

**PLAN D'ACTION TRIENNAL 2024-2026**

**1 - Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

OBJECTIF GENERAL	ACTION A MENER	DELAIS	INDICATEURS DE SUIVI
Favoriser l'égal investissement des femmes et des hommes dans le dialogue social	Actions d'information et de communication à destination des organisations syndicales en amont des élections professionnelles : Mettre à disposition des organisations syndicales les informations relatives aux effectifs ainsi que la proportion de femmes et d'hommes pour leur permettre de préparer leurs listes de candidats Communiquer aux organisations syndicales un tableau récapitulatif, selon le nombre de représentants fixé pour l'instance, le pourcentage de femmes et d'hommes pour les listes complètes, incomplètes et excédentaires.	En cours	Part des femmes candidates, part des femmes membres Comparaison avec la proportion de femmes au sein de la collectivité
Accompagner la mise en oeuvre des politiques d'égalité par la mise en place et l'animation d'un comité de suivi annuel du plan	Création d'un comité de suivi réunissant l'ensemble des parties prenantes	2025	Effectivité du groupe de travail associant l'ensemble des parties prenantes
Intégrer le plan égalité professionnelle dans le prochain plan de lutte contre les discriminations de la Ville de Mérignac	Mise en oeuvre du plan d'action	2025	Effectivité de la démarche

**2 - 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 **2,64%** en faveur des hommes fin 2023 (neutralisation du temps de travail, comparaison effectué selon une base à temps complet). Cet écart est lié à deux facteurs principaux. Premièrement, les hommes occupent plus souvent des postes de direction, mieux rémunérés. Deuxièmement, le paiement des heures supplémentaires concerne plus fréquemment des postes occupés par les hommes.

OBJECTIF GENERAL	ACTIONS A MENER	DELAIS	INDICATEURS
Diagnostiquer, affiner, suivre et publier les données RH sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et proposer des mesures correctives	Actualisation et mise en place de nouveaux indicateurs de suivi (suivi index avancement de grade et promotion interne, mesure de l'impact du genre sur la dynamique de carrière, suivi des rémunérations des contractuels, part des femmes sur des postes "faisant fonction" et alignement du régime indemnitaire sur le poste et non sur la catégorie de l'agent...) Publier la somme des 10 rémunérations les plus élevées en précisant la proportion de femmes et d'hommes	2024	Nouvelles données insérées dans le rapport égalité femmes/hommes Index 65/65 et Index 10

**3 - 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

OBJECTIF GENERAL	Actions	DELAIS	INDICATEURS
Valoriser la mixité des métiers dans la communication interne et externe de la collectivité et lors de la journée des nouveaux arrivants	Alternance de portraits agents femmes et hommes Mise en valeur de parcours de femmes sur des métiers dits masculins et inversement au sein de la collectivité ou dans d'autres collectivités Vigilance sur le choix des illustrations pour éviter les clichés sexistes Quiz / sensibilisation au sujet lors de la journée d'accueil des nouveaux arrivants	2024	Nombre d'actions de communication et type d'actions proposées
Réaliser un suivi spécifique des emplois de direction pour le contrôle du respect des nominations	Mettre en place un tableau de suivi	2024	Tableau de suivi
Neutraliser systématiquement le genre dans les intitulés de postes et leurs contenus dans les offres d'emplois, les fiches de postes et les organigrammes	Proposer la mention F/H plutôt que H/F Mention du féminin ou termes épicènes (exemple : Responsable plutôt que chef ou cheffe) dans les offres d'emploi	2024	Contrôle aléatoire de la bourse de l'emploi Bilan de la révision de l'ensemble des documents
Veiller à l'égalité d'avancement et de promotion entre femmes et hommes	Analyse des propositions au regard de l'index égalité avant le comité d'avancement	2024	Index 25 points
Engager une réflexion sur les modalités d'accompagnement à l'accès aux emplois de direction de cadres féminins	Proposer des temps d'information ou des formations dédiées	2025	Nombre d'actions réalisées (information, sensibilisation...)
Diffuser une information sur l'égalité femmes/hommes toute l'année	Communication réalisée à l'occasion de la journée du 8 mars (colibri, lettre interne) à développer en dehors des "temps forts" sur l'égalité	2024	Distribution du guide d'information à destination du personnel Nombre d'actions recensées

**4 - 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

OBJECTIF GENERAL	ACTIONS A MENER	DELAIS	INDICATEURS
Evaluer l'impact du télétravail sur l'égalité professionnelle : organisation professionnelle et personnelle	Mise en place d'un questionnaire à destination des agents télétravailleurs	2025	Résultats de l'enquête
Travailler sur une charte de la bonne utilisation du numérique dans le cadre des actions QVT (télétravail, connexion) et intégrer un indicateur F/H	Publication de la charte	2025	Effectivité de la charte
Mener une réflexion sur la mise en place des congés menstruels et dispositifs permettant d'accompagner les événements familiaux (y compris l'allaitement)	Lancement d'un groupe de travail dédié	2025	Effectivité de la démarche
Mener une réflexion sur les modalités d'organisation du temps de travail en prenant en compte la parentalité	Lancement d'un groupe de travail dédié	2025	Effectivité de la démarche
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...	Liste d'actions annuelle : - Formation - Supports de communication : concevoir une "Fiche info RH" spécifique sur le sujet (voir l'exemple de BM) - Guide des nouveaux parents à convertir sur les infos méridionales - Communication spécifique aux managers (astuces pour éviter les comportements discriminants) - Événementiel autour du 8 mars (dress code violet ; atelier, quiz, médiathèque/livres...) - Mise à disposition des pro de la Petite enfance pour informer les agents futurs parents sur les différents modes de garde - Communication/information/action spécifique pour les futurs parents (rdv, permanences, informations)	2022	Nombre d'actions et type d'actions proposées
<b>5 - Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.</b> Pour lutter contre les actes de discrimination, de harcèlement ou de violence au travail, la Ville a mis en place pour ses agents un nouveau dispositif concret de signalement depuis 2022			
OBJECTIF GENERAL	ACTIONS A MENER	DELAIS	INDICATEURS
Faire vivre le dispositif de signalement mis en place lors du précédent plan	Actualiser régulièrement la communication autour du dispositif "signalement" Evaluer les effets du dispositif chaque année	2024	Nombre de publications / récurrence des publications
Etudier la mise en place, côté représentant du personnel, d'un référent harcèlement sexuel et agissements sexistes (RHSAS) au sein de la Formation Spécialisée en Santé Sécurité et Conditions de Travail (F3SCT)  Etudier la création d'une mission propre RHSAS, distincte du référent déontologie pour le personnel	Lancement de la démarche	2025	Nomination d'un ou plusieurs référents
Organiser des sessions de formations et de sensibilisation obligatoires sur ces thèmes	Proposer de nouveaux outils de sensibilisation de manière plus récurrente : Serious Game, Fresque du Sexisme Formation à la communication non violente	2024	Nombre de participants Nombre de formations / sensibilisation