

# **Egalité professionnelle entre les genres**

## **Plan d'action 2023-2026**

### **Etablissement Public Territorial Plaine Commune**

---

Le présent plan d'action de Plaine Commune 2023-2026 pour recouvre l'ensemble des actions mises en œuvre par l'Etablissement Public Territorial en faveur de l'égalité entre les genres, et en sa qualité d'employeur.

Il s'appuie sur un diagnostic quantitatif, et sur une série d'actions, pour partie déjà déployées, et pour partie à réaliser dans le futur, selon un calendrier systématiquement défini.

## **I. Le diagnostic**

Les données statistiques du présent diagnostic datent de 2020. Elles seront à actualiser annuellement dans le cadre du présent plan d'action. Le diagnostic s'attache à thématiques :

- les effectifs
- la situation de l'encadrement
- les recrutements
- l'insertion des jeunes
- la mixité des métiers
- les déroulements de carrière
- l'accès aux formations
- la pyramide des âges
- les absences
- la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle
- la politique de rémunération
- la politique sociale
- la prévention et le traitement des agissements sexistes et sexuels

## 1- Les effectifs

Au 31/12/2021, les effectifs rémunérés s'élèvent à **2175 agents**, dont **64% d'hommes et 36% de femmes**.

**Cette répartition s'explique notamment par une prépondérance importante de la filière technique** – traditionnellement plus masculine – du fait des compétences de Plaine Commune. En effet, plus de la moitié des effectifs de Plaine Commune travaille au sein du pôle Services Urbains de Proximité, en charge des politiques suivantes :

- Propreté et déchets,
- Espaces verts,
- Voirie,
- Assainissement.

<i>Filière</i>	<i>%ages d'agents</i>
Filière technique	62%
Filière administrative	25%
Filière culturelle	13%

A l'inverse, les femmes sont davantage représentées dans les filières administratives et culturelles :

<i>Filière</i>	<i>%age H</i>	<i>%age F</i>
Filière technique	89%	11%
Filière administrative	24%	76%
Filière culturelle	29%	71%

Concernant les statuts :

- 85% des effectifs sont des fonctionnaires, dont 33% de femmes
- 15% des effectifs sont des contractuels, dont 50% de femmes

On constate que le poids des femmes parmi les fonctionnaires (33%) reflète le poids des femmes dans les effectifs totaux (34% en 2020), et que les femmes ne sont donc pas davantage précarisées en bénéficiant davantage de contrats.

Concernant les catégories, les femmes sont majoritaires dans les catégories A et B :

<b>Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :</b>	<b>Catégorie A</b>	<b>61%</b>
	<b>Catégorie B</b>	<b>55%</b>
	<b>Catégorie C</b>	<b>24%</b>

## 2- La situation de l'encadrement

Si les hommes sont majoritaires au sein des effectifs, principalement du fait des métiers de Plaine Commune, les femmes sont davantage représentées parmi les cadres A et parmi l'ensemble des niveaux d'encadrement, hormis l'encadrement de proximité.

Les femmes représentent **61% des cadres A** de la collectivité (248 sur 406).

Elles sont représentées comme suit au sein des différents niveaux d'encadrement de la collectivité :

Niveau d'encadrement	Nb de femmes	%age	Nombre d'hommes	%age
Direction générale	3	<b>50%</b>	3	50%
Direction	14	<b>50%</b>	14	50%
Direction adjointe	6	<b>86%</b>	1	4%
Chefs de service	64	<b>68%</b>	30	32%
Encadrement intermédiaire	68	<b>50%</b>	69	50%
Encadrement de proximité	13	14%	81	86%

### 3- Les recrutements

En 2021, sur 198 recrutements effectués (hors mobilités internes), 49% ont concerné des femmes.

En 2021, 277 agents ont pu diversifier et enrichir leur parcours professionnel en bénéficiant d'une mobilité interne, dont 55% de femmes.

### 4- L'insertion des jeunes

Plaine Commune participe activement à l'insertion professionnelle des jeunes.

En 2021 :

- 15 apprentis ont été recrutés, dont 9 femmes
- 107 stagiaires ont été recrutés, dont 42 femmes

### 5- La mixité des métiers

Malgré une bonne représentation des femmes parmi l'encadrement, les métiers de Plaine Commune restent fortement genrés, notamment au sein des secteurs suivants :

- Le pôle Services urbains de proximité comporte 86% hommes et 14% de femmes ;
- La direction de la lecture publique comporte 31% hommes et 69% de femmes ;

### 6- Les déroulements de carrière

En 2021 :

- 656 agents ont bénéficié d'un avancement d'échelon, dont 258 femmes.
- 93 agents ont bénéficié d'un avancement de grade, dont 44 femmes.

Au global

- 41% des femmes ont bénéficié d'un déroulement de carrière,
- 30% des hommes ont bénéficié d'un déroulement de carrière.

Concernant les avancements de grade, ils concernent en majorité les femmes pour la catégorie A, conformément à leur représentation au sein de cette catégorie, mais davantage les hommes pour la catégorie C, la majorité des agents de catégorie C relevant de la filière technique, au sein de laquelle les hommes sont majoritaires.

### 7- L'accès aux formations

34% des agents 659 agents ont bénéficié d'au moins un jour de formation en 2021, dont 282 femmes soit 42% de femmes.

### 8- La pyramide des âges

En 2021, l'âge moyen des agents permanents de la collectivité se situait à **46 ans**:

- 44 ans pour les femmes
- 47 ans pour les hommes

Genre	Fonctionnaire	Contractuel permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	46,80	34,81	44,22
Hommes	48,15	38,68	47,02

## 9- Les absences

### ❖ Nombre de jours moyen d'absence pour tout motif médical en 2021

- Femmes : 33.3 jours en 2020.
- Hommes : 40.1 jours en 2020.

### ❖ Taux d'absentéisme en 2021

Le taux d'absentéisme des femmes est inférieur à celui des hommes sur l'ensemble des motifs :

#### ➔ Taux d'absentéisme des agents permanents

	Femmes	Hommes
<b>Taux d'absentéisme</b> <i>« compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)</i>	5,86%	7,01%
	Ensemble : 6,60%	
<b>Taux d'absentéisme médical*</b> <i>(absences pour motif médical hors congés maternité)</i>	9,12%	10,99%
	Ensemble : 9,91%	
<b>Taux d'absentéisme Global</b> <i>(toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)</i>	10,07%	11,10%
	Ensemble : 10,73%	

Formule du taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents sur emploi permanent x 365)

### ❖ Accidents du travail

En 2021, 164 accidents ont été reconnus, dont 79% concernant des hommes. Ceci s'explique par la plus forte représentation des hommes dans les métiers à risque ou usants de Plaine Commune, tels que les agents de voirie, les jardiniers ou les agents de propreté.

## 10- La conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle

### ❖ Un règlement du temps de travail favorisant cette conciliation

Plaine Commune a mis en place un nouveau règlement du temps de travail au 1<sup>er</sup> janvier 2020, permettant de choisir entre plusieurs cycles de travail :

- 35h ou 37h30 sur 5 jours ;
- 35h ou 37h30 sur 4.5 jours.

Parmi les agents ayant choisi un cycle sur 4.5 jours, il y a :

- 66% de femmes
- 34% d'hommes.

En outre, le système des horaires variables permet également aux agents une meilleure conciliation des temps, en leur permettant d'ajuster leur temps de travail sur un cycle mensuel.

### ❖ Une possibilité de télétravail

Le télétravail a été déployé fortement pendant la crise sanitaire, puis a été pérennisé, à raison de 2 jours maximum par semaine.

Cette modalité d'organisation du travail permet de favoriser la conciliation des temps.

A ce jour, 374 femmes bénéficient du télétravail, soit 69% des télétravailleurs, et 48% de l'effectif total des femmes.

### ❖ Un temps partiel prépondérant chez les femmes

La collectivité permet de bénéficier d'un temps partiel de droit dans les cas suivants :

- Pour élever un enfant de moins de 3 ans,
- Pour donner des soins à son conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave.

Le temps partiel reste minoritaire car 95% des fonctionnaires et 96% des contractuels permanents travaillent à temps plein :

- **En 2021, 7% des femmes et 2% des hommes travaillent à temps partiel**
- **Parmi les agents à temps partiel, 81,2% sont des femmes**

### ❖ Les congés parentaux

On constate que de plus en plus d'hommes prennent le congé paternité.

Ainsi, en 2021, 23 femmes ont été placées en congé maternité, et 32 hommes en congé paternité.

### ❖ Des dispositions statutaires favorisant la conciliation des temps

Le statut permet aux agents de prendre une disponibilité (ou un congé spécial pour les contractuels) pour des convenances personnelles.

En 2021, 145 agents étaient en disponibilité, dont 31% de femmes.

En outre, ont été instaurés des dispositifs permettant d'accompagner les aidants, tels que :

- Le don de congés,
- Le congé de proche aidant.

Au niveau national, 57% des proches aidants sont des femmes.

### 11- La politique de rémunération

La rémunération brute moyenne doit être analysée au regard des paramètres suivants :

- Les hommes sont davantage représentés dans la filière technique, pour laquelle le statut de la fonction publique a fixé des barèmes de rémunération plus élevés que pour les autres filières,
- La rémunération dans la fonction publique dépend de l'ancienneté, les écarts de traitement s'expliquant ainsi par la pyramide des âges de chaque sexe.

⇒ Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la catégorie et la filière

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	45 317 €	46 466 €	32 426 €	34 852 €	29 262 €	29 350 €
Technique	55 437 €	54 336 €	37 678 €	35 511 €	31 854 €	29 647 €
Culturelle	46 275 €	50 571 €	32 444 €	32 196 €	27 312 €	28 820 €

### 12- La politique sociale

#### ❖ Protection sociale complémentaire

La collectivité participe à la complémentaire santé des agents qui souscrivent à une mutuelle labellisée et au contrat de prévoyance :

- 1 161 agents bénéficient d'une participation de la collectivité au titre de la santé, dont 38% de femmes,
- 980 agents bénéficient d'une participation de la collectivité au titre de la prévoyance, dont 40% de femmes.

#### ❖ Aides à la garde d'enfants

La collectivité propose actuellement une participation aux frais de garde d'enfants, et proposera prochainement des CESU garde d'enfants pré-financés, avec une majoration pour les familles mono parentales.

#### 13- La prévention et le traitement des agissements sexistes et sexuels

L'assistante sociale accompagne par ailleurs les agents victimes de violences conjugales, en orientant vers des associations, en accompagnant le relogement, et en apportant un soutien financier le cas échéant.

La collectivité a élaboré une procédure de signalement et de traitement des agissements sexistes et sexuels, ainsi qu'un dispositif de sensibilisation :

- Lors de l'accueil des nouveaux arrivants,
- Dans le cadre des formations obligatoires qui seront mises en place pour les managers à compter de janvier 2024,
- A travers la diffusion d'un guide de sensibilisation à l'ensemble du personnel.

## **II. Le Plan d'Action**

Afin de réduire les inégalités de genre, Plaine Commune agit en tant qu'employeur en suivant le plan d'action ci-après, constitué de 7 axes complémentaires et 18 actions.

Les axes du plan d'action sont les suivants :

- Contribuer à la création d'une prise de conscience collective sur les inégalités de genre.
- Assurer l'égal accès aux métiers.
- Assurer une équité dans les parcours professionnels.
- Garantir l'équilibre entre vie personnelle et professionnelle.
- Assurer un accompagnement social.
- Prévenir et agir contre les violences sexistes et sexuelles.
- Suivre les avancées, rendre compte et adapter le plan.

Ce plan d'action ne couvre pas les actions prises par Plaine Commune à destination du public, au travers des politiques publiques conduites par l'Etablissement.

### **Axe 1 : Contribuer à la création d'une prise de conscience collective sur les inégalités de genre**

#### **Action 1 / Intégrer au plan de formation de Plaine Commune un programme relatif à la lutte contre les biais cognitifs liés aux genres**

Objectif	Le levier de la formation devra permettre une prise de conscience de l'ensemble des agent.es, point de départ d'une déconstruction des regards stéréotypés sur les genres, afin de garantir l'égalité.
Description	<ul style="list-style-type: none"><li>- Proposer chaque année dans le plan de formation un programme de formation intégrant une approche des inégalités entre les genres, des stéréotypes de genre, des biais inconscients relatifs aux genres</li><li>- Libérer du temps de travail pour permettre aux agent.e.s de se rendre à ces formations.</li><li>- Sensibiliser les encadrant.es de Plaine Commune à ces thématiques lors des journées des encadrant.es. et dans le cadre du plan de formation managérial.</li></ul>
Calendrier	Intégration dans les plans de formation 2024, 2025 et 2026.
Pilotage	Secteur formation, Direction des Ressources Humaines et des relations au travail, Pôle Ressources et organisation de l'administration

#### **Action 2 / Utiliser les journées du personnel de Plaine Commune pour sensibiliser les agents aux questions de genre**

Objectif	La journée du personnel constitue chaque année un moment important de la vie des agent.es de Plaine Commune, qu'il s'agisse de permettre une meilleure connaissance des métiers ou des valeurs de l'administration. Les prochaines éditions fourniront l'occasion de sensibiliser les collègues aux inégalités liées aux stéréotypes de genre.
Description	<ul style="list-style-type: none"><li>- Animer un atelier spécifique aux stéréotypes de genre lors des journées du</li></ul>

	personnel.
Calendrier	Préparation de l'atelier en vue des journées de juin 2024, juin 2025 et juin 2025.
Pilotage	Mission dynamiques collectives et communication interne, Direction de la Transformation, Pôle Ressources et organisation de l'administration

**Action 3 / Intégrer les questions de genre dans l'ensemble de la stratégie de communication de Plaine Commune**

Objectif	Plaine Commune est amené à produire des éléments de communication qui devront éviter de renforcer les stéréotypes de genre, et contribuer à une diversification des imaginaires collectifs liés aux genres.
Description	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Eviter les reproductions de stéréotypes de genre dans le langage et les images produites par Plaine Commune et ses prestataires.</li> <li>- Rechercher un équilibre dans les représentations de genre dans l'ensemble des communications de Plaine Commune.</li> </ul>
Calendrier	Dès mai 2023
Pilotage	<p>Pour la partie communication interne : Mission dynamiques collectives et communication interne, Direction de la Transformation, Pôle Ressources et organisation de l'administration</p> <p>Pour la partie communication externe : Service communication externe, Direction de la communication et de la promotion du territoire, Pôle Attractivité</p>

**Action 4 / Viser une représentation équilibrée du genre des intervenant.es et personnalités qualifiées lors des événements de Plaine Commune**

Objectif	La représentation équilibrée des femmes et des hommes lors de prises de paroles à l'occasion des événements organisés à Plaine Commune devra viser à éviter les effets d'invisibilisation de la parole des femmes au sein des personnalités qualifiées.
Description	- Lors d'événements publics ou d'événements internes collectifs (colloques, séminaires, etc.), viser une représentation équilibrée des intervenant.es.
Calendrier	Dès mai 2023
Pilotage	Mission dynamiques collectives et communication interne, Direction de la Transformation, Pôle Ressources et organisation de l'administration



## Axe 2 : Assurer l'égal accès aux métiers

### Action 5 / Assurer le respect du dispositif « nominations équilibrées »

Objectif	Il s'agit de se mettre en conformité avec les obligations légales : la loi impose un taux minimum de 40% d'individus de chaque genre nommés aux principaux emplois d'encadrement supérieur des collectivités (emplois fonctionnels). A ce jour, la collectivité respecte cette obligation.
Description	- S'assurer du respect de ces objectifs, via une aide à la décision avant chaque recrutement sur emploi fonctionnel  Référence : loi du 12 mars 2012, décret n° 2019-1561 du 30 décembre 2019
Calendrier	Dès mai 2023.
Pilotage	Directrice Générale Adjointe, Pôle Ressources et organisation de l'administration.

### Action 6 / Assurer l'égalité des chances dans les procédures de recrutements

Objectif	Les procédures de recrutement devront permettre d'assurer pleinement l'égal accès aux métiers de Plaine Commune, quel que soit le genre.
Description	Plaine Commune pratique une politique de recrutement non discriminatoire basée sur les compétences. Le logiciel de recrutement mis en place (Foederis) permet d'assurer la traçabilité des candidatures et l'objectivité des choix effectués par les recruteurs. - Poursuivre l'analyse des candidatures via le bilan intégré dans le logiciel de recrutement - Poursuivre la pratique des « fiches de postes non genrées » avec des formulations permettant d'éviter de biaiser les recrutements.
Calendrier	Action entamée, à poursuivre sur toute la durée du plan d'action.
Pilotage	Service prospective RH et gestion des compétences, Direction des Ressources Humaines et des relations au travail, Pôle Ressources et organisation de l'administration

### Action 7 / Conduire une expérimentation de diversification du recrutement pour les métiers historiquement très genrés

Objectif	Le diagnostic met en évidence l'existence de métiers avec une forte surreprésentation d'un genre (sous-représentation des femmes dans les métiers de la filière technique, sous-représentation des hommes dans les métiers de la filière culturelle, etc). Cette action vise à contrebalancer ces surreprésentations, via un travail ciblé de diversification du recrutement.
Description	- Identifier deux directions tests pour déployer des actions de diversification du

	recrutement. - Pour ces directions, conduire des actions spécifiques de sensibilisation des recruteur.euses sur la sous-représentation d'un genre dans le métier. - Encourager pour ces directions une plus forte diversité de genre dans la première marche vers l'emploi : recrutement diversifié des stagiaires et apprenti.es.
Calendrier	Eté 2024
Pilotage	Service prospective RH et gestion des compétences, Direction des Ressources Humaines et des relations au travail, Pôle Ressources et organisation de l'administration

### **Action 8 / Contribuer à l'insertion des jeunes dans le milieu du travail**

Plaine Commune participe activement à l'insertion professionnelle des jeunes.

Objectif	Faire en sorte de favoriser l'insertion des jeunes diplômées
Description	Favoriser un recrutement équilibré des stagiaires et des apprentis
Calendrier	Lors de chaque campagne annuelle de recrutements des stagiaires et apprentis
Pilotage	Service prospective RH et gestion des compétences, Direction des Ressources Humaines et des relations au travail, Pôle Ressources et organisation de l'administration

### **Axe 3 : Assurer une équité dans les parcours professionnels**

#### **Action 9 / Assurer l'équité dans les déroulements de carrière**

Objectif	Un diagnostic précis du déroulement de la carrière selon le genre devra permettre de définir des actions spécifiques en la matière.
Description	- Réaliser un bilan genré des campagnes d'avancement afin de s'assurer d'une représentation équilibrée
Calendrier	Annuellement via le RSU
Pilotage	Service pilotage SIRH, Direction des Ressources Humaines et des relations au travail, Pôle Ressources et organisation de l'administration

#### **Action 10 / Assurer l'égal accès aux formations**

Objectif	Un diagnostic précis de l'accès aux formations selon le genre devra permettre de définir des actions spécifiques en la matière, afin de viser un accès équilibré à l'offre de formation.
Description	- Réaliser un bilan genré des formations réalisées afin de s'assurer d'une représentation équilibrée
Calendrier	Annuellement via le RSU
Pilotage	Secteur formation, Direction des Ressources Humaines et des relations au travail, Pôle Ressources et organisation de l'administration

#### **Action 11 / Assurer l'égalité progression des rémunérations**

Objectif	Malgré les garanties d'égalité de traitement apportées par les statuts de la fonction publique, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes peuvent persister. Une analyse précise et genrée des rémunérations permettra de faire évoluer les actions en matière de rémunération des agent.es.
Description	- Veiller à une fixation des rémunérations basée sur les critères statutaires - Effectuer un bilan annuel des rémunérations H/F - Effectuer un bilan annuel genré des rémunérations au mérite
Calendrier	Annuellement via le RSU
Pilotage	Service Carrière Paie, Direction des Ressources Humaines et des relations au travail, Pôle Ressources et organisation de l'administration

## Axe 4 : Garantir l'équilibre entre vie personnelle et professionnelle

### Action 12 / Déployer et faire connaître les dispositifs permettant la conciliation des temps

Objectif	La flexibilité assurée par le règlement interne et le statut de la fonction publique territoriale en matière de conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle doit permettre d'éviter que les inégalités de genre persistantes dans les responsabilités familiales se traduisent par des inégalités dans le travail et la carrière.
Description	<ul style="list-style-type: none"><li>- Maintenir l'ensemble des dispositions existantes dans le règlement du temps de travail actuel, intégrant par exemple la présence de plages horaires variables, la possibilité d'organiser la semaine de travail sur 4,5 ou 5 jours, ou les autorisations spéciales d'absences.</li><li>- Faire connaître les dispositions statutaires permettant aux agent.es de concilier vie privée et travail : temps partiel, disponibilité de la fonction publique territoriale, congés spéciaux, congés parentaux, dispositions relatives aux proches aidants, don de congés.</li></ul>
Calendrier	Action entamée, à poursuivre sur toute la durée du plan d'action.
Pilotage	Mission Relations sociales et vie au travail, Direction des Ressources Humaines et des relations au travail, Pôle Ressources et organisation de l'administration

### Action 13 / Favoriser l'accès à des dispositifs de garde d'enfants

Objectif	Les gardes d'enfants pèsent encore majoritairement sur les femmes, avec une surreprésentation des passages à temps partiel, des démissions, et des mises en disponibilités de la fonction publique. Les dispositifs d'aides à la garde d'enfant doivent contribuer à maintenir dans l'emploi l'ensemble des agent.es.
Description	<ul style="list-style-type: none"><li>- Maintenir le dispositif de CESU pré financé pour les agents ayant les plus bas salaires, afin de favoriser leur maintien dans l'emploi</li></ul>
Calendrier	Action entamée, à poursuivre sur toute la durée du plan d'action.
Pilotage	Service prévention et santé au travail, Direction des Ressources Humaines et des relations au travail, Pôle Ressources et organisation de l'administration

## Axe 5 : Assurer un accompagnement social

### Action 14 / Favoriser l'égal accès aux prestations sociales de la collectivité

Objectif	S'assurer de l'équité d'accès à la politique sociale de la collectivité
Description	<ul style="list-style-type: none"><li>- Communiquer sur les prestations</li><li>- Effectuer un bilan annuel genré des bénéficiaires</li></ul>
Calendrier	Annuellement via le RSU
Pilotage	Mission relations sociales, Direction des Ressources Humaines et des relations au travail, Pôle Ressources et organisation de l'administration

## Axe 6 : Prévenir et agir contre les violences sexistes et sexuelles

**Action 15 / Faire connaître et animer le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes.**

Objectif	Le dispositif de signalement est une obligation de Plaine Commune, dans le cadre de ses responsabilités en tant qu'employeur, qu'il convient toutefois de mieux faire connaître et d'évaluer afin d'en assurer l'efficacité.
Description	<ul style="list-style-type: none"><li>- Communiquer régulièrement sur le dispositif de signalement</li><li>- Former les encadrants au repérage et à la gestion de ces situations</li><li>- Réaliser un bilan annuel des signalements et des suites données</li></ul>
Calendrier	Second semestre 2023
Pilotage	Service Prévention est santé au travail, Direction des Ressources Humaines et des relations au travail, Pôle Ressources et organisation de l'administration

**Action 16 / Sensibiliser aux violences sexistes et sexuelles dans le parcours de formation nouvel.le arrivant.e**

Objectif	Il s'agit de s'assurer que tout.e nouveau.elle collaborateur.ice de l'Etablissement Public Territorial soit sensibilisé.e à la thématique des violences sexistes et sexuelles dès son arrivée à Plaine Commune.
Description	<ul style="list-style-type: none"><li>- Présenter la procédure lors de l'accueil mensuel des nouveaux arrivants</li><li>- Former les cadres dans le cadre du plan de formation managérial</li></ul>
Calendrier	juin 2023
Pilotage	Service Prévention est santé au travail, Direction des Ressources Humaines et des relations au travail, Pôle Ressources et organisation de l'administration

## Axe 7 : Suivre les avancées, rendre compte et adapter le plan

### Action 17 / Désigner un.e référent.e unique en charge du suivi et de l'animation du plan d'action

Objectif	La définition d'un pilotage transversal du plan d'action doit permettre de garantir sa bonne mise en œuvre, ainsi que le reporting auprès de la direction générale de Plaine Commune.
Description	- Le.la référent.e réalise un bilan annuel du plan d'actions - Il s'assure de l'intégration de cette thématique dans la vie interne de la collectivité
Calendrier	Mai 2023
Pilotage	Service Pilotage RH, Direction des Ressources Humaines et des relations au travail, Pôle Ressources et organisation de l'administration

### Action 18 / Construire et mettre à jour un tableau de bord de l'égalité de genre à Plaine Commune

Objectif	Le tableau de bord devra permettre une mesure quantitative des évolutions de la situation de Plaine Commune en matière d'égalité entre les genres, ainsi que d'estimer l'impact du présent plan d'action.
Description	- Actualiser annuellement les indicateurs du diagnostic présenté dans le plan d'action 2023-2026.
Calendrier	Dans le cadre de l'annexe égalité F/H du RSU annuel
Pilotage	Service Pilotage RH, Direction des Ressources Humaines et des relations au travail, Pôle Ressources et organisation de l'administration

**Le Directeur Général des Services**

**Alexandre FREMIOT**



