
PLAN D'ACTION 2024-2026 RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Préambule

Aux côtés des villes, la Communauté d'agglomération Val Parisis joue un rôle majeur en faveur des habitants du territoire, que ce soit en matière de cadre de vie, d'environnement, de transports et mobilité, de sécurité, de cohésion sociale, d'accès aux équipements de loisirs et bien d'autres domaines encore.

Afin de conforter toutes ces interventions et d'en renforcer la pertinence et l'efficacité, la collectivité a adopté le 28 juin 2021 son projet de territoire. Ce document a vocation, à travers un diagnostic partagé du territoire, à déterminer les objectifs à suivre et les actions à mener pour influencer positivement sur les conditions de vie des habitants. Il est le document socle de toutes les politiques sectorielles menés par la Communauté d'agglomération.

Trois grands axes ont été identifiés :

- Un territoire dynamique au cadre de vie préservé
- Un territoire sûr et solidaire
- Une agglomération exemplaire dans ses pratiques et ses actions

Pour chacun de ces axes, des orientations stratégiques et des actions ont été déterminées, ainsi que des indicateurs d'évaluation permettant d'en mesurer l'efficacité.

Ce projet de territoire devra désormais être mis en œuvre tout au long de la période 2021-2030.

La Communauté d'agglomération place l'égalité entre les femmes et les hommes comme un principe fondamental qui doit sous tendre ses politiques publiques et ses actions en faveur des collaborateurs.

A ce titre, ce principe est inscrit comme objectif de l'axe 3 du projet de territoire « La CAVP, une agglomération exemplaire dans ses pratiques et actions » - Orientation 2 « être un employeur responsable ». Il fait également partie intégrante des objectifs et actions inscrites dans les lignes directrices de gestion.

La collectivité avait adopté un plan d'action pour la période 2021-2023, conformément à la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Il est renouvelé pour la période 2024-2026 et fixe les orientations et actions de la collectivité, regroupées en 4 axes :

- Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux différents métiers, cadres d'emplois et grades de la fonction publique
- Favoriser l'articulation entre vie privée et activité professionnelle
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

Le diagnostic au titre de l'année 2023 est présenté dans le rapport dédié.

Enfin, cet objectif fait partie intégrante du plan d'actions en faveur de la marque employeur, véritable stratégie RH de la collectivité quant à ses valeurs, ses conditions de travail, son attractivité.

Plan d'action

1. Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Afin de répondre à ces objectifs, la collectivité s'engage aux actions suivantes :

- Mesurer annuellement les écarts de rémunération moyenne femmes / hommes par catégorie hiérarchique et par groupe de fonctions,
- Publier chaque année, sur le site internet de la collectivité, la somme des dix rémunérations les plus élevées des agents, en précisant également le nombre de femmes et d'hommes figurant parmi ces dix rémunérations les plus élevées,
- Assurer une répartition équilibrée des femmes et des hommes dans les promotions annuelles (avancement de grade/ promotion interne) tout en tenant compte des qualités professionnelles et des postes occupés, conformément aux lignes directrices de gestion,
- Assurer le suivi des groupes de fonctions du RIFSEEP pour garantir la cohérence et l'équité des régimes indemnitaires, sans discrimination entre métiers fortement masculins ou féminins,
- Assurer une répartition équilibrée des femmes et des hommes dans les bénéficiaires du CIA et des augmentations annuelles,
- Utiliser le levier des augmentations annuelles et des nouvelles embauches pour rééquilibrer les éventuels écarts de rémunération femmes / hommes à responsabilités équivalentes,
- Mettre en place l'index de l'égalité professionnelle et, en fonction des résultats, élaborer des actions correctrices à mettre en œuvre,

Indicateurs de suivi :

- Ecart de rémunération moyenne femmes / hommes par catégorie et groupe de fonctions,
- Nombre de femmes / hommes concernées par les promotions annuelles,
- Nombre de bénéficiaires femmes / hommes du CIA,
- Nombre de femmes / hommes concernées par les augmentations annuelles,

2. Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux différents métiers, cadres d'emplois et grades de la fonction publique

Afin de répondre à ces objectifs, la collectivité s'engage aux actions suivantes :

- Poursuivre le diagnostic relatif à la mixité des métiers,
- Poursuivre le diagnostic relatif à la mixité des grades d'emplois et des grades d'avancement,
- Poursuivre les actions de communications destinées à promouvoir l'égalité et la mixité professionnelles,
- Favoriser l'égal accès des hommes et des femmes sur l'ensemble des métiers en maintenant des critères de sélection identiques (formation, expérience, compétences, etc...) et par la découverte des différents métiers (Dispositif « Découvre mon job »),
- Continuer d'assurer la neutralité des offres d'emploi publiées en interne et en externe, précisant l'accessibilité aux postes aussi bien aux hommes qu'aux femmes,
- Poursuivre l'accompagnement des managers dans la conduite de l'entretien, notamment pour garantir la non-discrimination lors des recrutements,
- Proposer un accompagnement aux agents qui le souhaitent dans le cadre du parrainage,

Indicateurs de suivi :

- Nombre de métiers marqués par un fort déséquilibre femmes / hommes (supérieur à 50%),
- Nombre de grades d'avancement marqués par une forte disparité femmes / hommes (écart de plus de 25 points par rapport au grade initial),
- Part des femmes et des hommes dans les mobilités internes,
- Part des femmes et des hommes dans les recrutements extérieurs,
- Nombre de femmes et d'hommes ayant participé à « Découvre mon job » par secteur d'activité
- Nombre de femmes et d'hommes bénéficiant du parrainage

3. Favoriser l'articulation entre vie privée et activité professionnelle

Afin de répondre à ces objectifs, la collectivité s'engage aux actions suivantes :

- Conforter une organisation du travail favorable à l'équilibre vie privée / vie professionnelle (horaires flexibles, semaine de 4 jours et ½ pour les agents du siège, télétravail, etc...),
- Eviter les réunions trop précoces ou trop tardives (hors instances politiques),
- Faciliter les autorisations d'absence pour la rentrée scolaire,

- Faciliter les autorisations d'absence pour femme enceinte et allaitement,
- Faciliter le temps partiel des parents,
- Développer une politique de soutien à la parentalité par des actions d'information et de sensibilisation
- Préparer la mise en place dans le futur siège de l'agglomération d'une crèche d'entreprises, dans laquelle des places seront réservées aux agents,
- Proposer des temps d'échange sur la thématique de l'articulation entre vie privée et activité professionnelle (rencontres Miracle Lunch, formations dans le cadre de l'école de formation interne etc),

Indicateurs de suivi :

- Nombre de femmes enceintes bénéficiaires d'autorisations d'absence,
- Part des femmes et des hommes à temps partiel,
- Nombre de bénéficiaires des actions d'information et sensibilisation,
- Nombre de participants aux rencontres Miracle Lunch, et aux formations dédiées dans le cadre de l'école de formation interne

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

Afin de répondre à ces objectifs, la collectivité s'engage aux actions suivantes :

- Poursuivre les actions de sensibilisation concernant l'égalité hommes/femmes, la déconstruction des stéréotypes sexistes et la lutte contre les discriminations,
- Former en priorité les encadrants à intégrer l'égalité dans leurs pratiques professionnelles,
- Faire connaître le dispositif de prévention des violences verbales, sexistes et sexuelles, en collaboration avec le CIG,
- Intégrer un volet au document unique d'évaluation des risques professionnels concernant la prévention des situations de violence et de harcèlement sur le lieu de travail,
- Maintenir une permanence d'un intervenant social, notamment pour les violences conjugales,
- Maintenir une permanence d'un juriste du CIDS95 et d'un conseiller en médiation sociale, notamment pour l'accompagnement et le conseil aux femmes,

Indicateurs de suivi :

- Nombre de bénéficiaires des actions de formation et sensibilisation,
- Nombre de signalements au dispositif de prévention,
- Nombre de RDV auprès de l'intervenant sociale et du juriste.

Le plan d'actions se veut opérationnel et vivant sur toute sa durée (2024-2026). A ce titre, la collectivité s'engage à :

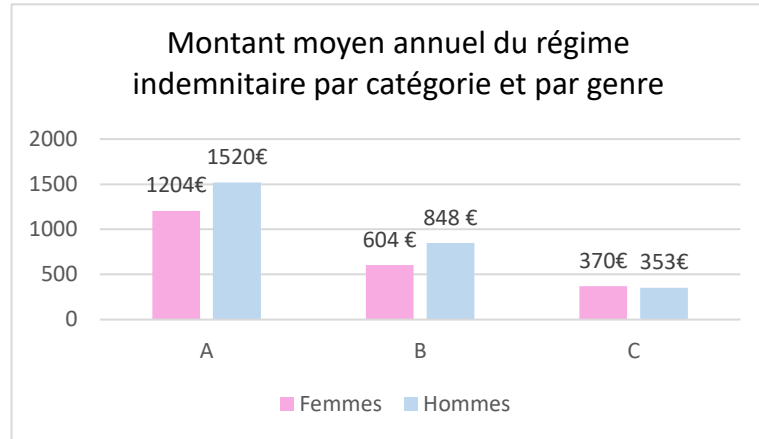
- Présenter et faire adopter le présent document en comité technique,
- En assurer la communication auprès de tous les agents,
- Présenter un bilan annuel de son application et des indicateurs de suivi avec, le cas échéant, des actions correctrices.

Après validation du Comité Technique le 18 janvier 2023

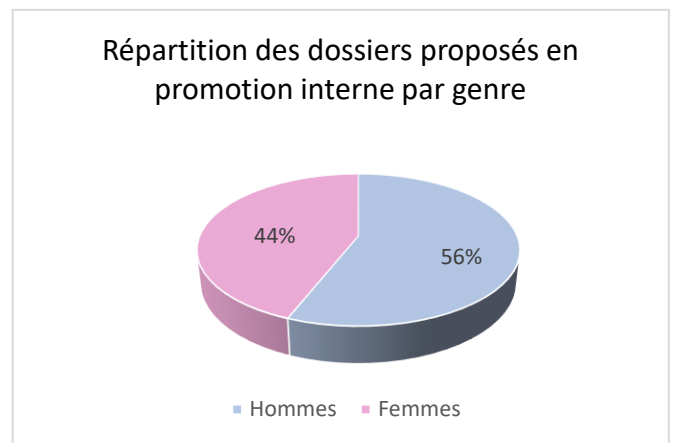
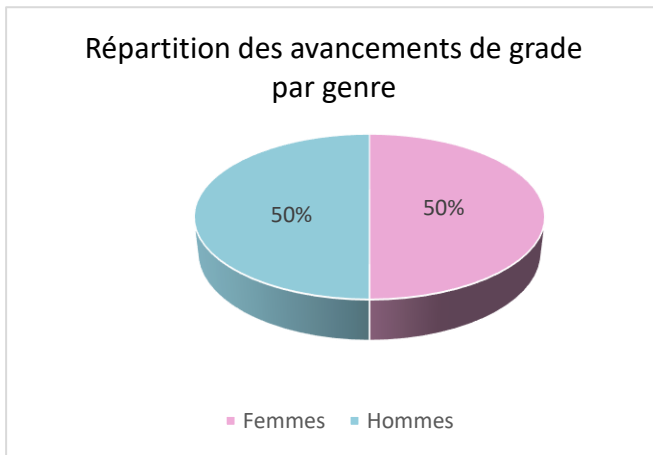
Indicateurs de suivi 2023

1. Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

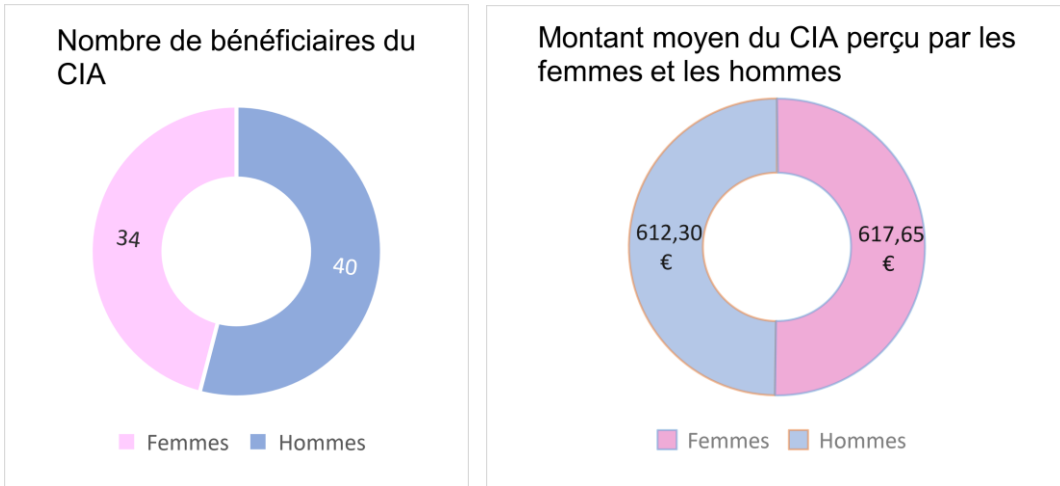
- Ecart de rémunération moyenne femmes / hommes par catégorie



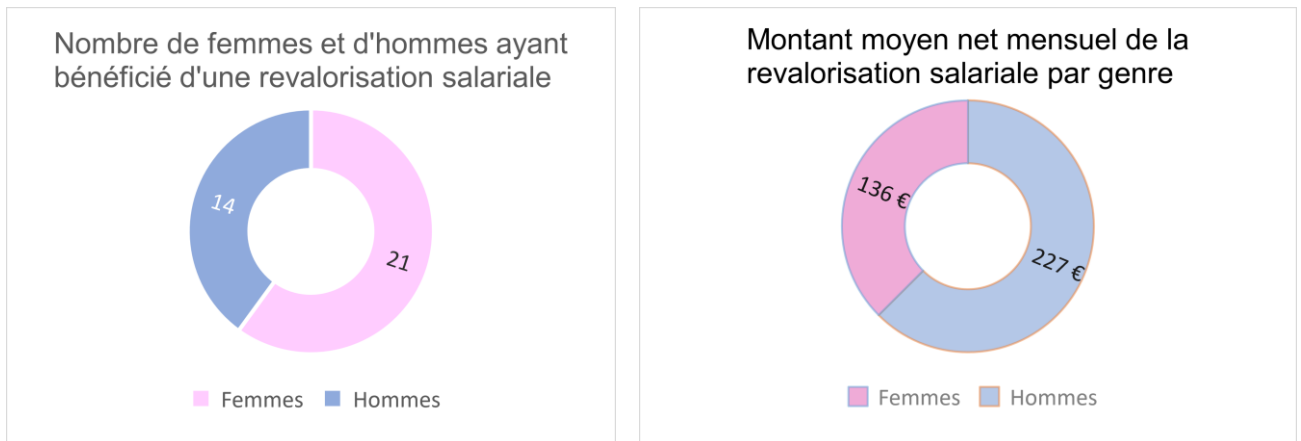
- Nombre de femmes / hommes concernées par les promotions annuelles,



- Nombre de bénéficiaires femmes / hommes du CIA,



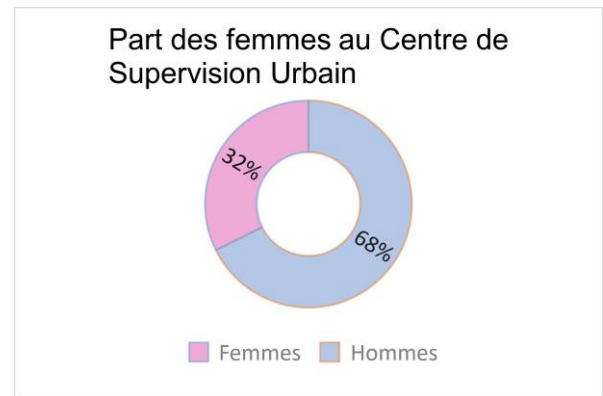
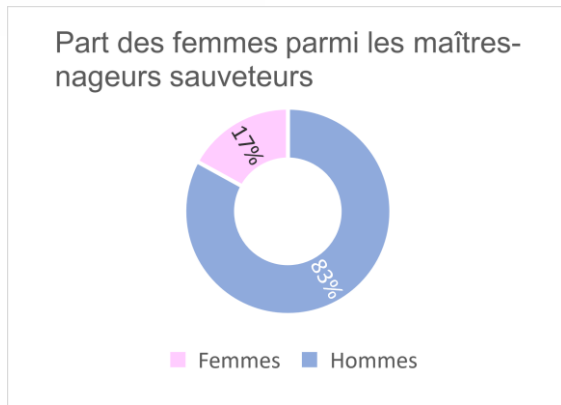
- Nombre de femmes / hommes concernées par les augmentations annuelles,



2. Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux différents métiers, cadres d'emplois et grades de la fonction publique

- Nombre de métiers marqués par un fort déséquilibre femmes / hommes (supérieur à 50%),



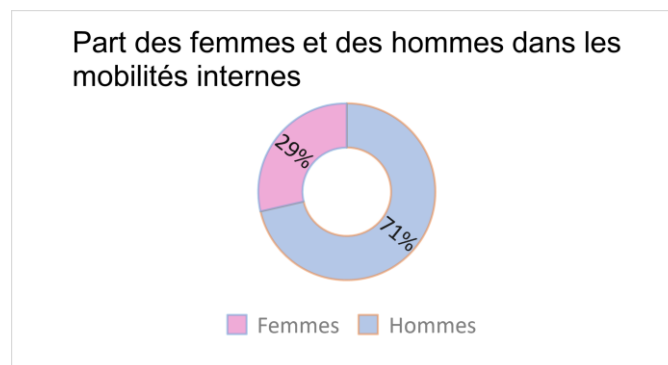


- Nombre de grades d'avancement marqués par une forte disparité femmes / hommes (écart de plus de 25 points par rapport au grade initial),

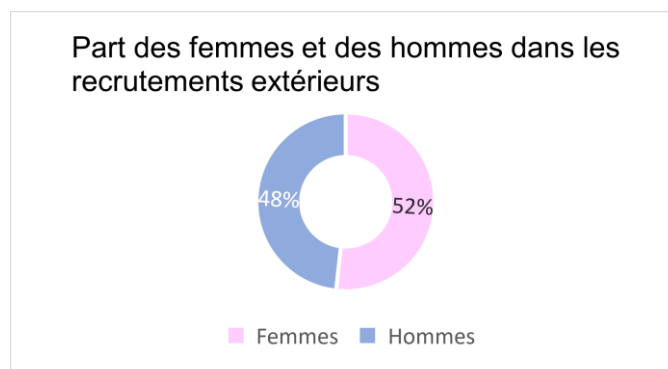
En 2023, trois grades d'avancement sont marqués par une disparité entre les femmes et les hommes :

- Attachés : 27% des femmes nommées dans le cadre d'emploi des attachés sont sur un grade d'avancement / aucun homme du cadre d'emploi n'est sur un grade d'avancement,
- Adjointes administratifs : 52% des femmes nommées dans le cadre d'emploi des adjointes administratifs sont sur un grade d'avancement / 25% des hommes du cadre d'emploi sont sur un grade d'avancement.
- Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques : 67% des femmes nommées dans le cadre d'emploi des assistants de conservation, sont sur un grade d'avancement / 100% des hommes du cadre d'emploi sont sur un grade d'avancement.

- Part des femmes et des hommes dans les mobilités internes,



- Part des femmes et des hommes dans les recrutements extérieurs,

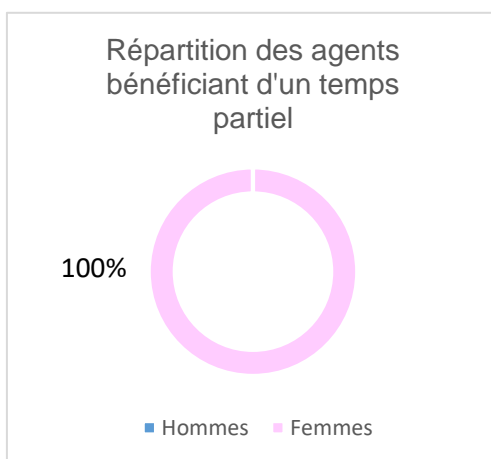


3. Favoriser l'articulation entre vie privée et activité professionnelle

- Nombre de femmes enceintes bénéficiaires d'autorisations d'absence,

En 2023, 4 femmes enceintes ont bénéficié d'un aménagement d'horaire d'une heure par jour, et d'autorisations d'absence pour se rendre aux séances préparatoires à l'accouchement et aux examens médicaux obligatoires.

- Part des femmes et des hommes à temps partiel,



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

- Nombre de bénéficiaires des actions de formation et sensibilisation,

L'ensemble des agents ont été informés de la mise en place du dispositif de signalement des violences verbales, sexistes et sexuelles, en collaboration avec le CIG.

- Nombre de signalements au dispositif de prévention,

En 2023, aucun signalement n'a été recensé.

- Nombre de RDV auprès de l'intervenant sociale et du juriste.

En 2023, aucun agent n'a sollicité de RDV.