



Rapport annuel 2025

EGALITE

FEMMES-HOMMES

(Données 2024)

Sommaire

Introduction

1. **Rappel du cadre réglementaire en matière d'Egalité Femmes-Hommes**
2. **Données locales (indicateurs statistiques)**
3. **Plan d'actions**

Introduction

Les collectivités territoriales sont des actrices essentielles de l'égalité entre les femmes et les hommes. Par leur statut d'employeurs, par la définition et la mise en œuvre de leurs politiques publiques, par leur connaissance et leur capacité d'animation des territoires, elles sont un véritable moteur de l'action publique pour l'égalité.

Pourquoi un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes ?

L'égalité entre les femmes et les hommes a été consacrée « Grande cause nationale » par le Président de la République lors de son discours à l'Élysée le 25 novembre 2017.

Les constats sont connus :

- ✓ Les inégalités entre les femmes et les hommes perdurent aujourd'hui en France dans de nombreux domaines.
- ✓ Des inégalités professionnelles femmes-hommes existent au sein des collectivités territoriales malgré le statut de fonctionnaire.
- ✓ Les politiques menées par les collectivités peuvent amplifier, ou au contraire réduire les inégalités. Il est donc nécessaire de mettre en œuvre des actions selon une approche spécifique, pour corriger ces inégalités.

Le Syndicat Mixte « Routes de Guadeloupe » souhaite poursuivre son engagement en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes en qualité d'employeur.

Le présent rapport annuel permettra de mesurer l'état de la situation actuelle. Ce rapport rappelle le cadre réglementaire qui s'impose aux collectivités en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, les grandes données nationales propres à la fonction publiques et ses composantes (Etat, hospitalière et territoriale), propose treize indicateurs de suivi statistiques permettant d'observer la vie au travail et la manière dont elle se répartit entre les femmes et les hommes (statut, temps de travail, formations, handicap, prévention, rémunération, ...) et présente les premières actions mises en œuvre par l'établissement.

Sur plusieurs années, il deviendra un outil de référence permettant d'observer l'évolution de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'administration et d'évaluer ainsi les mesures engagées. Son contenu et sa présentation évolueront à mesure que le plan d'actions se développera.

1. Rappel du cadre réglementaire en matière d'égalité femmes-hommes

L'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

L'accord du 30 novembre 2018 se décline en 5 axes. Ils régissent les politiques de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes. Les cinq axes sont les suivants :

Axe 1 : renforcer la gouvernance des politiques d'égalité

Axe 2 : créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles Axe 3 : supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière

Axe 4 : mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle

Axe 5 : renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes

https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/coll_les_essentiels/plaquette-accord-egalite-pro-nov2018.pdf

Article 6 septies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 créée par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique impose à toute collectivité à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants de :

- ✓ renforcer l'égalité professionnelle,
- ✓ prévenir toute discrimination,
- ✓ favoriser l'égalité professionnelle pour les travailleurs en situation de handicap.

<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000038889182/2020-03-30/>

La présente loi a notamment modifié la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires en créant l'article 6 septies. Ce nouvel article qui affirme les objectifs du plan d'action pluriannuel, dont la durée ne peut excéder trois ans renouvelables. Ce plan d'action comporte des mesures visant 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 corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique. Lorsque, pour l'application de l'article 58 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, de l'article 79 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et de l'article 69 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée, la part des femmes ou des hommes dans le grade d'avancement est inférieure à cette même part dans le vivier des agents promouvables, le plan d'action précise les actions mises en œuvre pour garantir l'égal accès des femmes et des hommes à ces nominations, en détaillant notamment les actions en matière de promotion et d'avancement de grade ;

- ✓ 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.

https://www.legifrance.gouv.fr/loda/article_lc/LEGLARTI000038899068/

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

Publics concernés : ensemble des administrations entrant dans le champ de l'article 6 septies de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires.

Objet : plans d'actions relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

Notice : le décret définit les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000041853744/>

2. Données locales (indicateurs statistiques)

Les présentes données sont fondées sur le rapport social unique 2024

2.1 Nombre d'agents occupant un emploi fonctionnel rémunérés au 31/12/2024, par statut, cadres d'emplois, sexe et grade de détachement (1.1.0A)

Emplois fonctionnels	Fonctionnaires de la fonction publique territoriale									
	Administrateurs		Attachés		Ingénieurs en chef		Ingénieurs		Autres	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Emplois fonctionnels administratifs :										
Directeur général des services			1							
Directeur général adjoint des services				1			1	1		
TOTAL EMPLOIS FONCTIONNELS	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0

En 2023, la Direction Générale de Routes de Guadeloupe comptait 2 femmes et 2 hommes.

2.2 Nombre de fonctionnaires occupant un emploi permanent à temps complet rémunérés au 31/12/2024 par filière, cadre d'emplois et selon la quotité de temps de travail et le sexe (1.1.1)

	TEMPS PLEIN		Tout type de TEMPS PARTIEL (sauf thérapeutique)					
			Moins de 80%		de 80% à moins de 90%		90% et plus	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
FILIERE ADMINISTRATIVE	7	32						
FILIERE TECHNIQUE	224	10						
TOTAL	231	42						

2.3 Nombre d'agents contractuels rémunérés au 31/12/2024 occupant un emploi permanent à temps complet par filières, cadre d'emplois, selon la quotité de travail et le sexe (1.2.4) / En ETPR : équivalent temps plein rémunéré*

	TEMPS PLEIN (en ETPR)		Tout type de TEMPS PARTIEL (sauf thérapeutique)					
			Moins de 80%		de 80% à moins de 90%		90% et plus	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
FILIERE ADMINISTRATIVE	1	1						
FILIERE TECHNIQUE	3.73	0						
TOTAL	4.73	1						

2.4 Nombre d'agents contractuels rémunérés au 31/12/2024 occupant un emploi non-permanent (accroissement d'activité) à temps complet par filières, cadre d'emplois, selon la quotité de travail et le sexe (1.3.1) / En ETPR : équivalent temps plein rémunéré*

	TEMPS PLEIN (ETPR)		Tout type de TEMPS PARTIEL (sauf thérapeutique)					
			Moins de 80%		de 80% à moins de 90%		90% et plus	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
FILIERE ADMINISTRATIVE	0	0						
FILIERE TECHNIQUE	2.53	0						
APPRENTIS	0.9	0.9						
TOTAL	3.43	0.9						

2.5 Nombre d'agents contractuels rémunérés bénéficiaires d'un temps partiel de droit ou sur autorisation rémunérés au 31/12/2024, par catégorie et sexe (2.3.5)

		Temps partiel de droit	Temps partiel sur autorisation
Catégorie A	Hommes		
	Femmes		
	Total	0	0
Catégorie B	Hommes		
	Femmes		
	Total	0	0
Catégorie C	Hommes		
	Femmes		
	Total	0	0

2.6 Titularisation et stages au cours de l'année 2024 (1.9.5)

	Hommes	Femmes
Agents stagiaires titularisés à l'issue de leur stage	5	
Prolongation de stage	0	
Titularisations prononcées en application de l'article 38 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 (travailleurs en situation de handicap)		
Refus de titularisation		
Nouveaux arrivants directement nommés stagiaires dans l'année		
Agents contractuels permanents (déjà présents) nommés stagiaires dans l'année	7	1
Agents contractuels non permanents (déjà présents) nommés stagiaires dans l'année		
	12	1

2.7 Avancements dans l'année 2024 (1.9.6.1a)

Nombre de fonctionnaires ayant connu au cours de l'année un :	Hommes	Femmes
. avancement d'échelon	88	20
. avancement de grade	14	0
Nombre de fonctionnaires ayant connu au cours de l'année un avancement de grade à la suite d'une :	Hommes	Femmes
. promotion au choix :	3	
. réussite à un examen professionnel de promotion interne :	2	0
- ayant entraîné une "nomination stagiaire"	2	
- n'ayant pas entraîné une "nomination stagiaire"		
.réussite à un concours :	0	0
- ayant entraîné "une nomination stagiaire"		
- n'ayant pas entraîné "une nomination stagiaire"		

2.8 Nombre d'agents en situation de handicap par catégorie hiérarchique, statut et sexe, rémunérés au 31/12/2024 (4.2.6)

	Titulaires et stagiaires		Contractuels sur emploi permanent	
Catégorie hiérarchique	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
A	0	0	0	0
B	1	0	0	0
C	4	3	0	0

Contractuels sur emploi NON permanent			
TOTAL		Dont apprentis	
Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
0	0	0	0

2.9 Modalités d'organisation du temps de travail (2.2.1)

	Nombre de fonctionnaires et de contractuels sur emploi permanent à temps complet concernés au 31 décembre 2024		
	Hommes	Femmes	Total
Agents sur cycle hebdomadaire	240	43	283
Cycle mensuel			
Cycle saisonnier			
Cycle annuel			
Autre cycle			
Forfait			
Total tous types de cycles	240	43	283

2.10 Contraintes particulières concernant le temps de travail (2.2.2.1)

	Nombre de fonctionnaires et de contractuels sur emploi permanent à temps complet concernés au 31 décembre 2024		
	Hommes	Femmes	Total
Horaires décalés	78	1	79
Travail de nuit	71	1	72
Travail le week-end	143	1	144
Astreintes	167	1	168

2.11 Nombre d'actes de violences physiques et de signalements pour actes de violences sexuelles, agissements sexistes, harcèlement moral et harcèlement sexuel envers le personnel au cours de l'année 2024 (4.3.1)

	Nombre d'actes de violence physique (y compris violences sexuelles) envers le personnel au cours de l'année 2024	
	Hommes	Femmes
émanant du personnel avec arrêt de travail		
émanant du personnel sans arrêt de travail		
émanant des usagers avec arrêt de travail		
émanant des usagers sans arrêt de travail		
Total	0	0
	Nombre de signalements au DRH pour harcèlement moral	
	Hommes	Femmes
émanant du personnel avec arrêt de travail		
émanant du personnel sans arrêt de travail		
émanant des usagers avec arrêt de travail		
émanant des usagers sans arrêt de travail		
Total	0	0
	Nombre de signalements au DRH pour harcèlement sexuel	
	Hommes	Femmes
émanant du personnel avec arrêt de travail		
émanant du personnel sans arrêt de travail		
émanant des usagers avec arrêt de travail		
émanant des usagers sans arrêt de travail		
Total	0	0
	Nombre de signalements au DRH pour agissements sexistes (cf. définition prévue par l'article L. 1142-2-1 du code du travail)	
	Hommes	Femmes
émanant du personnel avec arrêt de travail		
émanant du personnel sans arrêt de travail		
émanant des usagers avec arrêt de travail		
émanant des usagers sans arrêt de travail		
Total	0	0

2.12 Nombre d'actes de violences physiques et de signalements pour actes de violences sexuelles, agissements sexistes, harcèlement moral et harcèlement sexuel envers le personnel au cours de l'année 2024 (4.3.1)

2.13 Journées de formations suivies par les fonctionnaires et contractuels sur un emploi permanent présents au 31/12/2024 et nombre d'agents sur emploi permanent ayant participé à au moins une journée de formation en 2024 (5.1.1.1)

	Fonctionnaires		Contractuels sur emploi permanent		TOTAL
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Catégorie A	11	5		1	17
Catégorie B	25	13			38
Catégorie C	101	12	7		120
TOTAL	137	30	7	1	175

RSU 5.1.1.2

Titulaires et stagiaires	Nombre total de journées de formation dispensées au cours de l'année par							Nombre total de titulaires et stagiaires occupant un emploi permanent ayant participé à un ou plusieurs types de formation dans l'année <i>ex : 1 agent a suivi 2 types de formations, il est comptabilisé dans chaque type de formation</i>				
	CNFPT		Collectivité	Autres organismes	Total	dont CPF Hommes	dont CPF Femmes	Hommes	Femmes	Total	dont CPF Hommes	dont CPF Femmes
	au titre de la cotisation obligatoire	au-delà de la cotisation obligatoire										
Pour les agents de catégorie A												
Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formation prévue par les statuts particuliers dont formation d'intégration	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formation prévue par les statuts particuliers dont formation de professionnalisation	65	0	2	133	200	0	0	11	5	16	0	0
Formation de perfectionnement	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formation personnelle (hors congés formation)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	65	0	2	133	200	0	0	11	5	16	0	0

Titulaires et stagiaires	Nombre total de journées de formation dispensées au cours de l'année par							Nombre total de titulaires et stagiaires occupant un emploi permanent ayant participé à un ou plusieurs types de formation dans l'année <i>ex : 1 agent a suivi 2 types de formations, il est comptabilisé dans chaque type de formation</i>				
	CNFPT		Collectivité	Autres organismes	Total	dont CPF Hommes	dont CPF Femmes	Hommes	Femmes	Total	dont CPF Hommes	dont CPF Femmes
	au titre de la cotisation obligatoire	au-delà de la cotisation obligatoire										
Pour les agents de catégorie B												
Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.	1	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0
Formation prévue par les statuts particuliers dont formation d'intégration	5	0	0	0	5	0	0	1	0	1	0	0
Formation prévue par les statuts particuliers dont formation de professionnalisation	64	0	2	88	154	0	0	25	13	38	0	0
Formation de perfectionnement	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formation personnelle (hors congés formation)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	70	0	2	88	160	0	0	26	14	40	0	0
Pour les agents de catégorie C (y compris PACTE)												
Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.	5	0	0	0	5	0	0	5	4	9	0	0
Formation prévue par les statuts particuliers dont formation d'intégration	5	0	0	0	5	0	0	1	0	1	0	0
Formation prévue par les statuts particuliers dont formation de professionnalisation	46	0	1	318	365	0	0	98	11	109	0	0
Formation de perfectionnement	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formation personnelle (hors congés formation)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	56	0	1	318	375	0	0	104	15	119	0	0
Total	191	0	5	539	735	0	0	141	34	175	0	0

Contractuels sur emploi permanent	Nombre total de journées de formation dispensées au cours de l'année par							Nombre total de contractuels occupant un emploi permanent ayant participé à un ou plusieurs types de formation dans l'année <i>ex : 1 agent a suivi 2 types de formations, il est comptabilisé dans chaque type de formation</i>				
	CNFPT		Collectivité	Autres organismes	Total	dont CPF Hommes	dont CPF Femmes	Hommes	Femmes	Total	dont CPF Hommes	dont CPF Femmes
	au titre de la cotisation obligatoire	au-delà de la cotisation obligatoire										
	5.1.1(1)	5.1.1(2)	5.1.1(3)	5.1.1(4)	5.1.1(5)	5.1.1(6)	5.1.1(7)	5.1.1(8)	5.1.1(9)	5.1.1(10)	5.1.1(11)	5.1.1(12)
Pour les agents de catégorie A												
Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formation prévue par les statuts particuliers dont formation d'intégration	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formation prévue par les statuts particuliers dont formation de professionnalisation	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0
Formation de perfectionnement	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formation personnelle (hors congés formation)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0
Pour les agents de catégorie C (y compris PACTE)												
Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formation prévue par les statuts particuliers dont formation d'intégration	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formation prévue par les statuts particuliers dont formation de professionnalisation	0	0	0	21	21	0	0	7	0	7	0	0
Formation de perfectionnement	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formation personnelle (hors congés formation)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	0	21	21	0	0	7	0	7	0	0
Total	0	0	0	22	22	0	0	7	1	8	0	0

RSU 5.1.2

	Nombre total de journées de formation dispensées par							Nombre d'agents occupant un emploi non permanent et présents au 31/12/2024 ayant participé à au moins une action de formation dans l'année				
	CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	CNFPT au delà de la cotisation obligatoire	Collectivité	Autres organismes	Total	Dont CPF (Compte Personnel de Formation) Hommes	Dont CPF (Compte Personnel de Formation) Femmes	Hommes	Femmes	Total	Dont CPF (Compte Personnel de Formation) Hommes	Dont CPF (Compte Personnel de Formation) Femmes
	5.1.2(1)	5.1.2(2)	5.1.2(3)	5.1.2(4)	5.1.2(5)	5.1.2(6)	5.1.2(7)	5.1.2(8)	5.1.2(9)	5.1.2(10)	5.1.2(11)	5.1.2(12)
Collaborateurs de cabinet (article 110 de la loi du 26 janvier 1984)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Contractuels recrutés sur un contrat de projet					0					0		
Assistants maternels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistants familiaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Accueillants familiaux (Loi DALO de 2007)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents contractuels recrutés pour faire face à un accroissement temporaire d'activité ou un accroissement saisonnier d'activité	0	0	0	13	13	0	0	3	0	3	0	0
Personnes ayant bénéficié d'un contrat aidé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	0	13	13	0	0	3	0	3	0	0
Apprentis	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Autres (agents non classables dans les catégories précédentes)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total tous types	0	0	0	13	13	0	0	3	0	3	0	0

2.14 Coûts de formation pour l'année 2024 (5.1.4)

5.1.4.1	CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	75 255.00€
5.1.4.2	CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire (formations payantes)	
5.1.4.3	Autres organismes	136 775.95€
5.1.4.4	Frais de déplacement à la charge de la collectivité	9 313.91€
5.1.4.5	Coût de la formation des apprentis	1 070.00€
	Coût total des actions de formation	219 414.86 €

Coûts des actions de formation prises en charge par les collectivités territoriales (coûts pédagogiques des actions organisées par les collectivités, frais d'inscription à des stages, colloques...) avec mention des versements au Centre national de la fonction publique territoriale au titre des actions organisées en partenariat.

3. Plan d'actions 2025-2026

A la lecture des indicateurs précédents, il est envisagé, et dans le respect de la loi de transformation de la fonction publique et le décret subséquent, après une présentation au Comité Technique, le plan d'actions ci-après.

Axes	Objet		Objet détaillé	Point de situation au 01/09/2025
Axe 1	Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes	Action n°1	Poursuivre la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), qui garantit plus de transparence et d'équité avec comme principe "fonction égale = régime indemnitaire égal"	Le RIFSEEP est mis en œuvre à RDG par rapport aux fonctions occupées, sans distinction entre les hommes et les femmes
		Action n°2	Evaluer le RIFSEEP adopté en 2018, complété en 2020, et ses conséquences salariales, afin de mesurer les écarts indemnitaires persistants et définir des taux de convergence à mettre en œuvre	Pas de distinction entre les hommes et les femmes dans l'attribution du RIFSEEP
		Action n°3	Conforter la politique d'avancement de grade des agents, très volontariste, qui contribue à la progression de carrière des agents	Fait ; les avancements de grade et promotions tiennent compte de l'engagement professionnel des agents et des possibilités de postes, conformément aux LDG

Axe 2	Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique	Action n°4	Accompagner les agents, afin de mieux informer sur les conséquences sur la carrière et la retraite des choix opérés en termes de congés et temps partiels	Fait lorsque les agents demandent des informations sur leurs congés et le temps partiel
		Action n°5	Mettre en œuvre les lignes de gestion en matière de promotion interne en tenant compte des enjeux d'égalité femmes-hommes	LDG adoptées en novembre 2022.
Axe 3	Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale	Action n°6	Mettre en place, lorsque le poste est éligible, une possibilité de modulation du temps de travail : 35h30 ou 37h00. Permettant une souplesse d'arrivée et de départ dans le cadre imposé.	Fait.
		Action n°7	Conforter le règlement intérieur du temps de travail qui facilite la pose de jours de RTT avec des délais de prévenance et des modalités de pose facilitant la réponse aux enjeux de la vie personnelle et professionnelle	Fait via le site INTRANET de RDG : rappel des dispositions relatives à la pose des congés et RTT
		Action n°8	Faciliter les réponses favorables aux demandes de temps partiel, qui ne sont pas de droit	A ce jour, pas de demande de temps partiel qui ne soit pas de droit
		Action n°9	Mettre en place au 1er janvier 2022 l'indemnité de l'allocation aux parents d'enfants handicapés de moins de 20 ans et initier une action d'information par la Direction des RH	Fait. Délibération RDG-CS-2021-031 du 30/12/2021
		Action n°10	Intégrer l'enjeu de l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale dans la future organisation du temps de travail	Fait via les modulations du temps de travail
		Action n°11	Evaluer les possibilités de mise en œuvre du télétravail imposée dans le cadre de la gestion de la situation sanitaire	Situation sanitaire n'est plus d'actualité

Axe 4	Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes	Action n°12	Poursuivre une politique RH dotée de compétences de santé au travail (CIST mettant à disposition un médecin de prévention, un psychologue du travail), afin de mettre à la disposition des agents les moyens d'écoute et de réponses médicales indispensables	Fait / Convention avec le CIST / Convention avec une psychologue du travail qui a des permanences
		Action n°13	Poursuivre une politique RH dotée de compétences de service social au travail (une assistante sociale du travail, afin, notamment, d'accompagner et de conseiller les agents)	Fait / Convention avec une assistante sociale
		Action n°14	Développer une politique de communication interne qui renforce la sensibilisation des agents aux enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes	Actus RH régulières
		Action n°15	Désigner des référents handicap et harcèlement au sein de l'administration, en lien avec les réseaux de prévention de santé et de sécurité au travail, afin de lutter contre toutes les formes de discrimination	Référent handicap nommé ; à faire : référent harcèlement / Dispositif de signalement
		Action n°16	Poursuivre la mise en place du plan de formation dans lequel est inscrit la lutte contre les discriminations	En cours