

PLAN D' ACTIONS POUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE

Cadre législatif

Article 80 de la loi de Transformation de la fonction publique du 6 août 2019 : les collectivités territoriales et EPCI de plus de 20 000 habitant·e·s élaborent et mettent en œuvre un **plan d'action pluriannuel sur l'égalité professionnelle**.

- ⇒ dispositif tourné vers les agents
- ⇒ mobilisant fortement des leviers RH
- ⇒ l'égalité professionnelle concerne l'ensemble des managers.

La loi détaille les objectifs assignés à ce plan d'action égalité professionnelle :

1° Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;

2° Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ;

3° Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ;

4° Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Les comités techniques (puis les comités sociaux territoriaux) sont consultés sur le plan d'action et informés annuellement de l'état de sa mise en œuvre.

Ces plans d'action devront être **élaborés au plus tard au 31 décembre 2020**.

Mise en œuvre dans nos collectivités

- L'égalité professionnelle est un sujet transversal, qui doit irriguer l'ensemble de la Stratégie RH, au-delà de ce plan d'actions.
- La sensibilisation des agents et managers à l'égalité femmes-hommes est un élément transversal qui constitue un axe en tant que tel.
- Les axes de travail mis en avant par la loi vont être transposés en actions séquencées sur les trois ans à venir.

Propositions d'actions

1^{er} axe : La mixité des métiers, des parcours professionnels et des déroulements de carrière

1. Des recrutements non discriminatoires

L'étape du recrutement est évidemment déterminante dans la constitution d'une équipe de travail mixte.

- Poursuivre la **sensibilisation des chargées de recrutement** et des managers recruteurs aux biais cognitifs et autres éléments pouvant entraîner une discrimination lors de la procédure de recrutement.
- **Améliorer la communication des offres d'emploi** pour les rendre les plus neutres possibles (mixité des noms de métiers, compétences transversales mises en avant ...) et expliciter les notions apparaissant comme des contraintes liées au poste : notion de « disponibilité », de « déplacements fréquents », etc.
- **Mesurer le taux de mixité par métier** pour mettre en place des actions correctives en visant une plus grande mixité de ces métiers (partenariats avec les instituts de formation, communication sur les agents déjà engagés dans ces métiers, travail avec les directions concernées pour lever les freins à cette mixité). Ce taux devra être mis en perspective avec les taux sexués des candidat.e.s aux recrutements.

2. La mobilité interne au service de la mixité des métiers

- **Finaliser le répertoire des compétences** pour mettre en avant les compétences transversales, transférables, et utiliser ce répertoire pour proposer des parcours professionnels pour les agents en reconversion, notamment dans des métiers très genrés, afin d'introduire plus de mixité dans les collectifs de travail.
- **Proposer la mise en place de parrainage / marrainage** entre agents ayant réussi une reconversion et agents en phase de réflexion sur leur projet professionnel, notamment dans des métiers très genrés.
- En lien avec les actions de GPEEC, **identifier les métiers porteurs** c'est-à-dire dont nous aurons besoin à l'avenir, en fonction de notre analyse des départs et des besoins en compétences, et inciter l'ensemble des agents en reconversion, femmes ou hommes, à effectuer les formations nécessaires (exemple : besoin de jardinier.e.s, d'électricien.ne.s, d'agents STEP ...).
- **Elaborer des supports vidéos pour mettre en avant des agents dans des métiers peu mixtes**

2^{ème} axe : La prévention et le traitement des écarts de rémunération

1. Le traitement des écarts de rémunération

- **Assurer la transparence des rémunérations** : communiquer, en interne et à l'externe (obligation légale) la moyenne des dix plus hautes rémunérations de la collectivité, en indiquant le nombre de femmes et d'hommes concerné-e-s.
- **Informier sur la possibilité d'annualisation du temps partiel comme alternative au congé parental** : monter un groupe de travail sur ce sujet, qui est une manière pour les jeunes parents de se mettre en retrait de leur travail pendant une partie de l'année, sans subir la perte de rémunération liée au congé parental.
- **Améliorer les indicateurs d'écarts de rémunération** : mettre en place des outils de mesure et de diagnostic des écarts de rémunérations dans nos collectivités et en analyser les causes, qui peuvent être d'origine structurelle (temps de travail, ancienneté, technicité, encadrement...), pour proposer des mesures correctives, en ajoutant par exemple, aux éléments de mesure le métier.
- **Mieux informer les agents sur l'impact du temps partiel et du congé parental en termes de carrière et de rémunération.**

2. Le déroulement de carrière et l'accès aux postes à responsabilités

- **Réfléchir aux conditions d'équilibre dans les procédures d'avancement et de promotion interne** : inclure dans les lignes directrices de gestion un ratio nombre de femmes promues/nombre de femmes promouvables pour chaque cadre d'emploi en établissant un critère de proportionnalité pour atteindre une plus grande égalité, sur une trajectoire pluriannuelle.
- **Recenser les agents à temps incomplet ou à temps partiel** à l'issue des campagnes d'avancement afin d'augmenter notre vigilance sur leur déroulement de carrière. Inclure la question de la quotité de travail dans la notion de « déprécarisation ».
- Proposer la **mise en place d'un groupe de travail sur les freins dans l'accès aux postes à responsabilité, s'appuyant sur les mesures de répartition sexuée des postes d'encadrement stratégique** : les managers volontaires, hommes ou femmes, animent des groupes pour accompagner les femmes ayant envie de prendre un poste à (plus haute) responsabilité. Ces rencontres régulières permettraient de discuter des problématiques que les femmes rencontrent dans leur vie professionnelle, d'identifier les freins à postuler à des postes à responsabilité et d'émettre des propositions pour compléter ce plan d'actions.
- **Respecter l'obligation des nominations équilibrées** : toutes les collectivités de plus de 40 000 habitant-e-s devront avoir un taux de primo-nomination de 40% d'hommes ou de femmes, dans un cycle de référence correspondant au renouvellement des assemblées, si la collectivité a plus de 3 emplois fonctionnels.

3^{ème} axe : L'articulation des temps de vie et la parentalité

- **Accompagner la reprise après un congé maternité ou un congé parental** : inclure, dans le Guide du réaccueil à destination des managers, la question de la préparation et de la réintégration de l'agent après un congé maternité, paternité ou parental. Proposer également aux agents après un congé parental ou familial un point carrière, ou des formations de remise à niveau pour la reprise du poste.
- **Travailler à la normalisation des horaires atypiques** en commençant par une étude sur les agents concernés (action à coordonner avec la réflexion globale sur le temps de travail, et la prise en compte des souhaits des agents concernés).
- **Mettre en place une Charte des temps** : dans le cadre de la négociation plus globale sur le temps de travail, une Charte des temps pourra poser des recommandations communes sur les horaires des réunions, le droit à la déconnexion, permettant de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle.
- **Intégrer la question des horaires du périscolaire et de l'extrascolaire à la question de l'articulation des temps de vie.**
- **Engager une réflexion sur les modes de garde pouvant être proposés aux agents** : la question du mode de garde est indissociable de l'égalité professionnelle, la charge des contraintes de famille reposant encore largement sur les femmes dans la sphère privée, ce qui a de lourdes conséquences sur la vie professionnelle.
- **Faciliter l'exercice de la parentalité** : les droits des parents avaient fait l'objet d'une publication il y a quelques années ; puisque le Règlement intérieur du temps de travail sera en cours de rédaction, nous pourrions publier un **RH pratique sur les droits des parents**, reprenant toutes les ASA familiales, les congés longue ou courte durée, afin d'informer les parents, y compris les pères, de leurs droits en matière d'autorisations spéciales d'absence, de gardes d'enfants, etc.

4^{ème} axe : La prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles

- **Mettre en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des cas d'agissements sexistes et sexuels (obligation réglementaire)** : il s'agit de permettre le signalement d'une situation de harcèlement sexuel, de discrimination liée au genre ou d'agissement sexiste, par la personne victime ou un tiers, et d'initier une prise en charge de ce signalement afin de traiter de façon pluridisciplinaire les situations signalées.

Ce dispositif pourra être mis en place en interne de la collectivité ou de manière externalisée (à l'image du référent déontologue). Un groupe de travail pourra faire des propositions sur le fonctionnement de ce dispositif.

- **Prendre en compte les risques d'agissements sexistes et de harcèlement sexuel dans le document unique** d'évaluation des risques professionnels.
- **Accompagner les agents victimes de violence dans le cadre professionnel** : en complément du service social et de la psychologue du travail qui accompagnent déjà les agents, développer nos partenariats avec les structures spécialistes de l'accompagnement de ces victimes ; la mise en place d'une action de formation interne sur ce thème est également envisageable.
- **Mettre en œuvre des actions disciplinaires** en cas de comportement inapproprié **avéré** dans le cadre professionnel : appliquer un principe de tolérance zéro aux agissements sexistes et sexuels, qu'ils aient eu lieu envers un·e collègue ou envers un·e usager·e.
- **Mieux communiquer sur la mise en œuvre de la protection fonctionnelle envers nos agents victimes d'agression**, de la part d'un·e collègue ou d'une personne extérieure à nos collectivités.

Axe transversal : La sensibilisation à l'égalité professionnelle

La lutte contre les stéréotypes passe par la sensibilisation, la formation, et un portage transversal de cet enjeu.

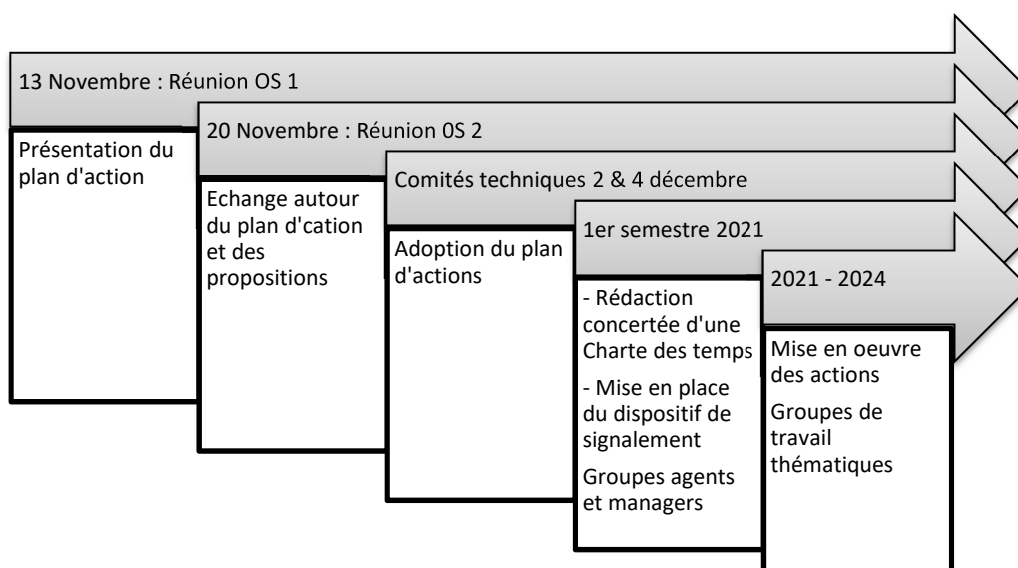
- **Adopter la Charte pour une communication sans stéréotype de sexe** du Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes, pour rendre visible et possible la mixité professionnelle dans l'ensemble des communications de nos collectivités.
- **Sensibiliser les assistant.e.s de prévention à cette thématique ; mettre en place les affichages règlementaires dans nos locaux concernant le harcèlement et les violences sexistes.**
- Mettre en place une **action de sensibilisation des managers évaluateur·rice·s** à l'égalité professionnelle.
- Mettre en place des **actions de communication interne prônant la mixité professionnelle** : portraits d'agents dans des milieux peu mixtes, reportages sur le nouvel intranet, mise en avant des formations sur les métiers porteurs ...
- **Former les membres du CHSCT** à la lutte contre les discriminations et à l'égalité professionnelle. Appelé·e·s à recueillir la parole des agents et à les soutenir dans d'éventuelles difficultés rencontrées dans le milieu professionnel, les membres des organisations syndicales, et en particulier du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail pourraient participer à des actions de formation.
- **Mettre en place des référent.e.s égalité professionnelle dans les directions avec une lettre de mission dédiée.**
- **Elaborer un guide sur la prévention des violences sexuelles & sexistes.**

Dialogue social et mise en œuvre du plan d'action

Le plan d'actions a une durée maximale de 3 ans. Toutefois comme évoqué précédemment, rien ne nous interdit d'échelonner la mise en place des différentes actions sur ces trois années.

Après cette première phase d'échange avec les organisations syndicales sur les grandes lignes du plan d'actions, des groupes de travail thématiques seront ouverts à tous les agents, sur des actions spécifiques :

- Un groupe pourrait faire des propositions pour l'adoption d'une **charte des temps**, pour faciliter la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle.
 - Un autre pourrait travailler sur la question du **temps partiel annualisé**, également en lien avec les thématiques de temps de travail mais aussi des écarts de rémunérations et des facteurs à l'origine de ces écarts pour proposer des mesures correctives.
 - La mise en place du dispositif de signalement peut faire l'objet d'un autre groupe de travail
 - La mise en place du réseau des référent.e.s et leur statut.
- ⇒ Dans les 3 années de mise en œuvre du plan d'actions, d'autres sujets pourraient voir le jour et faire l'objet d'un travail avec les agents et les organisations syndicales, au fur et à mesure que les outils de diagnostic mis en place par la DRH nous révéleront nos points faibles.



Actions de sensibilisations transversales :

La communication, la sensibilisation et la formation sont des supports essentiels pour la diffusion d'une culture de l'égalité professionnelle et l'information des agents

- ❖ **Formation** : faire de l'égalité professionnelle un axe stratégique du plan de formation pluriannuel.
- ❖ **Sensibilisation** : mettre en place des actions de communication et d'information : affiches, quizz, sujets thématiques dans nos supports de communication.

Conditions de réussite

- Management : impliquer les managers dans la vigilance et la promotion de l'égalité : séminaires thématiques, formations dédiées...
- Impliquer les partenaires sociaux à la définition des actions stratégiques et à la réflexion sur les dispositifs clés
- Associer les instances paritaires à la mise en place des actions
- Faire participer la communauté managériale à la diffusion d'une culture de l'égalité professionnelle dans les directions
- Susciter la participation des agents à la dynamique en constituant des groupes de travail sur certains objectifs du plan d'action
- Participer aux travaux collectifs portés par le CDG 51 sur ce thème