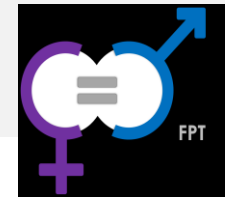


## Tableau de suivi du plan d'actions 2023-2026

Mairie de Bussy-Saint-Georges



Axe	Thématique	Actions à mettre en place	Priorité	Réalisation	Échéance
Axe 1	Mettre en place un plan triennal dans une démarche participative	Nommer un Référent Egalite dans la collectivité et définir son rôle et ses responsabilités (lettre de missions) :	1	Fait	2026
Axe 1	Mettre en place un plan triennal dans une démarche participative	S'appuyer sur l'expertise et les ressources de la mission en charge de l'égalité femmes hommes dans la collectivité	1	Fait	2026
Axe 1	Mettre en place un plan triennal dans une démarche participative	Impliquer et former les membres du Comité de pilotage	2	A FAIRE	2026
Axe 1	Mettre en place un plan triennal dans une démarche participative	Impliquer le Comité Social Territorial tout au long de la démarche	1	Fait	2026
Axe 1	Mettre en place un plan triennal dans une démarche participative	Former l'ensemble des membres du Comité Social au sujet de l'égalité professionnelle	2	A FAIRE	2026
Axe 1	Mettre en place un plan triennal dans une démarche participative	Mobiliser les assistants ou conseillers de prévention / assistants sociaux / infirmiers / médecins de prévention / psychologues du travail	1	Fait	2026
Axe 1	Mettre en place un plan triennal dans une démarche participative	Mettre en place un réseau de référents « égalité pro » associant des agents de différentes catégories dont des encadrants	2	A FAIRE	2026
Axe 1	Mettre en place un plan triennal dans une démarche participative	Intégrer l'égalité F-H dans les formations management (plan de formation)	1	Fait	2026

Axe 1	Mettre en place un plan triennal dans une démarche participative	Intégrer l'égalité F-H dans les entretiens professionnels	1	Fait	2026
Axe 1	Mettre en place un plan triennal dans une démarche participative	Intégrer l'égalité F-H dans la charte des droits et devoirs de l'agent ou règlement intérieur	1	En cours	2026
Axe 1	Mettre en place un plan triennal dans une démarche participative	Lutter contre les stéréotypes / préjugés auprès de l'ensemble des agents par une démarche participative	1	En cours	2026
Axe 1	Mettre en place un plan triennal dans une démarche participative	Intégrer les enjeux d'égalité F-H lors des événements internes à la collectivité	2	A FAIRE	2026
Axe 1	Mettre en place un plan triennal dans une démarche participative	Mettre à jour les procédures RH pour intégrer les enjeux de l'égalité F-H	1	En cours	2026
Axe 1	Mettre en place un plan triennal dans une démarche participative	Mettre en place une communication Nudge sur égalité F-H	1	Fait	2026
Axe 1	Mettre en place un plan triennal dans une démarche participative	Former les élus aux enjeux de l'égalité professionnelle	1	A FAIRE	2026
Axe 2	L'égalité de rémunérations	Poursuivre la collecte et l'analyse des données permettant d'examiner les écarts F – H dans les critères d'attribution des primes par catégories, statut, filières	1	Fait	2026
Axe 2	L'égalité de rémunérations	Sensibiliser les encadrants sur les biais cognitifs lors de l'attribution des primes notamment le CIA	1	En cours	2026
Axe 2	L'égalité de rémunérations	Questionner la répartition des heures supplémentaires en fonction des secteurs et des métiers	1	En cours	2026
Axe 2	L'égalité de rémunérations	Poursuivre l'évaluation de l'impact des conditions de travail sur le déroulement des carrières	1	En cours	2026
Axe 2	L'égalité de rémunérations	Garantir l'égalité de rémunération F-H lors du recrutement de contractuels.	1	Fait	2026
Axe 2	L'égalité de rémunérations	Mettre en place une démarche de résorption de l'emploi précaire (titularisations, temps de travail, ...)	1	Fait	2026

Axe 2	L'égalité de rémunérations	Prévenir l'impact des interruptions de carrière par l'amélioration des conditions de travail, en particulier du temps de travail par le développement de la flexibilité : développement de l'annualisation, de plages horaires d'arrivée / départ, et la mise en place du télétravail	1	En cours	2026
Axe 3	L'égal accès aux emplois	Évaluer le niveau de mixité des filières, des fonctions et des métiers et encourager la double mixité des métiers	1	Fait	2026
Axe 3	L'égal accès aux emplois	Évaluer le niveau de mixité des recrutements selon le type de poste et de statut et favoriser cette mixité en poursuivant la féminisation / masculinisation de fiches de poste et des annonces d'emploi	1	En cours	2026
Axe 3	L'égal accès aux emplois	Évaluer l'égal accès aux formations permettant une reconversion (notamment vers des métiers moins sexués) et corriger le cas échéant par un accompagnement personnalisé (bilan	2	A FAIRE	2026
Axe 3	L'égal accès aux emplois	Évaluer le niveau de mobilité professionnelle, le type de mobilité et le motif de départ par sexe (mobilité choisie / subie...)	2	A FAIRE	2026
Axe 3	L'égal accès aux emplois	Former les recruteurs à la non discrimination et à l'égalité femmes-hommes	1	En cours	2026
Axe 3	L'égal accès aux emplois	Garantir une proportion égale de femmes et d'hommes promouvables et promus	1	Fait	2026
Axe 3	L'égal accès aux emplois	Faciliter l'accès des femmes aux emplois fonctionnels et aux emplois d'encadrement par diverses actions (Ex: mentoring, mise en place d'un réseau professionnel féminin, proximité du lieu de formation, ...)	1	A FAIRE	2026
Axe 4	L'articulation entre vie privée et vie professionnelle	Poursuivre les propositions de flexibilité du temps de travail favorisant l'articulation des temps vie professionnelle / vie	1	Fait	2026
Axe 4	L'articulation entre vie privée et vie professionnelle	Encadrer les heures de réunion quel que soit le niveau de responsabilité	1	A FAIRE	2026
Axe 4	L'articulation entre vie privée et vie professionnelle	Mettre à jour la charte du temps	1	En cours	2026
Axe 4	L'articulation entre vie privée et vie professionnelle	Faciliter un égal accès au télétravail pour les femmes et les hommes	1	Fait	2026
Axe 4	L'articulation entre vie privée et vie professionnelle	Encourager la déconnexion	1	A FAIRE	2026
Axe 5	Prévention et traitement des discriminations et des actes de violence	Sensibiliser, informer, former sur la question des violences sexistes et sexuelles et du harcèlement	1	En cours	2026

Axe 5	Prévention et traitement des discriminations et des actes de violence	Former les encadrants au repérage et à la prise en charge des situations de discriminations, de violences sexistes et sexuelles et de harcèlement moral	1	A FAIRE	2026
Axe 5	Prévention et traitement des discriminations et des actes de violence	Former les agents en charge de l'enquête administrative à la spécificité des situations de discrimination, de violences sexistes et sexuelles et de harcèlement moral	1	Fait	2026
Axe 5	Prévention et traitement des discriminations et des actes de violence	Engager les procédures adéquates et communiquer sur la politique disciplinaire	1	Fait	2026
Axe 5	Prévention et traitement des discriminations et des actes de violence	Définir les modalités du dispositif de recueil et de traitement de situations de violences sexistes et sexuelles et de discrimination pour les victimes et les témoins	1	Fait	2026
Axe 5	Prévention et traitement des discriminations et des actes de violence	Activer la cellule de signalement par les agents victimes et les témoins	1	Fait	2026
Axe 5	Prévention et traitement des discriminations et des actes de violence	Informier régulièrement sur le dispositif de signalement et de traitement mis en place	1	A FAIRE	2026
Axe 5	Prévention et traitement des discriminations et des actes de violence	Évaluer annuellement l'efficacité du dispositif de signalement et de traitement	1	A FAIRE	2026
Axe 5	Prévention et traitement des discriminations et des actes de violence	Communiquer et rendre accessible le dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes	1	A FAIRE	2026

**REÇU EN PREFECTURE**

Le 16 avril 2026

VIA DOTELEC TÉLÉTRANSMISSION

99\_DE-077-217700582-20260409-D0020260003610