



PLAN D'ACTION POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE



Dans la fonction publique, comme dans tout milieu professionnel, l'égalité professionnelle est un enjeu important qui touche à la fois aux conditions d'emploi, au management, au domaine règlementaire, au dialogue social et à la qualité de vie au travail.

La loi nous impose l'adoption d'un plan d'actions dédié à l'égalité professionnelle, mais ce sujet transversal sera également pris en considération dans l'ensemble de nos grands projets RH, comme le temps de travail, la mise en place du télétravail ou la politique de mobilité.

Par ailleurs, le plan d'actions est pluriannuel, et ainsi il est nécessairement évolutif. Il doit servir de base de travail pour mettre en place de façon progressive et thématique une dynamique d'égalité professionnelle dans nos collectivités.

Il pourra bien entendu se nourrir de nouvelles actions, sous l'impulsion des organisations syndicales, des managers, et de tous les agents qui souhaitent s'investir pour faire progresser l'égalité.

Par ailleurs, l'égalité professionnelle peut constituer une source d'innovation importante.

Innovation sur le fond, d'abord, parce qu'elle permet de changer le regard sur certains sujets, comme les risques professionnels. En effet, ceux-ci évoluent, en lien avec les changements majeurs qui s'opèrent dans le monde du travail, et l'égalité professionnelle peut révéler les nouvelles formes qu'ils peuvent parfois prendre. Ainsi, le dispositif de signalement qui doit être mis en place porte non seulement sur les faits d'agissements sexistes et de harcèlement sexuel, mais également de discriminations et de harcèlement moral.

Innovation sur la forme également, car le cœur de la politique d'égalité, c'est la sensibilisation aux stéréotypes. Or, cette communication peut prendre des formes classiques comme l'affichage, la communication papier ou numérique, ou encore la formation, mais également des formes plus créatives, comme les jeux de sensibilisation, le théâtre forum, les quizz, les discussions autour d'un documentaire, d'une œuvre d'art...

Bref, l'égalité professionnelle est un sujet au long cours, qui a vocation à s'incarner sous différentes formes selon les sujets mis en avant par les quatre axes du plan d'actions. C'est surtout un sujet universel, qui est au cœur des rapports humains, professionnels mais aussi personnels.

Ce document est donc surtout une incitation à vous interroger, à remettre en question l'existant, à chercher les explications derrière les chiffres et les faits, pour devenir force de proposition et faire avancer, ensemble, l'égalité professionnelle dans nos collectivités.

François Mengin Lecreux,
Directeur général des services



SOMMAIRE

ÉDITO

CADRE RÉGLEMENTAIRE

AXE 1

La mixité des métiers, des parcours professionnels et des déroulements de carrière pour assurer l'égal accès des femmes et des hommes à tous les emplois

AXE 2

La prévention et le traitement des écarts de rémunération

AXE 3

L'articulation des temps de vie et la parentalité

AXE 4

La prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles

AXE TRANSVERSAL

La sensibilisation à l'égalité professionnelle

Ce plan d'actions pluriannuel a été présenté aux organisations syndicales lors de deux temps d'échanges et a reçu un avis favorable aux comités techniques de la Ville et du Grand Reims les 2 et 4 décembre 2020. Il est mis en place pour une durée de 3 ans. Il repose sur les principes suivants :

- L'égalité professionnelle est un sujet transversal, qui doit irriguer l'ensemble de la stratégie RH et la politique managériale de nos collectivités, au-delà de ce plan d'actions.
- La sensibilisation des agents et managers à l'égalité femmes-hommes est un élément majeur de la lutte contre les inégalités de sexe, et constitue un axe en tant que tel.
- Les actions sont mises en place de manière séquencée sur les trois ans à venir.
- Ce plan d'actions n'est pas exhaustif et toutes les initiatives et propositions sont les bienvenues pour promouvoir l'égalité professionnelle au cours des trois prochaines années.



CADRE RÉGLEMENTAIRE

- **Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012** relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique dite Loi Sauvadet
- **Décret n° 2012-601 du 30 avril 2012** relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique modifié par le décret n° 2014-1747 du 30 décembre 2014
- **Circulaire du 23 août 2012** relative à la mise en œuvre de la politique interministérielle en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes
- **Protocole d'accord Egalité** du 8 mars 2013
- **Communication relative à la mise en œuvre des engagements du Gouvernement** en matière de nominations équilibrées entre les femmes et les hommes dans la haute fonction publique (Conseil des ministres du 23 décembre 2013)
- **Circulaire du 11 avril 2016** relative à l'application du décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 modifié relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique
- **Circulaire du 22 décembre 2016** relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique
- **Circulaire du 9 mars 2018** relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique
- **Accord du 30 novembre 2018** relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018
- **Article 80 de la loi n°2019-828** de Transformation de la fonction publique du 6 août 2019
- **Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020** relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique
- **Décret n° 2020-528 du 4 mai 2020** définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique



AXE 1

LA MIXITÉ DES MÉTIERS, DES PARCOURS PROFESSIONNELS ET DES DÉROULEMENTS DE CARRIÈRE POUR ASSURER L'ÉGAL ACCÈS DES FEMMES ET DES HOMMES À TOUS LES EMPLOIS

Comme dans le secteur privé, peu de métiers de nos collectivités sont réellement mixtes, c'est-à-dire qui sont exercés par une proportion à peu près équivalente d'hommes et de femmes. Or, les déroulements de carrière et les parcours professionnels sont très liés au métier exercé, et à la filière d'appartenance des agents.

Ainsi, favoriser la mixité des métiers, c'est permettre à des hommes de se projeter dans des métiers « de femme » et inversement. Cette mixité est la conséquence de deux temps importants : le recrutement, puis la mobilité.

LA MIXITÉ DÈS LE RECRUTEMENT

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.

Sensibiliser les acteurs et actrices du recrutement (agents de la DRH et managers) aux biais cognitifs et autres éléments pouvant entraîner une discrimination lors de la procédure de recrutement.

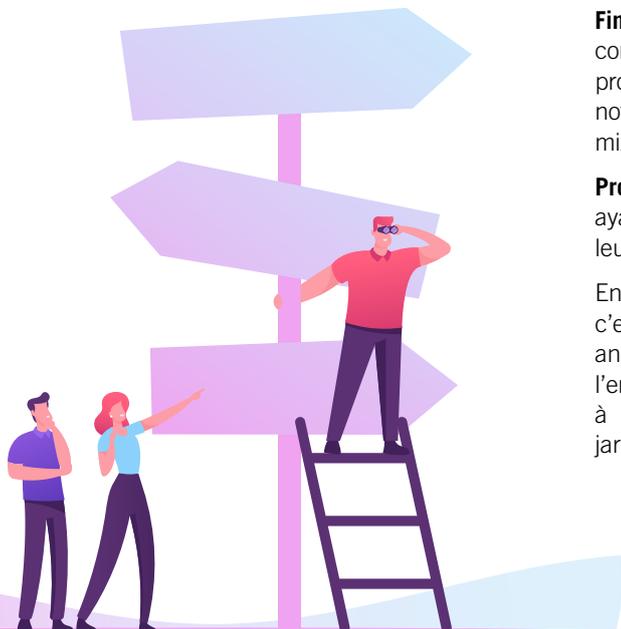
Améliorer la communication des offres d'emploi pour les rendre les plus neutres possibles (mixité des noms de métiers, compétences transversales mises en avant...) et expliciter les notions apparaissant comme des contraintes liées au poste, comme la notion de « disponibilité », de « déplacements fréquents », etc.

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...).





AXE 2

LA PRÉVENTION ET LE TRAITEMENT DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION

Les inégalités salariales ne sont pas inexistantes dans la fonction publique, bien que plus faibles que dans le secteur privé. Elles doivent donc également faire l'objet d'une analyse et d'une vigilance particulières.

L'ANALYSE ET LA PRÉVENTION DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION

Améliorer les indicateurs d'écart 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.

Assurer la transparence sur ces différences de rémunération : être en capacité de comprendre et de faire comprendre les origines des différences de rémunération pour permettre à tous les agents, hommes ou femmes, de construire leurs parcours de carrière en ayant toutes les informations nécessaires. 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.

Mieux informer les agents sur l'impact du temps partiel et du congé parental en matière de carrière et de rémunération.

LE TRAITEMENT DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION PAR LE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE ET L'ACCÈS AUX POSTES À RESPONSABILITÉ

Appliquer les conditions d'équilibre dans les procédures d'avancement et de promotion interne : les lignes directrices de gestion incluent un ratio nombre de femmes promues/ nombre de femmes promouvables pour chaque cadre d'emploi et établissent un critère de proportionnalité pour atteindre une plus grande égalité, sur une trajectoire pluriannuelle.

Recenser les agents à temps incomplet ou à temps partiel afin d'augmenter la 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 l'accès à des postes à responsabilité et d'émettre des propositions pour compléter le présent plan d'actions.

Respecter l'obligation des nominations équilibrées : toutes les collectivités de plus de 40 000 habitants 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.





AXE 3

L'ARTICULATION DES TEMPS
DE VIE ET LA PARENTALITÉ

Accompagner la reprise après un congé maternité ou un congé parental : insister auprès des managers sur l'importance du réaccueil de l'agent après un congé maternité, paternité ou parental. Proposer également aux agents après un congé parental ou familial un point carrière, ainsi que des formations de remise à niveau pour la reprise du poste ou d'une autre fonction.

Travailler à la normalisation des horaires atypiques (travail avant 7 h et après 18 h) en lien avec les 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.

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.



AXE 4

LA PRÉVENTION ET LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

Mettre en place un dispositif de signalement et de traitement des situations de violences sexuelles, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes : il s'agit de permettre le signalement d'une telle situation par la personne victime ou par un tiers témoin, 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 dans la collectivité ou de manière externalisée (à l'image du référent déontologue). Un groupe de travail sera réuni pour élaborer 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
PROFESSIONNELLELA LUTTE CONTRE LES STÉRÉOTYPES PASSE
PAR LA SENSIBILISATION, LA FORMATION,
ET UN PORTAGE TRANSVERSAL DE CET ENJEU.

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-riche-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 et sexistes.

DIALOGUE SOCIAL ET MISE EN ŒUVRE DU PLAN D' ACTIONS

Ce plan d'actions sera véritablement efficace si les conditions suivantes sont réunies :

- L'implication des managers dans la vigilance et la promotion de l'égalité : séminaires thématiques, formations dédiées...
- L'implication des partenaires sociaux à la définition des actions stratégiques et à la réflexion sur les dispositifs clés ;
- L'implication et la participation des agents à la dynamique en constituant des groupes de travail sur certains objectifs du plan d'actions.