d'une fonction d'inspection (ACFI) ;
- Les conseillers et assistants de prévention ;
- Les représentants du personnel ;
- Les instances de dialogue social (associées au suivi notamment par le biais de l'état de la situation comparée entre les femmes et les hommes du rapport social unique) ;
- Les associations spécialisées.



L'ensemble de ces acteurs peuvent orienter les victimes ou témoins vers le dispositif, et peuvent concourir à sa mise en œuvre.

Afin de traiter dans les meilleures conditions les actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes, il est essentiel d'organiser la circulation des informations entre les acteurs précités et d'articuler les réponses à donner entre les différents canaux de signalement.

ACTIONS	INDICATEURS DE SUIVI	CALENDRIER	PILOTAGE
Étude sur les avantages/inconvénients de confier la mise en œuvre de ce dispositif au CDG59 ou de le réaliser en régie		2025	RH/groupe de travail « Lutte contre les discriminations »
Diffusion sur @gglo connect du guide de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique par tous moyens de communication établi par l'État	Nbre de téléchargements opéré Nbre d'impression réalisées	2025	COM

Objectif : Accompagner les agents victimes de violences intrafamiliales

ACTIONS	INDICATEURS DE SUIVI	CALENDRIER	PILOTAGE
Relayer auprès des agents les campagnes nationales de prévention et de lutte contre les violences intrafamiliales : campagne d'affichage, rappels des numéros d'urgence...	Nombre d'actions menées	2025-2027	Santé/ Prévention/ Com
Communiquer sur les actions portées en interne sur le sujet	Nombre de campagnes d'affichage, d'informations diffusées, d'articles publiés...	2025-2027	Santé/ Prévention/ Com
Rendre accessible le guide sur les Violences Intra familiales établi par le service santé/ CISPD de la CAMVS	Nombre de téléchargement du guide	2025-2027	Santé/ Prévention/ Com

SENSIBILISER, MOBILISER, RESPONSABILISER

Objectif : Donner de la visibilité sur la politique d'égalité professionnelle de la CAMVS

La CAMVS entend communiquer en interne sur ce plan d'actions en mobilisant tous les vecteurs d'informations disponibles notamment à travers :

1. La plateforme collaborative @gglo connect
2. L'affichage dans les sites
3. Les managers (communauté des managers)

La démarche de la CAMVS pourra également être valorisée via L'Agglo Mag, le site web de l'agglo.

ACTIONS	INDICATEURS DE SUIVI	CALENDRIER	PILOTAGE
Mettre en place un plan de communication interne portant sur la politique égalitaire menée par la CAMVS	Nombre de diffusion de bonnes pratiques Nombre de managers sensibilisés	2025	DGS/COM
Créer dans @gglo connect un espace dédié à la promotion de l'égalité (dont femmes-hommes) : espace dédié, communication sur des pratiques exemplaires....	Nbre d'articles publiés	2025	DGS/COM

Objectif : Sensibiliser et Former au sein de la collectivité

ACTIONS	INDICATEURS DE SUIVI	CALENDRIER	PILOTAGE
Faire vivre la promotion de l'égalité femmes hommes dans le projet d'administration	Nbre d'actions déployées par le groupe de travail « Lutte c/ les discriminations »	2025-2027	DGS
Sensibilisation des agents à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	Nbre d'agents sensibilisés	2025-2027	RH/ Formation/ Cohésion Sociale et Territoriale

Objectif : Lever les freins pour augmenter la mixité

ACTIONS	INDICATEURS DE SUIVI	CALENDRIER	PILOTAGE
Rééquilibrer et privilégier à compétences et qualifications comparables, l'embauche de femmes ou d'hommes dans les métiers comportant un déséquilibre important hommes/femmes	Evolution du pourcentage de représentants du sexe sous-représenté sur les postes où il est sous-représenté	2025-2027	RH
Promotion de la mixité des métiers de la CAMVS lors des journées portes ouvertes des écoles, des lycées, des établissements d'enseignement supérieurs, des établissements de formation ou lors des forums de l'emploi.	Nombre de journées portes ouvertes	2025-2027	Cohésion sociale et territoriale
Missionner des femmes exerçant des métiers à forte valeur technique au sein de la CAMVS afin qu'elles soient les ambassadrices de ces métiers lors des forums sur l'emploi	Nombre d'interventions de femmes à l'occasion de différents événements	2025-2027	RH/DST
Missionner des hommes exerçant des métiers traditionnellement exercés par des femmes au sein de la CAMVS afin qu'ils soient les ambassadeurs de ces métiers lors des forums sur l'emploi	Nombre d'interventions d'hommes à l'occasion de différents événements	2025-2027	RH
Réduire la pénibilité physique des postes de travail et améliorer leur ergonomie, ce qui contribue à les rendre plus attractifs pour les femmes tout en améliorant les conditions de travail de l'ensemble des salariés, femmes et hommes	Nombre d'actions d'amélioration des conditions de travail et nombre de salarié-es concerné-es ;	2025-2027	QHSE
Dans l'objectif de féminisation des emplois, adapter les conditions de travail d'un certain nombre de postes à prédominance masculine (réglage des hauteurs des tables et sièges, prise en compte des différences de morphologie, adaptation des moyens de préhension à la taille de la main, ,...)	% de femmes intégrées dans des métiers à prédominance masculine dans l'année	2025-2027	QHSE
Dans l'objectif de féminisation des emplois, adapter les futurs locaux techniques	% d'hommes intégrés dans des métiers à prédominance féminine dans l'année	2025-2027	
Dans l'objectif de masculinisation des emplois, lever les freins psychologiques,...	% d'hommes intégrés dans des métiers à prédominance féminine dans l'année	2025-2027	RH



3. Structuration de la démarche : poursuite de la gouvernance

1. Les Modalités de pilotage, et de suivi du plan d'actions

L'ÉQUIPE PROJET

Le(a) pilote de projet « égalité » sera chargé(e) de l'organisation, du pilotage et de la coordination des plans d'actions pluriannuels et mobilisera les différentes compétences nécessaires à l'avancement de ce projet.

Ce(tte) pilote animera une équipe de projet transversale composée de :

- Le (la) DRH
- Le (la) DPO
- Un.e représentant.e du service Santé/CISPD
- Un.e représentant.e du service communication
- Un.e représentant.e des services techniques
- Un.e représentant.e du service QHSE
- Un.e représentant.e de chaque Organisation syndicale

L'équipe projet sera chargée d'effectuer des propositions d'amendement et d'évolution du présent plan, via le pilote de projet, à l'arbitrage du Comité de pilotage.

Une fois celui-ci obtenu, l'équipe projet sera chargée d'opérer la phase de réalisation, puis celle de clôture et d'évaluation, dans la perspective de l'écriture du plan pluriannuel 2025-2027.

Le pilote de projet opérera un reporting régulier de l'avancement du plan d'actions au (à la) DGS.

UN COMITÉ DE PILOTAGE

Piloté par le/la Vice-Président.e en charge des « Finances, des Ressources Humaines et du Dialogue social », ce comité de pilotage validera les étapes clés du plan. Il sera composé également du (de la) DGS, du (de la) DRH et du pilote de projet.

Ce COPIL sera particulièrement vigilant quant aux ressources mobilisées, au respect de la planification, à la mise en œuvre des choix retenus.

2. Diagnostic, Suivi régulier, et évaluation du plan d'actions

L'évaluation vise à confronter objectifs, moyens mis en œuvre et résultats obtenus.

Un bilan de la mise en œuvre du plan d'actions sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sera effectué en CT, lors de la présentation du rapport annuel sur l'égalité femmes-hommes de la CAMVS, et du bilan social.

Cette présentation sera l'occasion :

- d'évaluer le niveau de réalisation des objectifs sur la base des indicateurs retenus
- d'expliquer si des actions prévues n'ont pu être mises en œuvre

Les objectifs de progression pour l'année suivante et indicateurs associés, la définition qualitative et quantitative des mesures permettant de les atteindre, l'évaluation de leur coût et l'échéancier seront à cette occasion revus.



COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION
MAUBEUGE-VAL DE SAMBRE