PLAN D'ACTION 2025

33 CDG
CENTRE DE GESTION

EGALITE PROFESSIONNELLE 2025

PORTAGE ADMINISTRATIF ET RÈGLEMENTAIRE

- Modifier le règlement intérieur
- Développer le coaching professionnel
- Informer les agents sur les possibilités de médiation

REMUNERATION

- Repérer et analyser les écarts de rémunération
- Garantir l'égalité FH lors du recrutement des contractuels

COMMUNICATION

- Evaluer le processus du Régime indemnitaire
- Informer sur les effets/conséquence du temps partiel et non complet sur la carrière

FORMATION

- Sensibiliser régulièrement les agents à l'égalité FH
- Former tous les agents à l'égalité FH

EGAL ACCES A L'EMPLOI

- Vérifier les groupes de rémunération et primes associées
- Vérifier les indications de rémunération sur les fiches de poste
- Vérifier l'impact des primes sur les écarts de rémunération
- Analyser les critères d'attribution des primes

RISQUES PROFESSIONNELS

- Modifier le DUEVRP pour adapter la prévention aux spécificités des femmes et hommes selon le métier
- Adapter les locaux, sanitaires et vestiaires, pour les femmes et les hommes
- Questionner l'égalité pro lors des entretiens annuels/arrivée/départ
- Revoir les fiches de postes en ajoutant une partie prévention (EPI, produits, port de charges)

ARTiCULATION VIE PRO/PERSO

- Gérer les âges de départ à la retraite
- Repérer les inégalités
- Accompagner les agents sur leur évolution professionnelle
- Evaluer et agir sur les niveau de mixité des filières, fonctions et métiers en créant des procédures adaptées
- Développer le conseil en évolution professionnelle
- Informer sur les personnes ressources pouvant accompagner en interne les agents sur leur évolution professionnelle et la préparation des concours et examens, en définir les règles et valoriser ces agents