

PLAN D'ACTION TRIENNAL 2021/2023

1 - Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

La différence de salaire brut pour les agents titulaires est variable selon les catégories avec un écart global de 8.84% en faveur des hommes fin 2019. Le travail à temps non complet ainsi qu'à temps partiel, sur des postes majoritairement occupés par des femmes explique pour partie cet écart.

PLAN D' ACTIONS	INDICATEURS	DELAIS
Mettre en place un nouvel indicateur comparant le nombre de femmes et d'hommes à temps non complet	Nouvelles données insérées dans le rapport égalité femme/homme	2021
Affiner les données RH sur les écarts de rémunération pour mesurer précisément et pouvoir proposer des actions correctives	Nouvelles données insérées dans le rapport égalité femme/homme	2022

2 - Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique

La ville de Mérignac porte une attention particulière à la non-discrimination dans tout son processus de recrutement. Fin 2019, Les femmes représentent 63% du volume de recrutement contre 37% pour les hommes.

Avec 57 recrutements, dont 68% de femmes, la Direction de l'action éducative et de la famille est celle qui a le plus recruté en 2019.

PLAN D' ACTIONS	INDICATEURS	DELAIS
Valoriser la mixité des métiers dans la communication interne et externe de la collectivité et lors de la journée des nouveaux arrivants	Nombre d'actions de communication	2021
Réaliser un suivi spécifique des emplois de direction pour le contrôle du respect des nominations	Tableau de suivi	2021
Neutraliser systématiquement les intitulés de postes et leurs contenus dans les offres d'emplois, les fiches de postes et les organigrammes	Contrôle aléatoire de la bourse de l'emploi Bilan de la révision de l'ensemble des documents	2021/2022
Diffuser une information sur l'égalité femmes/hommes	Distribution du guide d'information à destination du personnel	2022

3 - Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

Dans le cadre du service public, l'aménagement du temps de travail de la ville de Mérignac prend en considération la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle avec les horaires variables ou l'expérimentation du télétravail.

PLAN D' ACTIONS	INDICATEURS	DELAIS
Intégrer un objectif d'équilibre vie pro/vie perso dans le chantier temps de travail Travailler sur une charte sur le télétravail	Diffusion de fiches d'information	2021
Développer des informations de communication interne sur les actualités : congés familiaux (congé parental, congé de solidarité familiale, de présence parentale, CET... et des conséquences professionnelles des temps partiels, congés parentaux, disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans... Informers les agents sur les dispositifs d'aides jeunes enfants et les modes de gardes	Liste d'actions annuelle	2022

4 - Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Si le CHSCT peut se saisir d'éventuels dysfonctionnement, il n'existe pas de dispositif formalisé pour les agents de la ville.

Des actions de sensibilisation à la lutte contre les discriminations ont eu lieu en 2018.

PLAN D' ACTIONS	INDICATEURS	DELAIS
Mettre en place un dispositif de « signalement » et diffuser l'information auprès des agents	Avis du CHSCT sur une procédure	2021
Organiser des sessions de formations et de sensibilisation obligatoires sur ces thèmes	Nombre de participants	2022

Comme cela a été présenté lors des derniers comités techniques, les avancées de ce plan d'action partenarial seront exposées chaque année en Comité Technique aux partenaires sociaux lors de la présentation des rapports de situation annuels.