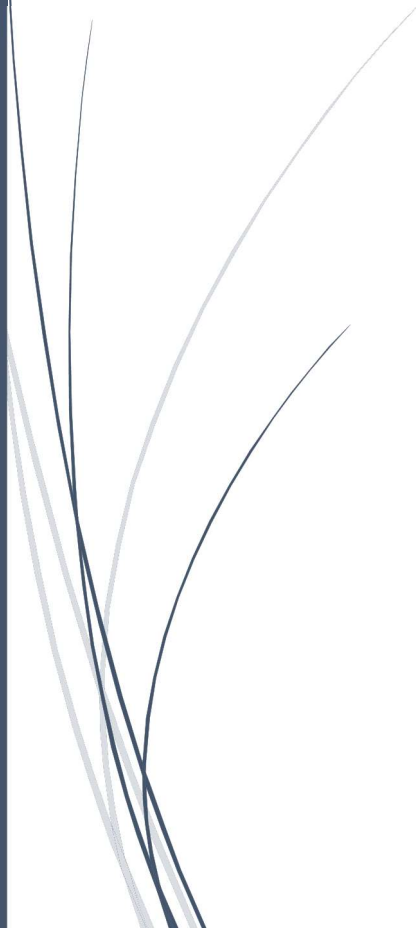




Plan d'action relatif à l'égalité professionnelle

Présenté lors de la séance
du conseil municipal du
28 mars 2024



Préambule

Le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle s'inscrit dans le cadre national fixé par la loi n°2019-88 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Cette loi prévoit que « pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes », un plan d'action doit être élaboré.

Le plan d'action comporte au moins des mesures visant à :

- évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes,
- garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique,
- favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale,
- prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Le présent plan d'action relatif à l'égalité professionnelle identifie les différentes orientations de la Ville en la matière et s'inscrit dans la stratégie des Ressources humaines dans l'amélioration de la qualité de vie au travail.

Au-delà du respect des obligations légales et réglementaires, promouvoir l'égalité professionnelle contribue à l'amélioration du bien-être des agents et met en cohérence l'action interne avec la vocation d'intérêt général des politiques publiques mises en œuvre par la Ville sur le plan de l'égalité Femmes/Hommes.

Le plan d'action présente les axes de développement d'une politique permettant d'assurer encore davantage l'égalité professionnelle au sein de la ville de Sceaux.

Ce plan est accessible à tous les agents sur l'intranet municipal, ainsi qu'au grand public via le site internet de la Ville.

Photographie de la collectivité

Le rapport social unique présente chaque année une photographie des données chiffrées de la collectivité.

La Ville compte 415 agents. 71 % du personnel est féminin. La moyenne d'âge est de 46 ans pour les femmes et de 46 ans pour les hommes.



121

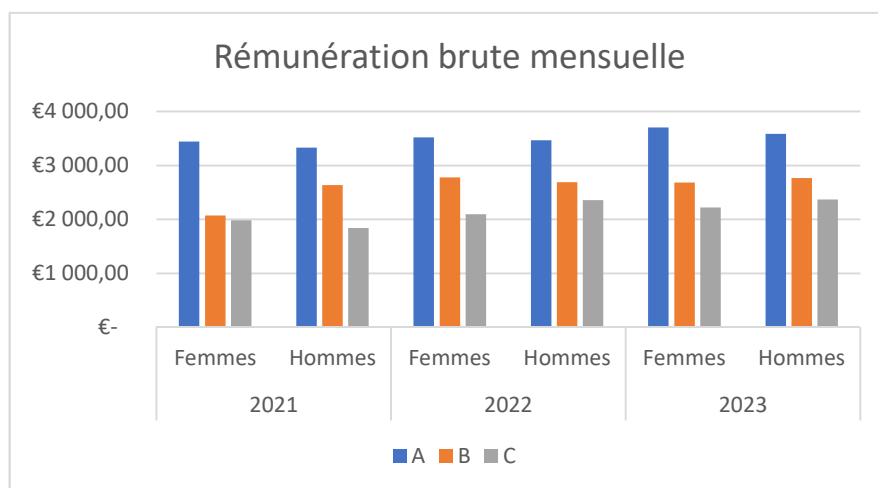


294

La filière technique représente un pourcentage plus important de femmes, ce qui s'explique par la très grande féminisation des secteurs de la petite enfance et des écoles. A contrario, les hommes sont surreprésentés au sein du centre technique municipal qui ne comptabilise qu'une seule femme. Le pôle Famille, éducation et solidarités comptabilise 222 agents dont 191 femmes (soit plus de 50 % des effectifs permanents).

I. Axe 1 : évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

1) Etat des lieux



Toutes catégories confondues, les femmes ont une rémunération brute mensuelle moyenne en 2023 de 2 978,84 € brut et les hommes de 3 205,44 €.

La collectivité a mis en place le RIFSEEP en 2020 qui permet qu'à poste identique ou à poste de niveau identique, le régime indemnitaire perçu par les femmes et les hommes est équivalent. La collectivité a également institué un dispositif de progression salariale, pour les agents contractuels, permettant d'harmoniser les pratiques.

Il est à constater que les hommes qui occupent des postes de catégorie C ont souvent des emplois plus qualifiés que les femmes, sont plus souvent agent de maîtrise et ont des métiers pouvant davantage engendrer des heures supplémentaires et des astreintes.

Ce sont uniquement les femmes qui sollicitent des temps partiels. Il importe de relever qu'il s'agit là majoritairement d'un fait social, sur lequel la collectivité n'a que peu de prise.

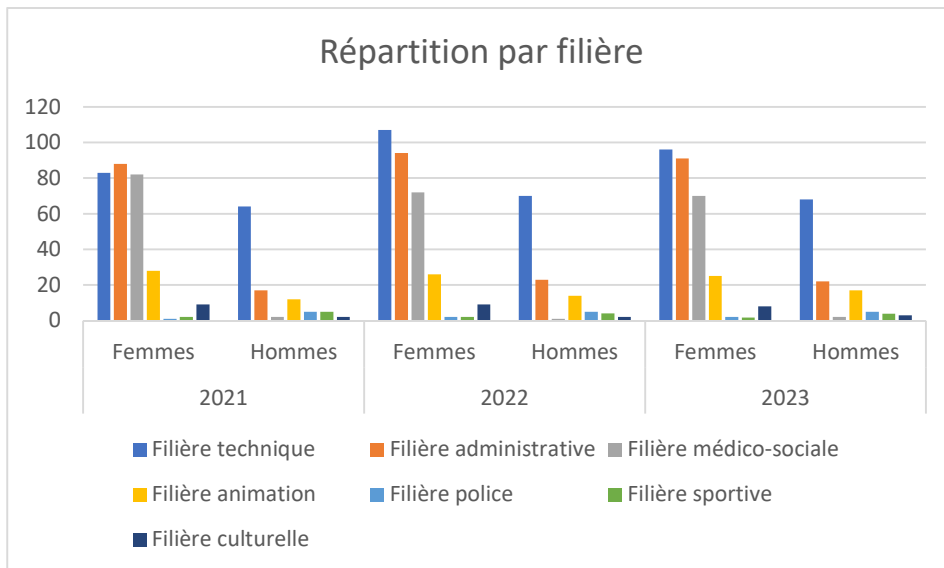
2) Actions à mettre en œuvre en faveur de l'égalité de rémunération

Calendrier	Actions	Indicateurs de suivi et d'évaluation
Dès 2024	🚩 Questionner la répartition des heures supplémentaires en fonction des secteurs et des métiers	Évolution des rémunérations respectives
	🚩 Diffuser une meilleure information sur les règles applicables et les effets en termes de carrières des choix faits en matière de congés familiaux et de temps partiel et non complet : mise en place d'un entretien lors d'une demande à temps partiel	Nombre d'entretiens tenus et évolution de la répartition des temps partiels
	🚩 Garantir l'égalité de traitement dans l'évolution professionnelle (avancements de grade, présentations à la promotion interne) par l'examen des situations par une commission mixte	Mixité de la commission
D'ici la fin du mandat	🚩 Poursuivre la résorption de l'emploi précaire initiée notamment au sein du service Animation depuis quelques années	Nombre de créations de postes

II. Axe 2 : garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique

1) Etat des lieux

On constate que la filière technique est composée majoritairement de femmes, ce qui s'explique par une féminisation importante du secteur de la petite enfance et celui des écoles. A contrario, les hommes sont surreprésentés au sein du centre technique municipal qui ne comptabilise qu'une seule femme. Le pôle Famille, éducation et solidarités comptabilise 222 agents dont 191 femmes (soit plus de 50 % des effectifs permanents).



73 % des femmes sur emploi permanent bénéficient du statut de fonctionnaire contre 27 % d'hommes.












A l'inverse, concernant les contractuels, le nombre de femmes représentent 71 % contre 29 % pour les hommes.



La Ville compte 35 postes sur le cadre d'emploi des attachés territoriaux dont 25 femmes soit 71%.

Sur emploi permanent, le nombre d'hommes âgés de 50 ans et plus s'élève à 11 % contre 28 % pour les femmes. 39 % des femmes ont entre 30 et 49 ans contre 15 % d'hommes.

2) Actions à mettre en œuvre en faveur de la mixité des métiers

La direction des Ressources humaines souhaite lancer différentes initiatives mettant en avant les métiers considérés comme féminins et/ou masculins pour diversifier le recrutement et permettant de bousculer les idées préconçues, de diffuser une culture de l'égalité et acquérir de nouveaux réflexes professionnels.

Calendrier	Actions	Indicateurs de suivi et d'évaluation
Communication		
Dès 2024	 Promouvoir les métiers pour encourager et favoriser l'accès et la présence d'hommes dans des emplois traditionnellement féminins et inversement : communication au sein des écoles préparant des diplômes traditionnellement genrés (CAP auxiliaires de puériculture, CAP jardinier...)	Nombre de campagnes réalisées
	 Participer à des forums des métiers	Nombre de forums des métiers auxquels il a été participé
	 Organiser un forum des métiers à Sceaux	Tenue du forum des métiers
	 Elaborer des supports de communication pour encourager la mixité des métiers	Réalisation des supports
	 Diffusion de portrait d'hommes exerçant des métiers réputés féminins et inversement	Nombre de portraits réalisés
Recrutement		
Dès 2024	 Systématiser, dans les campagnes de recrutement et de façon générale dans la communication interne ou externe, l'absence de stéréotype de genre dans le texte et l'iconographie	Absence de stéréotype
	 Identifier les services essentiellement féminins (vie des écoles, petite enfance...) et masculins (jardiniers, informatique, CTM...)	Réaliser l'identification
	 Organiser une journée sans CV	Tenue de la journée sans CV
	 Immersion de stagiaires masculins (exemple stagiaire de 3 ^{ème}) dans des services féminisés et inversement	Nombre de stages réalisés
	 Développer un « vis ma vie » avec les agents désireux de bénéficier d'une mobilité interne et d'une reconversion	Nombre d'immersions réalisées
	 Systématiser la mise en place de jurys mixtes pour le recrutement	Nombre de jurys non mixtes, en pourcentage

Aménagement		
La volonté de la Ville est de proposer des aménagements mixtes pour faciliter le recrutement		
Dès 2024	 Achat d'équipements de protections individuels adaptés, notamment à la morphologie des agents	Inscription d'une mention dans les cahiers des charges aux fournisseurs
D'ici la fin du mandat	 Aménagement des structures pour accueillir des agents féminins et masculins pour celles qui n'en possèdent pas	Nombre de lieux non aménagés

III. Axe 3 : favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale


1) Etat des lieux




Les femmes sont plus concernées par le temps partiel et sont au nombre de 29 au sein de la collectivité alors qu'aucun homme n'en bénéficie. La collectivité autorise quasi systématiquement les temps partiels lorsque les nécessités de service le permettent.

Depuis 2020, la Ville a mis en place le télétravail au sein de la collectivité qui permet également une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle et favorise ainsi les conditions de travail au sein de la collectivité.

Néanmoins, considérant que les postes télétravaillables sont des postes administratifs, les femmes en bénéficient davantage que les hommes.

2) Actions à mettre en place

Calendrier	Actions	Indicateurs de suivi et d'évaluation
Télétravail		
Dès lors que les tâches qui incombent au collaborateur sont télétravaillables et que l'organisation du service le permet, l'agent peut en bénéficier de façon régulière et volontaire. Le télétravail ayant été mis en œuvre en 2020, il est apparu pertinent de revoir la procédure pour pallier les manques et clarifier certains points.		
Dès 2024	 Mise en place d'un groupe de travail sur le télétravail pour préciser le cadre et éclairer certains points de la procédure après quelques années de mise en œuvre	Nombre de réunions du groupe de travail

Partage vie professionnelle / vie personnelle		
Dès 2024	<ul style="list-style-type: none">  Développer la communication sur le principe de la déconnexion  Veiller à ce que l'organisation des réunions rentrent dans les plages horaires de travail 	Tenue d'une campagne d'information sur le sujet
Adaptation organisationnelle		
D'ici la fin du mandat	<ul style="list-style-type: none">  Mise en place d'entretiens de retour, à l'issue des congés familiaux 	Tenue d'une campagne d'information et formation des encadrants à ce sujet

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

1) Etat des lieux

La collectivité a mis en place une procédure de signalement d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes. Elle est accessible sur l'intranet de la Ville.




Le réseau des assistants de prévention sont intervenus dans l'ensemble des services pour sensibiliser les agents sur les moyens d'accès à la procédure.

En 2023, la ville de Sceaux a adhéré au Centre Hubertine Auclert, plateforme régionale d'expertises et de ressources pour les élus et les agents des collectivités territoriales, et rejoint ainsi les 292 membres du réseau des « Territoires franciliens pour l'égalité ».

En 2023, la pièce de théâtre « Je me porte bien ! ou les violences faites aux femmes expliquées à tou(te)s », suivie d'un échange avec l'autrice/metteuse en scène, l'actrice, le CIDFF, le Centre Flora Tristan et le commissariat de Châtenay-Malabry, a ainsi été proposée à tous les agents. Des agents ont par ailleurs bénéficié de la formation « Agir efficacement contre les violences faites aux femmes au niveau local » dispensée par le Centre Hubertine Auclert et l'Observatoire régional des violences faites aux femmes.

Le 8 mars 2023 a été proposé aux agents un quiz sur l'égalité Femmes/Hommes avec la diffusion de films dont la thématique portait sur les femmes et le sport. Une exposition d'affiches relatant des phrases sexistes que les femmes sont susceptibles d'entendre a été organisée.

2) Actions à mettre en place

Calendrier	Actions	Indicateurs de suivi et d'évaluation
Communication		
Dès 2024	<ul style="list-style-type: none">  Informer régulièrement sur le dispositif de signalement via les différents outils de communication RH  Diffuser les numéros d'urgence et les contacts de professionnel(le)s en interne et sur le territoire pour accompagner les victimes ou les témoins via le site intranet ou par affichage 	Tenue d'une campagne d'information sur le sujet
	<ul style="list-style-type: none">  Poursuite des sensibilisations et formations auprès des agents sur la question des violences sexistes et sexuelles et du harcèlement et sur la conduite à tenir 	Tenue d'une formation sur le sujet

	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Former les encadrants au repérage et à la prise en charge des situations de discriminations, de violences sexistes et sexuelles et de harcèlement moral et d'agissements sexistes 	
	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Accompagner les agents signalant un acte de violence en analysant les situations de violences et identifiant les actions à mettre en place 	Nombre de situations suivies
	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Mettre en place une procédure de conduite à tenir en cas d'agression physique ou verbale par un usager ou un collègue 	Formalisation de la procédure
	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Evaluer annuellement l'efficacité du dispositif de signalement et de traitement 	Réaliser l'évaluation
	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Relayer auprès des agents l'information sur les évènements produits par la Ville autour du 8 mars et du 25 novembre 	Nombre de mentions dans la newsletter « info RH »
	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Planifier des évènements ponctuels sur cette thématique à l'attention du personnel de la Ville (8 mars par exemple) 	Tenue d'évènements
	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Identifier des exemples de phrases sexistes couramment employées pour sensibiliser les agents 	Recensement et information sur ce sujet