

Plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2023/2026

Article 80 loi 2019-828 du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction
publique

Contexte législatif et réglementaire

L'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel depuis 1946 :

- Préambule de la constitution du 27 octobre 1946 (article 3) : « La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme » ;
- Constitution du 4 octobre 1958, article 1er : « ... la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales »,

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, institue un plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes pour les collectivités de plus de 20 000 habitants. Ce plan vient compléter le rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes déjà en vigueur.

Présentation du plan d'action

Ce plan d'action est structuré autour de 4 axes :

1. **Evaluer, prévenir et réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes**
2. **Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emploi et grades de la fonction publique**
3. **Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale**
4. **Prévenir et traiter les actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel**

Objectifs	N°	Actions	Outils	Indicateurs de suivi	Calendrier
1 Evaluer, prévenir et réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes	1	Évaluer et analyser les écarts de rémunération	<ul style="list-style-type: none"> Mesures des écarts de rémunération F/H par catégorie, par filière, par fonction 	<ul style="list-style-type: none"> Les écarts liés à la différence de structure démographique au sein de chaque cadre d'emploi (par grade, échelon) Les écarts liés au régime indemnitaire Les écarts liés au temps de travail 	2023
	2	Réduire les écarts de rémunération entre H/F	<ul style="list-style-type: none"> Encourager la mixité de certaines filières afin de réduire les écarts de rémunération Police municipale/technique → filière plutôt masculine dans les domaines de l'administratif, de la culture et du social qui regroupent d'avantages de femmes 	<ul style="list-style-type: none"> Etablissement de statistiques annuelles sur les écarts de rémunération Statistiques annuelles sur le taux de féminisation ou masculinisation des filières. 	2023-2026

Objectifs	N°	Actions	Outils	Indicateurs de suivi	Calendrier
<p>2</p> <p>2.1 Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emploi, grades</p>	1	<p>Garantir des conditions de recrutement égalitaire entre les femmes et les hommes</p> <p>Encourager la mobilité professionnelle des femmes</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Veiller au respect des conditions égalitaires dans le processus de recrutement • Comparaison des candidatures H/F par offres d'emploi/profils retenus • Développement de dispositifs d'accompagnement et de formation professionnelle adaptés aux femmes afin de favoriser leur évolution de carrière 	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de candidatures F/H • Nombre de recrutements F/H • Part des hommes et des femmes dans les emplois de directions • Nombre de femmes inscrites dans une démarche d'évolution professionnelle 	2023-2024
	2	<p>Mener des procédures de promotion et d'avancement garantissant des taux équilibrés de femmes et d'hommes</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ratios promus/promouvables par cadre d'emploi précisant la part F/H 	<ul style="list-style-type: none"> • Evolution annuelle des écarts et comparaisons avec des collectivités de la même strate 	2023-2026

Objectifs	N°	Actions	Outils	Indicateurs de suivi	Calendrier
2.2 Encourager la mixité des métiers et encourager l'ouverture des métiers à tous les sexes	1	Évaluer la mixité des métiers	<ul style="list-style-type: none"> • Statistiques par filière et par métier 	<ul style="list-style-type: none"> • Evolution sur 3 ans 	2023-2026
	2	<p>Valoriser la mixité des métiers notamment dans le secteur social, culturel...</p> <p>Préconiser des journées d'immersion dans d'autres services afin de favoriser la découverte de nouveaux métiers</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Communication/ information auprès de la mission locale et dans les collèges sur les métiers de la FPT • Participation à des salons d'orientation • Favoriser les évolutions professionnelles en faveur de la mixité 	<ul style="list-style-type: none"> • Etablissement de statistiques mesurant la mixité des filières • Mise en place d'un baromètre égalité femme/homme par direction 	2023-2025

Objectifs	N°	Actions	Outils	Indicateurs de suivi	Calendrier
2.3 Renforcer une culture commune autour de l'égalité femme/homme	1	informer les agents du plan d'action pour l'égalité homme femme et les associer à sa mise en oeuvre	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place des actions de sensibilisation 	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de formation par an • Nombre d'évènement organisé par an 	2024
	2	Relayer auprès des agents l'information sur les événementiels produit par la ville autour du 25 novembre	<ul style="list-style-type: none"> • Modalités de communication à définir 	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de participants 	2023-2026
	3	Faire participer les agents à la définition de la politique égalité	<ul style="list-style-type: none"> • Proposer des groupes de travail aux agents sur cette thématique • Elaborer une charte « égalité professionnelle F/H » • Réaliser une enquête auprès des agents sur leurs besoins concernant l'articulation vie professionnelle/vie personnelle 	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'agents concertés / participants à cette co-construction • Participation des représentants du personnel 	2024

Objectifs	N°	Actions	Outils	Indicateurs suivis	Calendrier
3 Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle	1	Adapter l'organisation du travail et le temps de travail	<ul style="list-style-type: none"> ● Poursuite du télétravail ● Mieux organiser le temps de travail des agents (horaires des réunions...) ● Mise en place de l'autorisation spéciale pour allaitement (loi 2019) 	<ul style="list-style-type: none"> ● Evolution de la part des femmes dans les différentes filières et dans certains métiers ● Evolution des temps partiels ● Nombre de demande d'autorisation spéciale pour allaitement 	2024-2026
	2	Accompagner les interruptions de carrières	<ul style="list-style-type: none"> ● Assurer le suivi des agents en congés parentaux ● Proposer un accompagnement du parcours professionnel 	<ul style="list-style-type: none"> ● Evolution du nombre de congés parentaux par an 	
	3	Soutenir la parentalité	<ul style="list-style-type: none"> ● Communiquer sur l'allongement des congés paternité ● Communication sur le congé de paternité pour hommes 	<ul style="list-style-type: none"> ● Évolution du nombre de congés paternité pris. ● Nombre de conjoints ayant demandé le bénéfice d'autorisations d'absence 	

Objectifs	N°	Actions	Outils	Indicateurs suivi	Calendrier
<p>3</p> <p>Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle</p>	3	Soutenir la parentalité (suite)	<ul style="list-style-type: none"> • Permettre aux conjoints d'assister à trois examens prénataux • Permettre une arrivée décalée pour les agents qui accompagnent leurs enfants lors de la rentrée scolaire • Apporter un soutien au niveau du logement social (attributions) : accompagnement des agents qui souhaitent se rapprocher de leur lieu de travail 		2023-2026

Objectifs	N°	Actions	Outils	Indicateurs de suivi	Calendrier
4 Prévenir les actes de violence, discrimination, harcèlement sexuel	1	Sensibilisation à la prévention des violences sexuelles et sexistes et des harcèlements	<ul style="list-style-type: none"> • Ateliers de sensibilisation aux discriminations • Formation/ sensibilisation aux thématiques du harcèlement et violence • Théâtre forum 	<ul style="list-style-type: none"> • Tableaux annuels comparatifs des signalements communiqués en interne et via le dispositif du CDG. • Nombre d'agents sensibilisés • Nombre de formations par an (taux de satisfaction) 	2024-2026
	2	Campagne de communication afin de sensibiliser les agents à toutes les formes de sexisme	<ul style="list-style-type: none"> • Développer des actions de prévention sur les violences sexuelles et sexistes • Diffusion de la charte 		2024-2026