

AXE PLAN D'ACTION	INTITULE ACTION	OBJECTIFS DE L'ACTION	PILOTE DE L'ACTION	ECHÉANCES	INDICATEURS de réussite ou d'atteinte des objectifs
Axe 1 : Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes	Renforcer la transparence sur les éléments de rémunération	Rassurer les partenaires sociaux sur la bonne gestion de la masse salariale Montrer l'égalité de traitement en termes de rémunération ou étudier puis résorber les éventuels écarts constatés Maintenir et développer la qualité du dialogue social Rassurer et attirer les candidats contractuels	Direction	Dès 2021 puis annuellement	Nombre de réunions avec les partenaires sociaux sur le sujet Nombre d'amendements demandés par les partenaires sociaux sur les outils présentés pour validation Nombre d'offres d'emploi de contractuel publiées avec les mentions appropriées
	Mettre en œuvre l'évolution réglementaire concernant la rémunération des contractuels à l'embauche et mesurer ses effets	Assurer l'égalité de traitement des contractuels à l'embauche en matière de rémunération Etre en conformité avec la réglementation	Direction	2021	Nombre de contractuels : - recrutés sur l'article 9-1 du I de la loi du 09/01/1986 (remplacement momentané de fonctionnaires ou d'agents contractuels) - recrutés sur l'article 9-2 du I de la loi du 09/01/1986 (vacance temporaire, besoin de continuité de service) Ecart de salaire constatés entre les femmes et les hommes contractuels embauchés dans l'année
	Mise en place d'une politique de formation forte et incitative au profit des personnels les moins qualifiés	Evaluer si la part des femmes ou des hommes dans le grade d'avancement est inférieure à cette même part dans le vivier des agents promouvables	Direction	2023	- Nombre de formations identifiées permettant aux agents les moins qualifiés et diplômés de s'approprier le déroulé de carrière - Taux de progression en nombres d'actions ou nombre d'heures de formation suivies par les publics visés - Nombre de bénéficiaires de la mobilisation du CPF et de formations relevant du CFP et / ou de formations qualifiantes retenues sur le plan - Nombre d'agents nouvellement ou prochainement promouvables suite à ces incitations ou à ces formations
Axe 2 : garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois de la fonction publique	Garantir un égal accès des femmes et des hommes à la formation	Augmenter le nombre de formations en interne ouvertes aux agents étant les moins qualifiés (maîtresses de maison, équipe de nuit)	Direction Adjoint des cadres RH	Dès 2021 si la crise sanitaire le permet	- Nombre de bénéficiaires de la formation
	Formaliser la politique générale de l'établissement en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels	Définir et faire vivre les critères d'avancement et les déployer dans le cadre d'une démarche de gestion prévisionnelle des métiers et des compétences	Direction	2021 puis évaluation annuelle	Nombre de critères définis et retenus Appropriation de ces critères par l'encadrement dans les prochains Entretiens Professionnels
	Maintenir la mixité dans les effectifs de l'établissement	Maintenir la richesse et l'équilibre apportés par la mixité au sein des équipes	Direction	Dès 2021	Mixité des effectifs Mixité des candidatures Mixité des nouveaux entrants
	Maintenir voire développer la mixité des jurys	Maintenir la mixité et l'équilibre des points de vue des différents membres des jurys	Direction	Dès 2021	Mixité des jurys
	Etudier l'égalité de traitement dans le déroulement de carrière des agents contractuels	Assurer ou rétablir l'équité de traitement des contractuels	Direction	2022	- Evaluation du temps de présence des contractuels dans l'établissement durant les 5 dernières années - Evaluation sur le déroulé de carrière des contractuels dans l'établissement, dans une approche comparée femmes hommes

Axe 3 : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle	Mettre en œuvre la QVT au sein de l'établissement	Inscrire la qualité de vie au travail (QVT) comme un enjeu stratégique pour : - favoriser un objectif d'amélioration permanent de la qualité de prise en charges des personnes accueillies au regard des missions confiées - favoriser la qualité de l'engagement dans le travail	Direction Réfèrent Egalité / Ecoute Réfèrent Egalité / Déontologue	Dès 2021	Nombre d'acteurs formés à la QVT Nombre d'actions identifiées QVT déployées Poids des déchets verts compostés ou traités (ou autre mesure si le poids n'est pas l'unité de mesure utilisée) Evolution du tri sélectif (unité de mesure à identifier) Evaluation du sentiment d'utilité sociale et de reconnaissance : résultats de l'enquête de perception de la QVT si déployée
	Mettre en oeuvre le travail de réseau et le principe du management participatif dans le cadre du plan de prévention RPS (Risques Psycho-Sociaux)	Renforcer la synergie entre les différents acteurs du Département de l'Allier au bénéfice de la Protection de l'Enfance Permettre à chacun de renforcer sa technicité et de favoriser sa connaissance des milieux maltraitants pour développer ses expertises et lutter contre la saturation psychique. Diminuer l'absentéisme et l'accidentologie	Direction Réfèrent Egalité / Ecoute Réfèrent Egalité / Déontologue	2ème semestre 2021	Nombre d'actions et/ou de sessions organisées Nombre de participants internes et de partenaires présents lors de ces actions et formations Ratio coût total accident du travail / coût des formation en réseau financées
	Maintenir et développer les sessions d'Analyse de la Pratique Professionnelle	Favoriser l'analyse et les échanges de pratiques entre tous les professionnels de l'établissement Contribuer à améliorer les pratiques professionnelles et la qualité d'accompagnement des usagers	Direction Chef-s de service	2022	Nombre de sessions d'Analyse de la Pratique Professionnelle Nombre de participants, par session et sur l'année Nombre de participants par filière / service / catégorie ou métier
	Maintenir et Développer le Télétravail	Favoriser la bonne articulation des temps de vie	Adjoint des cadres RH Adjoint des cadres comptabilité	2023	Nombre d'agents utilisant, ponctuellement ou régulièrement le télétravail, par filière, catégorie et/ou métier
Déclinaison et répercussions de l'axe 3 au bénéfice de la population accueillie	Prendre soin de soi pour mieux prendre soin de l'autre, dans un contexte de crise sanitaire et sociale sans précédent	Faire monter les équipes éducatives en compétences pour améliorer la prise en charge et l'accompagnement des enfants	Direction Chef-s de service	2021	- Nombre des journées de cette formation par un médecin , un avocat, un pédopsychiatre, un psychologue, un inspecteur (rice) ASE et un thérapeute familial - Enquêtes de satisfaction suite à la formation
Axe 4 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes	Mettre en œuvre un Dispositif de signalement des actes de violences et de discriminations, de harcèlement et d'agissements sexistes dans l'établissement.	Protéger les agents contre les violences et discriminations Lutter contre les discriminations et les violences sexuelles et sexistes	Direction Réfèrent Egalité / Ecoute Réfèrent Egalité / Déontologue	2023	- Nombre de traitements des signalements - Nombre d'enquêtes administratives - Nombre d'instances d'aides appropriées, sollicitées - Nombre des protections accordées - Nombre de jours de formation et ou de réunions portant sur ce thème - Nombre d'accompagnements ou d'orientations proposés aux agents se disant victimes
	Lutter contre les stéréotypes de genre et les violences sexuelles et sexistes	Lutter contre les stéréotypes et les violences diffusés via les réseaux sociaux et les écrans	Chef-s de service	2022	Nombre de sessions et/ou nombre de participants
	Former / Sensibiliser les acteurs internes à la lutte contre les stéréotypes de genre et à la discrimination	Inscrire l'égalité et la lutte contre les discriminations et les violences dans les pratiques et les relations internes	Réfèrent Egalité / Ecoute Réfèrent égalité / Déontologue Adjoint des cadres RH	2022	Nombre de sessions et d'acteurs formés Nombre de sessions de sensibilisation déployées par les référents en interne
	Former / Sensibiliser les acteurs internes à l'identification et à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes				
Intégrer le dispositif de signalement et les éventuelles sanctions encourues en cas de manquement au Règlement Intérieur		Direction	2021	R.I. amendé	
Déclinaison et répercussions de l'axe 4 au bénéfice de la population accueillie	Mettre en action la priorité "égalité filles / garçons" dans le dialogue interne et entre les enfants	Impliquer les enfants accueillis dans l'établissement dans des actions donnant vie, illustrant et rendant concrètes l'Egalité et la non discrimination	Direction	Dès 2021	- Réalisation et finalisation par les jeunes de la BD harcèlement - Réalisation et finalisation des 4 Marianne, symbole de la République - Mise en place d'un cours de dessin pour les jeunes volontaires - Nombre de commissions les 2 "C" - Nombre d'heures dédiées au cours de dessin - Nombre d'heures dédiées à la réalisation des 4 "Marianne" encadrée par un graffeur de Vichy