



NOTE AU COMITE TECHNIQUE du 18 juin 2021

OBJET : PLAN D'ACTION RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE

Contexte

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit de nouvelles obligations en matière d'égalité professionnelle :

- Création d'un dispositif de signalement destiné aux agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes,
- Obligation d'adopter un plan d'action dans le but d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- Ajout de l'état de grossesse aux critères ne permettant aucune distinction entre fonctionnaires,
- Nominations équilibrées au sein des emplois de direction de la fonction publique,
- Harmonisation des règles de composition équilibrée des jurys et comités de sélection et assouplissement du principe de présidence alternée,
- Inapplication du jour de carence pour les congés maladie postérieurement à la déclaration de grossesse,
- Maintien des droits à avancement durant 5 ans maximum des fonctionnaires placés en congé parental ou en disponibilité de droit.

Le plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle

Le plan d'action est établi selon une durée qui ne peut excéder trois ans renouvelables. Il doit comporter des mesures visant à :

1. Evaluer, 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 activité professionnelle et vie personnelle et familiale,
4. Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Le comité technique (puis le comité social territorial) est consulté sur le plan d'action et tenu informé annuellement de l'état de sa mise en œuvre. Le plan d'action est communiqué aux agents par voie numérique, et le cas échéant, par tout autre moyen.

L'absence d'élaboration du plan d'action ou son non renouvellement sont sanctionnés par une pénalité dont le montant ne peut excéder 1% de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels.

Les premiers plans d'action devaient être établis au plus tard le 31 décembre 2020, et transmis au préfet au plus tard le 1^{er} jour du 3^{ème} mois suivant cette date. Au regard du contexte de crise sanitaire, une tolérance est accordée jusqu'au 30 juin 2021.

Le positionnement de la collectivité en matière de diversité et d'égalité F/H

Les élus et la Direction générale des services de la ville de Cergy sont pleinement investis dans la mise en place d'une politique en faveur de la diversité et de l'égalité des chances.

Au sein des politiques publiques menées à l'échelle du territoire, cette volonté s'est traduite notamment par la création en 2015 d'un comité égalité réunissant différents acteurs associatifs et institutionnels (Du côté des femmes, le centre Hubertine Auclert, le CIDFF 95, Le Jeu pour tous, Voix de femmes, Communauté d'agglomération de Cergy Pontoise, le Meuf, l'Education nationale et de nombreux autres services de la ville) ainsi que par le développement d'actions favorisant la lutte contre les violences faites aux femmes, ou encore le développement de l'éducation à l'égalité et la lutte contre les stéréotypes filles-garçons,....

En matière de ressources humaines les engagements de la ville se sont traduits par la création d'un réseau interne de référents diversité, ainsi que par des engagements concrets inscrits dans le pacte social signé avec les représentants du personnel en septembre 2016 et renouvelé en 2021.

L'avis du Comité technique est sollicité sur le plan d'action relatif à l'égalité professionnelles de la ville de Cergy pour la période 2021-2023 présenté en annexe, établi pour une durée de 3 ans, mais qui pourra évoluer dans l'intervalle autant que de besoin.

ANNEXE – PLAN D’ACTION EGALITE PROFESSIONNELLE 2021-2023

Principaux enseignements tirés du bilan social et du Rapport de Situation Comparée (RSC) en matière d’égalité femmes / hommes.

Effectifs : une féminisation importante des effectifs territoriaux et des filières très genrées

- Au 31/12/ 2019, la collectivité compte 1005 agents, dont 68 % de femmes (61 % au niveau national),
- Les femmes sont surreprésentées en catégorie C et A,
- Certaines filières sont constituées quasi exclusivement d’agents de sexe féminin (filière Sanitaire et Sociale) ou très genrées (2/3 d’hommes pour 1/3 de femmes dans la filière police municipale ou ¼ femmes pour ¾ hommes dans la filière sportive).

Une population globalement vieillissante

56,22 % du personnel est une femme âgée de 30 à 59 ans.

Durée et organisation du travail

Plus de 80 % des agents à temps partiel sont des femmes.

Congés liés à la naissance d’un enfant

En 2019, en plus des jours déjà accordés pour événements familiaux, la ville a mis en place une autorisation d’absence parentale d’une durée de 10 jours ouvrés consécutifs maximum à prendre dans le mois de naissance d’un enfant, afin de permettre au parent ne bénéficiant pas d’un congé maternité d’être présent auprès de lui dans ses tout premiers moments. Sur les 11 agents qui ont pris un congé paternité, 10 ont bénéficié de ce nouveau dispositif.

Embauches et départs

Plus de 65 % des agents recrutés et plus de 66% des agents partis sont des femmes.

Niveaux d’encadrement

Les niveaux d’encadrement sont assez équilibrés au regard de la composition des effectifs de la ville.

Promotions

Parmi les agents titulaires, plus de 57 % des femmes et 55 % des hommes ont eu un mouvement dans leur carrière en 2019.

Rémunération

Les salaires médians des hommes sont très légèrement supérieurs à ceux des femmes. Le déséquilibre s’observe principalement en catégorie C. 70 % des femmes de catégorie C exercent dans les filières sanitaire et social et technique, principalement dans les écoles et les crèches, tandis que 70 % des hommes de catégorie C exercent dans la filière technique, parfois dans les écoles, mais aussi souvent dans les filières techniques ou encore au sein de la police municipale, où les régimes indemnitaires sont plus élevés.

L'écart de rémunération le plus significatif est observé dans la filière sanitaire et social. Cela est dû au fait qu'il y a 218 femmes pour 3 hommes dans cette filière.

Engagements de la collectivité en matière d'égalité professionnelle

Tous les agents de la collectivité doivent être sensibilisés à la démarche et en devenir des acteurs.

L'objectif est de faire de la diversité un état d'esprit, de lutter contre toutes les formes de discrimination et de garantir en permanence l'égalité des chances, dans des domaines aussi variés que la diversité culturelle, l'égalité hommes/femmes, l'intégration du handicap au travail,...

Le plan d'action décliné ci-dessous reprend les principales mesures RH proposées pour les années 2021-2023 en matière d'égalité professionnelle.

AXE 1 : évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération

Identification et analyse des écarts de rémunération

Courant 2022, à l'occasion du départ en retraite de la responsable du service paie et gestion des données, recrutement d'un profil responsable paie et contrôle de gestion sociale.

Ce profil sera chargé de consolider les outils de suivi et de produire une analyse plus fine des principaux indicateurs RH de la collectivité, notamment en matière d'écarts de rémunération afin de pouvoir déterminer et mettre en œuvre les mesures correctives adaptées.

Types d'indicateurs : structure démographique, représentation par sexe dans les cadres d'emploi, ratios d'avancement, composante indemnitaire dont écarts liés aux heures supplémentaires ou complémentaires et sur-rémunération temps partiels, temps non complets, interruptions ou retards de carrière en raison des charges familiales...

Mesures de traitement des écarts de rémunération

A partir des écarts observés et dès lors qu'ils relèvent de la compétence employeur, la collectivité s'engage à mener une politique volontariste de suppression des inégalités en mettant en œuvre des mesures de réajustement.

Calendrier : 2021-2022 : les indicateurs existent déjà en grande partie. Ils sont présentés dans le bilan social ainsi que dans le Rapport de Situation Comparée (RSC) 2020-2021. Ils seront intégrés dans le Rapport Social Unique (RSU) à partir de la fin de l'année 2021.

AXE 2 : garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emploi, grades et emplois de la fonction publique

Participer au développement de la mixité des métiers

- A partir de l'analyse des chiffres clés concernant la mixité des métiers au sein de la collectivité, définir un plan d'action de communication interne et externe permettant de rendre plus attractifs les métiers fortement genrés, en valorisant les profils qui bousculent les idées reçues,
- Organiser des journées d'échanges pour faire découvrir d'autres métiers,
- Accompagner les projets de mobilité, y compris en matière de reconversion professionnelle par de la formation et des immersions dans les services,
- Encourager les jeunes à exercer un métier qui leur plaît, indépendamment des stéréotypes. Leur permettre de découvrir la variété des métiers de la collectivité, notamment à l'occasion d'accueil de stagiaires et d'apprentis (création d'une plateforme à destination des collégiens / lycéens) ou encore à l'occasion des parcours citoyens organisés par la Direction de la Jeunesse (visites des sites, des Institutions,...).
- A l'occasion de la journée des filles du 11 octobre : valorisation de l'exposition sur les métiers genrés réalisée par la Direction de la jeunesse, en lien avec le comité égalité.

Mettre en place des actions de sensibilisation / formation à la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations

- Poursuivre l'organisation d'actions de sensibilisation par le biais du théâtre forum : format court, accessible à l'ensemble des agents, permettant de faire interagir les agents avec des comédiens et des experts, sur le modèle de ce qui a été fait en partenariat avec le CNFPT concernant la sensibilisation des agents aux principes de laïcité & valeurs de la république. Objectif : sensibiliser environ 300 agents par an,
- Développer nos outils de communication interne : étudier notamment la possibilité de mettre en place une charte en faveur de la diversité.

Veiller à la non-discrimination liée au genre dans les procédures de recrutement

- Poursuivre les actions de formation des agents en charge du recrutement (DRH, encadrants),
- Mettre en place, autant que possible, des jurys mixtes pour les entretiens de recrutement.

Veiller à l'égal accès des femmes et des hommes aux avancements de grade et promotions

- Etablir les indicateurs nécessaires à l'évaluation des dispositifs (nombre d'agents promouvables / promus, par sexe, filière,...),
- La collectivité s'engage à mettre en œuvre des actions correctives dès lors que la part des femmes ou des hommes dans le grade d'avancement est inférieure à cette même part dans le vivier des agents promouvables.

Repérer les potentiels, accompagner la mobilité interne des femmes, encourager et favoriser l'accès à des fonctions d'encadrement

Mettre en œuvre les nominations équilibrées dans les emplois supérieurs

- Au titre de chaque année civile, et à l'exclusion des renouvellements dans un même emploi, la collectivité s'engage à mettre en place les nominations équilibrées : au moins 40% de chaque sexe, arrondi à l'unité inférieure

Calendrier : 2021-2022. Les actions de sensibilisation et de formation sont déjà inscrites dans le plan de formation. La recherche de partenaires en cours : CNFPT / Association Du côté des femmes / troupe de théâtre,... Ces actions seront mises en place dès que le contexte sanitaire le permettra.

AXE 3 : favoriser une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

Favoriser la flexibilité et l'individualisation des horaires de travail

- Dès lors que les nécessités de service le permettent, instaurer des horaires variables,
- Proscrire les horaires tardifs de réunion et l'inscrire dans le futur règlement du temps de travail.

Poursuivre et accompagner le développement du télétravail

- Proposer une nouvelle version du protocole télétravail fin 2021.

Mieux informer les agents sur les règles applicables et les effets en terme de carrière des choix faits en matière de congés familiaux et de temps partiel

- Mener des actions de communication sur les dispositifs de congés familiaux et temps partiels,
- Vérifier le maintien des droits à avancement en cas de congé parental,
- Mettre en place des entretiens de départ et de retour avec les encadrants pour les congés longs,
- L'opportunité de mettre en place le temps partiel annualisé permettant aux agents de prolonger leur congé de maternité ou de paternité pour s'occuper de leur enfant (deux mois maximum) fera l'objet d'une étude courant 2022, à l'issue de l'expérimentation ouverte par le décret 2020-467 du 22 avril 2020.

Sécuriser la situation des femmes enceintes

- La collectivité a mis en place la non application du jour de carence,
- Favoriser le recours au télétravail pour réduire leurs déplacements et leur état de fatigue.

Modes de garde et organisation personnelle

- Favoriser l'accès à une place en crèche pour les agents de la collectivité.

Calendrier : d'ici fin 2021 concernant les mesures liées au temps de travail et au télétravail. Faisabilité du projet sur les places en crèches inscrit dans le pacte social, à étudier d'ici 2022. 2021-2022 pour les autres mesures.

AXE 4 : prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

Poursuivre les actions de sensibilisation initiées en 2020

- Renouveler les actions de communication et la distribution d'un kit d'action pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles, en lien avec la Direction du Développement social et de la santé (violentomètre, numéros utiles, campagne d'affichage,...)

- Poursuivre le développement des animations, des temps de rencontres et des débats sur l'égalité F/H à l'occasion des événements autour du 25 novembre et du 8 mars,

Mettre en place un dispositif de signalement des violences et des discriminations

- Dispositif présenté au CHSCT du 18 mai 2021. Convention avec le CIG grande couronne qui se voit confié le traitement des signalements présentée au Conseil municipal du 29 juin 2021.

Réactiver le réseau diversité et égalité des chances

- Le réseau « diversité et égalité des chances » a été créé en septembre 2016. Composé de professionnels volontaires issus des métiers les plus représentatifs de la collectivité, il constitue un relai essentiel, et a pour mission de faire émerger une prise de conscience partagée, de contribuer au déploiement de la politique diversité sur le terrain, d'être source d'innovation et de changements culturels et organisationnels. En sommeil depuis 2019, ce réseau pourrait être réactivé et pourrait être co-animée par la DRH et la Chargée de mission égalité récemment recrutée au sein de la nouvelle Direction du développement social et de la santé.

Développer les formations à la prévention des violences faites aux femmes

- Personnel au contact des agents : DRH, encadrants, référents diversité, assistants de prévention, membres du CHSCT,
- Agents au contact du public : travailleurs sociaux, référents familles, agents d'accueil, agents de PM,...

Calendrier : CHSCT du 28 mai 2021 pour le dispositif de signalement. 2021-2022 pour les autres dispositifs lorsqu'ils n'ont pas déjà été mis en place.

AXE 5 : étudier la possibilité de réaffirmer les engagements de la collectivité au travers de la mise en place d'un label diversité

Calendrier : 2024 - 2025