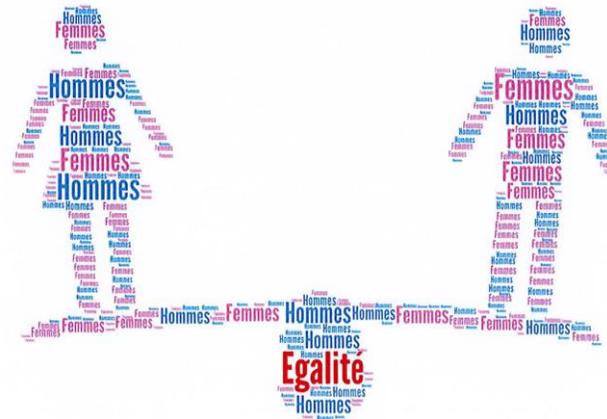


Plan Pluriannuel en faveur de l'Egalité Professionnelle

2023 – 2025



Introduction

L'égalité professionnelle se définit comme l'égalité des droits et des chances entre les femmes et les hommes notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi, l'accès aux responsabilités professionnelles, les conditions de travail, la formation, la qualification, la mobilité, la promotion, l'articulation des temps de vie et la rémunération.

Textes législatifs :

- L'égalité femmes-hommes est un principe constitutionnel depuis 1946
- Accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018
- Loi 2019-828 du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique
- Décret 2020-528 du 4 mai 2020 définit les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique

Le plan d'action

Le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle femmes – hommes est décliné en plusieurs thématiques :

- Garantir l'égal accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique
- Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération
- Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle
- Prévenir, traiter les discriminations, violences, harcèlements et agissements sexistes
- Actions transversales

Pour la Ville de Saint André, 16 actions ont été définies dans ces thématiques.

Garantir l'égal accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique

- **Fiche action 1** : Encourager la mixité des métiers au sein de la collectivité
- **Fiche action 2** : Faire progresser la mixité au sein de l'encadrement
- **Fiche action 3** : Simplifier le parcours professionnel des agents



Fiche action 1 : Encourager la mixité des métiers au sein de la collectivité

2023

2024

2025

Objectifs de l'action

- Sensibiliser les chargés de recrutement et membres du jury
- Favoriser davantage de mixité dans les candidatures et les recrutements

Descriptif de l'action :

- Réalisation d'un état des lieux des pratiques de recrutement
- Evaluation et mise à jour des fiches de poste dans une formulation non genrée
- Elaboration d'un guide de recrutement équitable
- Diffusion du guide de recrutement équitable aux membres de jury de la collectivité
- Suivi de la répartition femmes-hommes convoqués en entretien et retenus

Résultats attendus :

- Meilleur équilibre dans la représentation genrée des candidats
- Tendre vers un équilibre dans les filières où un genre est moins représenté

Indicateurs de suivi :

- Evaluation sur la formulation non genrée des fiches de poste
- Mesure du nombre de candidatures reçues
- Evolution du pourcentage minoritaire dans les filières genrées

Fiche action 2 : Faire progresser la mixité au sein de l'encadrement

2023

2024

2025

Au sein de la collectivité, les femmes occupent 47,1% des postes d'encadrement, la parité globale est presque atteinte. En revanche, on constate une disparité sur les types d'encadrement : 56% de femmes sur les emplois de direction, 43% sur les emplois de responsables de service.

Objectifs de l'action

- Assurer la promotion équitable des femmes et des hommes aux postes d'encadrement

Descriptif de l'action :

- Poursuite de la recherche de parité sur les nominations sur les emplois de direction et d'encadrement

Résultats attendus :

- Equilibre de la représentation genrée dans les postes d'encadrement

Indicateurs de suivi :

- Tableau des effectifs genrés recrutés sur les fonctions de direction
- Accès aux postes à responsabilités : répartition femmes-hommes au regard de celle des agents ayant quitté ces fonctions (retraite, mutation, ...)

Fiche action 3 : Simplifier le parcours professionnel des agents

2023

2024

2025

La loi du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique garantir un droit à la mobilité pour les fonctionnaires. L'objectif est de simplifier les processus administratifs et donner aux agents l'opportunité d'être acteur de leur parcours professionnel

Objectifs de l'action

- Développer une démarche de GPEEC
- Renforcer la démarche de mobilité

Descriptif de l'action :

- Propositions d'actions simplifiant le parcours professionnel

Résultats attendus :

- Davantage de souplesse dans les processus de mobilité
- Davantage de polyvalence des agents

Indicateurs de suivi :

- Données relatives à la mobilité indiquées dans le Rapport de Situation Comparée

Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération

- **Fiche action 4** : Favoriser l'équilibre des salaires entre les femmes et les hommes, agents de la collectivité
- **Fiche action 5** : Mieux communiquer sur les impacts du temps partiel/ temps non complet sur la carrière
- **Fiche action 6** : Promouvoir un recours plus équilibré aux congés parentaux et aux disponibilités (hors pour raisons de santé)



Fiche action 4 : Favoriser l'équilibre des salaires entre les femmes et les hommes

2023

2024

2025

Il a été constaté, lors de l'élaboration du Rapport de Situation Comparée de 2020 et 2021, un certain nombre d'écarts de rémunération mensuel moyen entre femmes et hommes, la plupart du temps en défaveur des femmes quelle que soit la catégorie. Certains de ces déséquilibres commencent à se résorber du fait de la mise en place du RIFSEEP depuis 2022.

Objectifs de l'action

- Poursuivre l'évaluation de la situation de la collectivité en termes d'écarts de rémunération
- Proposer des mesures correctrices pour résorber les écarts à moyen terme

Descriptif de l'action :

- Analyse genrée des données sur les rémunérations moyennes des agents et recherche des causes d'inégalités salariales

Résultats attendus :

- Correction des écarts structurels à l'instant T

Indicateurs de suivi :

- Grille des rémunérations moyennes par genre, catégorie, filière et fonction suivies dans le temps

Fiche action 5 : Mieux communiquer sur les impacts du temps partiel/non complet sur la retraite

2023

2024

2025

En 2021, 28% de l'effectif communal est à temps non complet ou à temps partiel (438 agents). Il s'agit de savoir si les agents concernés (à 41% des femmes) sont informés des conséquences du temps partiel / temps non complet sur leurs carrières et retraite.

Objectifs de l'action

- Déterminer l'impact du temps partiel / temps non complet sur la carrière
- Mieux connaître la population des agents
- Mieux informer des impacts du temps partiel / non complet

Descriptif de l'action :

- Analyse des données statistiques
- Démonstration des impacts du temps partiel / non complet sur la carrière des agents par une comparaison entre deux panels similaires d'agents

Résultats attendus :

- Meilleure connaissance des impacts du temps partiel / non complet sur la carrière et la retraite

Indicateurs de suivi :

- Evolution du nombre de temps partiel / non complet
- Evolution de la population des agents en temps partiel / non complet (âge, genre, sexe, ..) pour analyser l'impact de la communication

Fiche action 6 : Promouvoir un recours plus équilibré aux congés parentaux et disponibilités

2023

2024

2025

Le congé parental, total ou partiel, permet à un agent, à la suite d'une naissance ou d'une adoption, de réduire ou d'interrompre son activité professionnelle. Une meilleure répartition de la prise de congé parental permettrait de rééquilibrer les écarts de rémunération.

Objectifs de l'action

- Déterminer les freins aux congés parentaux
- Promouvoir une communication appropriée à ce sujet

Descriptif de l'action :

- Entretien avec les hommes ayant activé leurs droits (temps partiel ou congés parentaux) afin d'en faire la promotion au sein de la collectivité

Résultats attendus :

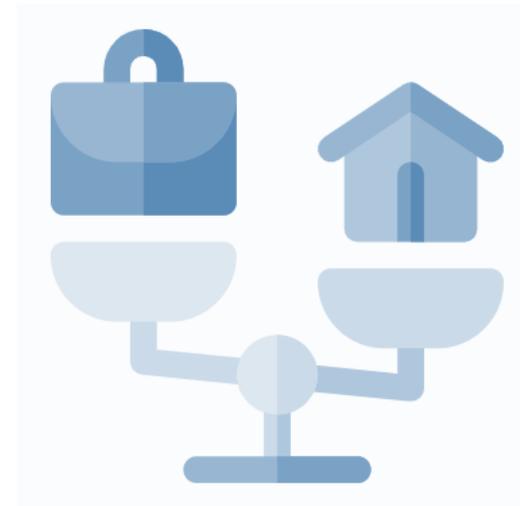
- Rééquilibrer l'activité de cette opportunité entre les femmes et les hommes

Indicateurs de suivi :

- Nombre total de congés parentaux pris au sein de la collectivité (femmes et hommes)
- Nombre d'hommes ayant pris un congé parental (diminution ou cessation d'activité).

Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

- **Fiche action 7** : Favoriser le développement du télétravail
- **Fiche action 8** : Engager une réflexion sur l'organisation du temps de travail hebdomadaire et annuel
- **Fiche action 9** : Systématiser la sensibilisation des managers sur la conciliation vie professionnelle et vie personnelle
- **Fiche action 10** : Faciliter l'accès à la formation des agents



Fiche action 7 : Favoriser le développement du télétravail

2023

2024

2025

Avec la crise Covid-19, le décret du 5 mai 2020 permet l'élargissement du recours au télétravail.

Objectifs de l'action

- Adapter le cadre du télétravail
- Permettre le télétravail ponctuel pour certaines catégories d'emploi (agents en fin de carrière, femmes enceintes, personnes en situation de retour à l'emploi, à l'occasion d'intempéries, grèves, ...)
- Déployer une politique de qualité de vie au travail et en télétravail

Descriptif de l'action :

- Adapter le cadre du décret du 5 mai 2020 aux besoins de la collectivité

Résultats attendus :

- Augmentation du nombre d'agents en télétravail
- Meilleure conciliation vie professionnelle – vie personnelle

Indicateurs de suivi :

- Nombre de demandeurs (accords / refus)
- Nombre de personnels autorisées à télétravailler
- Nombre de jours par an pour le télétravail ponctuel
- Nombre de renouvellements (demandés/accordés)

Fiche action 8 : Engager une réflexion sur l'organisation du temps de travail

2023

2024

2025

La délibération du 16 décembre 2021 a fixé le cadre réglementaire des horaires de travail. Aujourd'hui, l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle passe par une réflexion sur le temps de travail actuel et son optimisation.

Objectifs de l'action

- Meilleure adéquation des temps de travail
- Veiller au droit à la déconnexion
- Développer une qualité de vie au travail

Descriptif de l'action :

- Réflexion sur une nouvelle organisation du temps de travail hebdomadaire et annuelle
- Elaboration d'un guide d'utilisation badgeuse à destination des agents

Résultats attendus :

- Meilleure conciliation vie professionnelle et vie personnelle
- Elargissement des plages horaires actuelles
- Diminution de l'absentéisme

Indicateurs de suivi :

- Suivi des amplitudes horaires
- Choix des agents
- Changements de choix
- Suivi des arrêts maladie

Fiche action 9 : Systématiser la sensibilisation des encadrants sur la conciliation vie pro-vie perso

2023

2024

2025

L'objectif est de mettre en place des sensibilisations Qualité de Vie au Travail à destination des encadrants sur la base du volontariat et également des formations sur la gestion des émotions destinées à l'ensemble des agents permettant de limiter le stress au travail.

Objectifs de l'action

- Mettre en place de nouveaux parcours managériaux
- Sensibiliser à l'intérêt de la conciliation vie professionnelle et vie personnelle

Descriptif de l'action :

- Création des formations / actions de sensibilisation
- Construction d'un plan de formation

Résultats attendus :

- Amélioration des conditions de travail et du bien-être
- Développement de l'offre de formation
- Diminution de l'absentéisme

Indicateurs de suivi :

- Nombre d'inscrits / participants
- Suivi des arrêts maladie

Fiche action 10 : Faciliter l'accès à la formation des agents

2023

2024

2025

L'évolution des pratiques professionnelles et la responsabilisation de chaque agent sur son parcours professionnel nécessite une offre de formation disponible et à un rythme choisi par chacun.

Objectifs de l'action

- Refondre le processus d'accès à la formation
- Rendre les parcours de formation plus accessible
- Accorder du temps aux agents pour leurs démarches de formation

Descriptif de l'action :

- Recensement des attentes des agents au travers de l'entretien professionnel
- Elaboration du plan de formation et du règlement de formation

Résultats attendus :

- Développer de la culture de formation pour tous les agents
- Montée des compétences
- Meilleure conciliation vie professionnelle et vie personnelle

Indicateurs de suivi :

- Nombre d'inscrits / participants aux formations

Prévenir, traiter les discriminations, violences, harcèlements et agissements sexistes

- **Fiche action 11** : Sensibiliser l'ensemble des agents à la notion de discrimination, harcèlement et agissements sexistes
- **Fiche action 12** : Créer un dispositif de signalement
- **Fiche action 13** : Former les encadrants, professionnels RH et syndicats
- **Fiche action 14** : Créer un guide de lutte contre les stéréotypes



Fiche action 11 : Sensibiliser l'ensemble des agents à la notion de discrimination, harcèlement et agissements sexistes

2023

2024

2025

20% des femmes actives disent avoir été confrontées à situation de harcèlement au cours de leur vie professionnelle et près de 30% des victimes n'en parlent à personne (Enquête Défenseur des Droits 2014).

Objectifs de l'action

- Acculturer les agents aux notions de discrimination, harcèlement et agissements sexistes
- Permettre à l'ensemble des agents de les repérer
- Savoir orienter vers les dispositifs existants

Descriptif de l'action :

- Construction d'un plan de formation

Résultats attendus :

- Meilleure connaissance des cycles de violence, de discrimination, de harcèlement
- Diminution des actes de violence, de harcèlement et de discrimination

Indicateurs de suivi :

- Nombre d'inscrits / participants aux formations
- Evolution des actes de violence, harcèlement et discrimination

Fiche action 12 : Créer un dispositif de signalement

2023

2024

2025

1 femme sur 5 entre 18 et 64 ans a été personnellement confrontée à une situation de harcèlement, de discrimination ou d'agissements sexistes au cours de sa carrière professionnelle (Enquête Défenseur des Droits 2014). Le décret du 13 mars 2020 oblige à la mise en place d'un dispositif de signalement.

Objectifs de l'action

- Rompre l'isolement des victimes présumées et des témoins
- Recueillir les alertes à travers une écoute bienveillante et sécurisée
- Orienter les victimes vers les dispositifs d'accompagnement
- Faire cesser les situations préoccupantes et prendre des mesures
- Mettre en œuvre opérationnellement la convention avec le Centre de Gestion de la Réunion

Descriptif de l'action :

- Communication autour du dispositif de signalement et ses modalités

Résultats attendus :

- Libération de la parole
- Diminution des comportements violents et discriminants

Indicateurs de suivi :

- Nombre de signalements
- Nombre de procédures enclenchées
- Bilan annuel

Fiche action 13 : Former les encadrants, professionnels RH, syndicats et élus

2023

2024

2025

Il est important que les encadrants, les professionnels RH et les syndicats aient un niveau de connaissance sur le sujet plus poussé pour pouvoir accompagner les agents. Cette action entre également dans la volonté de mettre en place de nouveaux parcours managériaux.

Objectifs de l'action

- Former les encadrants, professionnels RH, représentants syndicaux et élus afin qu'ils diffusent les bonnes pratiques
- Permettre une meilleure gestion des situations à risque (écoute, orientation, soutien, accompagnement)
- Mettre en place de nouveaux parcours managériaux

Descriptif de l'action :

- Construction d'un plan de formation spécifique



Résultats attendus :

- Montée en compétence

Indicateurs de suivi :

- Nombre d'inscrits / participants aux formations

Fiche action 14 : Créer un guide de lutte contre les stéréotypes

2023

2024

2025

Le sexisme est issu de discriminations liées au genre et celles-ci peuvent être conscientes ou inconscientes. Elles proviennent de croyances erronées que l'on a intériorisées pendant notre vie. Source de toutes les inégalités connues aujourd'hui, le sexisme génère de nombreux dégâts au quotidien (Haut conseil à l'égalité femmes-hommes 2019).

Objectifs de l'action

- Acculturer les agents au notion de stéréotypes, préjugé et discrimination
- Permettre à l'ensemble des agents de les repérer
- Savoir orienter vers les dispositifs existants

Descriptif de l'action :

- Elaboration d'un guide de lutte contre les stéréotypes

Résultats attendus :

- Meilleure connaissance et compréhension des stéréotypes
- Diminution des stéréotypes

Indicateurs de suivi :

- Nombre de guides diffusés et vus
- Nombre de consultations auprès de la cellule de signalement

Actions transversales

- **Fiche action 15** : Créer un vade mecum sur l'égalité professionnelle à destination de l'ensemble des agents de la collectivité
- **Fiche action 16** : Mettre en place une communication sur les engagements de la collectivité en matière d'égalité professionnelle



Fiche action 15 : Créer un vade mecum sur l'égalité professionnelle à destination des agents

2023

2024

2025

Un vade mecum reprenant l'ensemble des thématiques en lien avec la conciliation vie professionnelle et vie personnel et les questions de lutte contre toutes formes de violences permettrait aux agents de trouver l'information dans un seul document.

Objectifs de l'action

- Recenser dans un seul document l'ensemble des dispositifs d'aide et d'accompagnement proposés aux agents
- Favoriser l'appropriation et la connaissance de l'ensemble des politiques d'égalité professionnelle
- Déployer une politique de qualité de vie au travail

Descriptif de l'action :

- Recensement des dispositifs existants (CNAS, CDG)
- Elaboration du vade mecum

Résultats attendus :

- Meilleure connaissance des dispositifs
- Meilleure connaissance des sanctions encourues

Indicateurs de suivi :

- Nombre de guides diffusés et vus
- Nombre de prestations demandées via le CNAS
- Nombre de consultations auprès de la cellule de signalement

Fiche action 16 : Mettre en place une action de communication sur les engagements de la Ville

2023

2024

2025

La Ville s'engage de plus en plus en matière d'égalité professionnelle et il est important de communiquer à ce sujet, outil de dynamisme et d'attractivité de la politique RH de la collectivité.

Objectifs de l'action

- Montrer l'engagement de la Ville en faveur de l'égalité professionnelle

Descriptif de l'action :

- Participation à des opérations nationales ou locales sur le sujet
- Sensibilisation des agents via des opérations accessibles
- Publications d'articles, de vidéos via les supports internes et/ou externes

Résultats attendus :

- Meilleure connaissance par les agents et les usagers des actions de la Ville en faveur de l'égalité professionnelle

Indicateurs de suivi :

- Nombre de publications sur le sujet
- Nombre de participations à des opérations nationales ou locales



Direction des Ressources Humaines

saint-andre.re