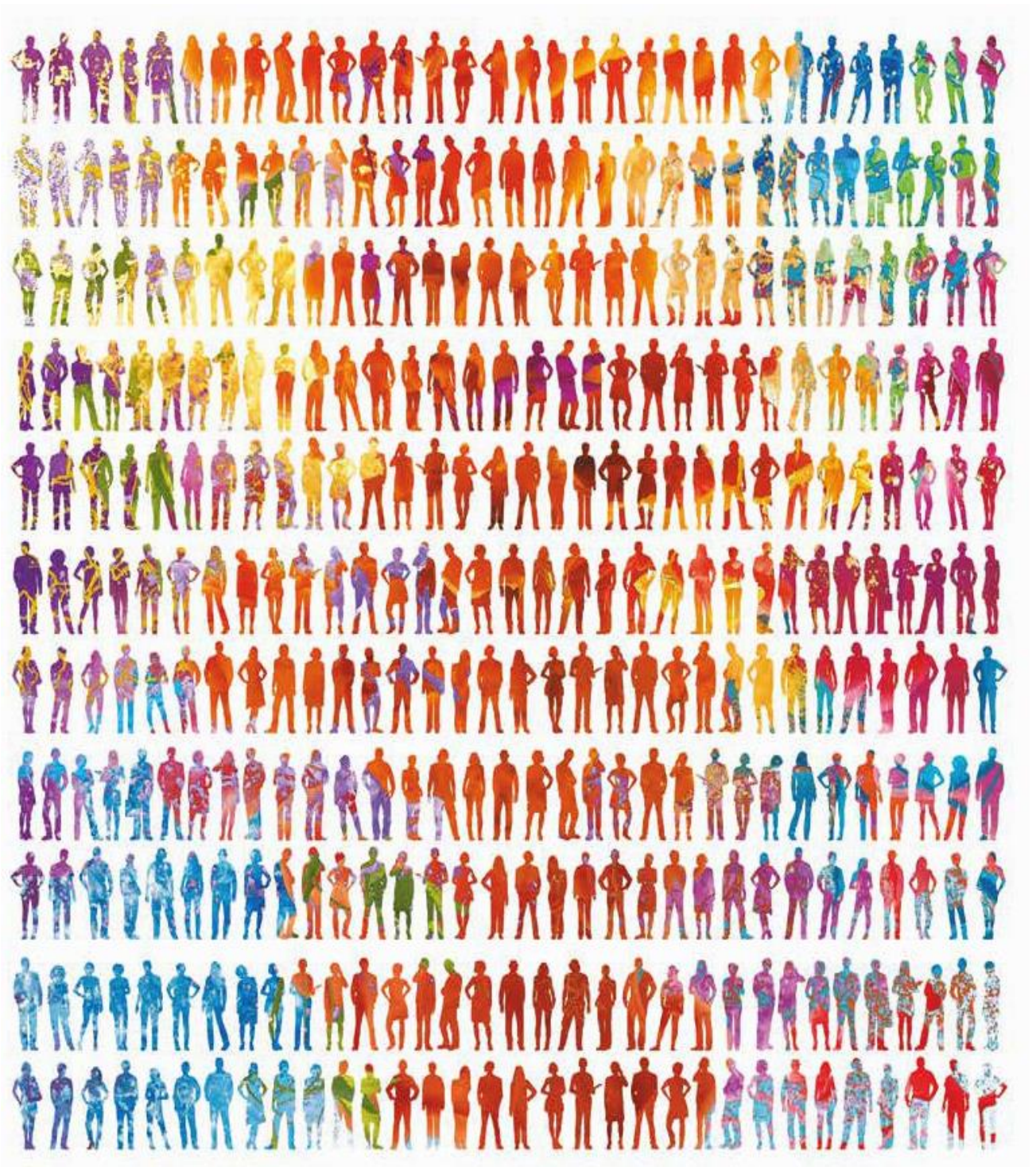




# PLAN D'ACTION EGALITE PROFESSIONNELLE

## VILLE DE MAISONS-ALFORT



## Table des matières

Introduction.....	2
<b>AXE 1 .....</b>	<b>4</b>
<b>Mettre en place un plan triennal dans une démarche participative .....</b>	<b>4</b>
<b>Action 1.1 : définir la gouvernance des politiques d'égalité professionnelle.....</b>	<b>4</b>
<b>Action 1.2 : renforcer la connaissance statistique de la situation comparée des femmes et des hommes.....</b>	<b>5</b>
<b>Action 1.3 : sensibiliser et informer les agents.....</b>	<b>5</b>
<b>Action 1.4 : Piloter, suivre et évaluer le plan d'action .....</b>	<b>6</b>
<b>AXE 2 .....</b>	<b>7</b>
<b>Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération.....</b>	<b>7</b>
<b>Action 2.1 : mener une politique volontariste de suppression des inégalités salariales entre les femmes et les hommes.....</b>	<b>7</b>
<b>Action 2.2 : mettre en place une politique de promotion sociale tenant compte du RSU de la collectivité.....</b>	<b>8</b>
<b>AXE 3 .....</b>	<b>9</b>
<b>Garantir l'égal accès des femmes et des hommes à l'emploi .....</b>	<b>9</b>
<b>Action 3.1 : établir une procédure de recrutement favorisant l'égalité professionnelle .....</b>	<b>9</b>
<b>Action 3.2 : faciliter l'égal accès des femmes et des hommes à la formation.....</b>	<b>10</b>
<b>Action 3.3 : faciliter l'égal accès des femmes et des hommes à l'information en matière d'emploi .....</b>	<b>11</b>
<b>Action 3.4 : Mettre en place des mesures d'aide à la mobilité et de développement de carrière .....</b>	<b>12</b>
<b>Action 3.5 : Favoriser et accompagner l'accès des femmes aux postes à responsabilité .....</b>	<b>13</b>
<b>AXE 4 .....</b>	<b>14</b>
<b>Mieux concilier la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale.....</b>	<b>14</b>
<b>Action 4.1 : informer les agents des règles et de effets des interruptions de carrière et les accompagner.....</b>	<b>14</b>
<b>Actions 4.2 : mettre en place des dispositifs d'organisation du temps de travail .....</b>	<b>15</b>
<b>Actions 4.3 : Améliorer les conditions de travail des agents .....</b>	<b>15</b>
<b>AXE 5 .....</b>	<b>17</b>
<b>Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes .....</b>	<b>17</b>
<b>Action 5.1 : prévenir toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et lutter contre le harcèlement moral, sexuel et les actes de discrimination .....</b>	<b>17</b>
<b>Action 5.2 : communiquer et lutter contre les stéréotypes et les discriminations .....</b>	<b>18</b>

## Introduction

Prévus par l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle a été rendu obligatoire par l'article 80 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

La ville de Maisons-Alfort s'engage à travers ce plan d'action à promouvoir l'égalité femmes – hommes. Ces valeurs fondamentales de la démocratie sont inscrites à l'article 1<sup>er</sup> de la Constitution de la Vème République qui prévoit de favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles.

Ce plan, dont la durée ne peut excéder une période de trois ans, est notamment établi par les collectivités territoriales ainsi que par les établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20.000 habitants après consultation du comité social territorial ; il doit préciser les mesures auxquelles s'engage l'employeur pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'élaboration de ce plan se fonde sur le diagnostic de la situation comparée des femmes et des hommes au sein de la collectivité : en effet, un rapport égalité femmes hommes est présenté dans le cadre du ROB depuis 2020, permettant désormais de dégager des grandes tendances quant à la situation de la collectivité.

Le plan d'action doit préciser :

- Les mesures auxquelles s'engage l'employeur public ;
- Le ou les objectifs à atteindre pour chaque mesure ;
- Les indicateurs de suivi et d'évaluation des mesures ;
- Si possible les moyens et outils mis à disposition ;
- Le calendrier de mise en œuvre des mesures.

Les thématiques obligatoires du plan d'action :

- Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter des 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.

Des axes supplémentaires peuvent être ajoutés, portant notamment sur la gouvernance de la politique d'égalité professionnelle (signer la charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale, s'engager dans des démarches de certification).

Au-delà de l'enjeu éthique et du respect des obligations légales et réglementaires, promouvoir l'égalité professionnelle améliore globalement le bien-être au travail des agents, joue un rôle d'exemplarité sur l'ensemble de la collectivité, met en cohérence l'action interne avec la

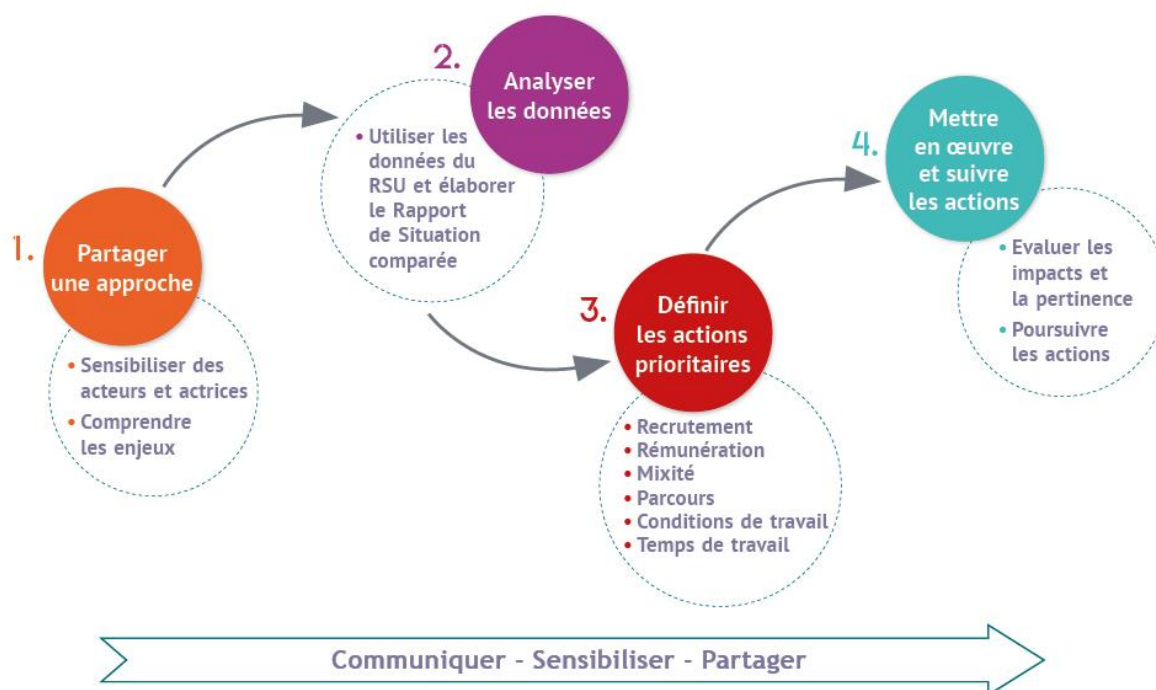
vocation d'intérêt général des politiques publiques, donne une image positive de la collectivité et participe à la modernisation de la gestion des ressources humaines.

Œuvrer pour l'égalité professionnelle requiert la mobilisation de tous les acteurs territoriaux afin de lutter contre les stéréotypes et les discriminations : sensibilisation des agents, recrutement exemplaire, égal accès au déroulement de carrière, ...

Ainsi, il s'agit aujourd'hui de poursuivre la dynamique engagée tout en s'appuyant sur l'existant et sur des projets déjà réalisés ou en cours.

Ce plan est établi pour la période comprise entre 1<sup>er</sup> janvier 2024 et le 31 décembre 2026.

Les différentes étapes de la démarche :



## AXE 1

### Mettre en place un plan triennal dans une démarche participative



#### FOCUS

Rendre visible les acteurs  
assurant le portage du dispositif,  
diffuser les études réalisées,  
informer, former sensibiliser.

#### Action 1.1 : définir la gouvernance des politiques d'égalité professionnelle

*Objectif poursuivi* : définir le qui fait quoi

*Mesures* :

- Acter le portage politique de la démarche
- Identifier les acteurs, définir leur rôle et l'articulation de leurs missions
- Associer les représentants du personnel
- Planifier les modalités de communication interne et externe
- Organiser le suivi et l'évaluation de la démarche

*Indicateurs de suivi* :

- Instances de pilotage
- Désignation de référents égalité professionnelle travaillant en réseau
- Transmission des travaux de conception du plan aux représentants du personnel
- Mixité de tout groupe de travail sur cette thématique
- Mixité des représentants du personnel dans tout groupe de travail

*Moyens* : moyens humains, méthodologie de projet, dialogue social

*Mise en œuvre* : janvier 2024

## Action 1.2 : renforcer la connaissance statistique de la situation comparée des femmes et des hommes

*Objectif poursuivi* : disposer d'un état des lieux contextualisé

*Mesures* :

- Produire un RSU et un rapport égalité femmes hommes
- Publier ces rapports sur le site extranet
- Responsabiliser l'encadrement sur l'égalité professionnelle
- Mobiliser des fonds (notamment le fond pour l'égalité professionnelle dans la fonction publique géré par la DGAFP)

*Indicateurs de suivi* :

- RSU, rapport égalité femmes hommes
- Programmation d'actions de formation, de sensibilisation
- Réponse aux appels à projet

*Moyens* : outils de communication, formation, extranet

*Mise en œuvre* : depuis 2021

## Action 1.3 : sensibiliser et informer les agents

*Objectif poursuivi* : informer sur les enjeux, déconstruire les idées reçues, acquérir de nouveaux réflexes professionnels

*Mesures* :

- Intégrer l'égalité femmes hommes dans le plan de formation
- Intégrer l'égalité femmes hommes dans le parcours d'accueil des nouveaux arrivants
- Intégrer l'égalité femmes hommes dans le règlement intérieur
- Intégrer les enjeux de l'égalité femmes hommes lors d'événements internes à la collectivité (séminaire)
- Former les élus aux enjeux de l'égalité professionnelle

*Indicateurs de suivi* :

- Programmation d'actions de formation, de sensibilisation
- Rédaction du règlement intérieur

- Programmation d'évènements
- Diffusion des écrits en lien avec l'égalité professionnelle

*Moyens* : outils de communication, formation, extranet

*Mise en œuvre* : à partir de 2024

#### **Action 1.4 : Piloter, suivre et évaluer le plan d'action**

*Objectif poursuivi* : disposer d'outils de pilotage, de suivi et d'évaluation du plan d'action

*Mesures* :

- Suivre les objectifs, les indicateurs de suivi et leur calendrier de mise en œuvre
- Informer les membres du CST de ce suivi

*Indicateurs de suivi* :

- Indicateurs fixés par le plan d'action

*Moyens* : outil informatique

*Mise en œuvre* : A partir de 2024

## AXE 2

### Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération

#### FOCUS

**A même travail et même niveau d'expérience, même niveau de rémunération.**



**Action 2.1 : mener une politique volontariste de suppression des inégalités salariales entre les femmes et les hommes**

*Objectif poursuivi :* objectiver les modalités de rémunération et d'attribution du régime indemnitaire

*Mesures :*

- Etablir un diagnostic sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au sein de la collectivité.
- Proposer des mesures correctrices d'amélioration :
  - Fonder l'attribution et le montant des primes sur des critères objectifs : fonctions, responsabilités, compétences, ...
  - Réduire les écarts de régime indemnitaire entre les filières
  - Garantir les régimes indemnitaires pendant les congés maternité et paternité
  - Questionner la répartition des heures supplémentaires en fonction des services et des métiers
  - Garantir l'égalité de rémunération dans la mise en œuvre des recrutements

*Indicateurs de suivi :*

- Rapport égalité femmes hommes, rubrique dédiée à la rémunération
- Recensement et étude de la répartition des 10 plus hautes rémunérations
- Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes



- Respect des règles de classement pour les recrutements par voie contractuelle
- Elaboration de critères objectifs et basée sur une cotation des emplois
- Outil de suivi des heures supplémentaires

*Moyens* : progiciel RH, Excel, règles statutaires, délibération RIFSEEP

*Mise en œuvre* : depuis mars 2022

## Action 2.2 : mettre en place une politique de promotion sociale tenant compte du RSU de la collectivité

*Objectif poursuivi* : sensibiliser les différents acteurs de la promotion sociale à la non-discrimination et à la promotion de l'égalité professionnelle femmes hommes ; avoir un rapport égalité femmes hommes permettant une prise en compte de ces éléments pour mettre en œuvre la promotion sociale.

*Mesures* :

- Présenter et diffuser un rapport égalité femmes hommes devant le comité social territorial et le communiquer aux différents acteurs intervenant dans la promotion sociale
- Mettre en place des indicateurs de suivi des promotions par genre
- Intégrer la question de l'égalité professionnelle dans les lignes directrices de gestion de l'avancement de grade et de la promotion interne

*Indicateurs de suivi* :

- Rapport égalité femmes hommes, rubrique dédiée à la promotion sociale
- Définition concertée de critères des lignes directrices de gestion (LDG) d'avancement de grade et de promotion interne et de la valorisation des parcours professionnels

*Moyens* : progiciel RH, arrêté de mise en place des LDG avancement de grade

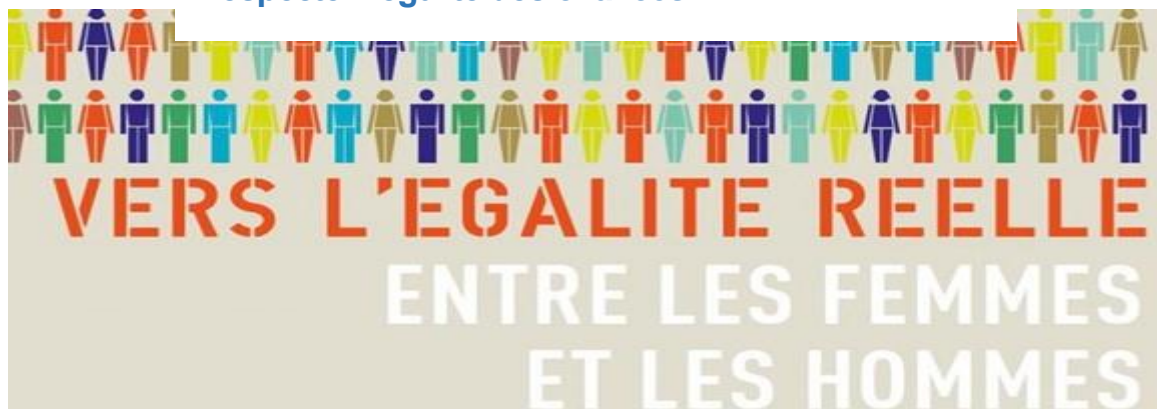
*Mise en œuvre* : depuis 2019

## AXE 3

Garantir l'égal accès des femmes et des hommes à l'emploi

### FOCUS

Respecter l'égalité des chances.



Action 3.1 : établir une procédure de recrutement favorisant l'égalité professionnelle

*Objectif poursuivi* : objectiver la procédure de recrutement

#### *Mesures*

- Définir avec précision et objectivité le profil de poste, les compétences nécessaires pour occuper le poste
  - Dans la publicité des avis de recrutement/fiches de poste :
    - ✓ Ne faire aucune référence à un genre spécifique
    - ✓ Ajouter automatiquement la spécification H/F
    - ✓ Féminiser et masculiniser les noms de métiers
    - ✓ Veiller à rester neutre dans les avis de recrutement et s'adresser indifféremment aux femmes et aux hommes
  - Dans la phase de sélection des candidats :
    - ✓ Utiliser une grille de lecture objective centrée sur les compétences pour trier les CV
    - ✓ Favoriser la mixité des jurys de recrutement
    - ✓ Sensibiliser les différents acteurs du recrutement et les élus à la lutte contre les discriminations par le biais d'une fiche rappelant les critères illégaux de recrutement et faisant mention des bonnes pratiques

- ✓ Recevoir en entretien des femmes et des hommes pour tous les postes à compétences égales (a minima dans la même proportion que les candidatures reçues)
- ✓ Mettre en place des grilles d'évaluation sur la base de critères objectifs pour la tenue des entretiens
- ✓ Elaborer systématiquement des fiches d'évaluation individuelle des candidats lors des entretiens (traçabilité des entretiens pour qu'il soit possible de les restituer aux candidat(e)s)
- ✓ Elaborer un compte-rendu complet du recrutement qui explicite le choix du candidat retenu
- ✓ Veiller à rester neutre dans les avis de recrutement et s'adresser indifféremment aux femmes et aux hommes
- ✓ Motiver les décisions de rejet des candidatures

*Indicateurs de suivi :*

- Mesure de suivi de la procédure de recrutement
- Rapport égalité femmes hommes, rubrique dédiée aux arrivées et aux départs
- Mise en place de formations sur le thème de l'égalité professionnelle et sur le thème de la tenue d'entretiens de recrutement

*Moyens :* procédure de recrutement, progiciel RH, actions de formation

*Mise en œuvre :* depuis 2022

### Action 3.2 : faciliter l'égal accès des femmes et des hommes à la formation

*Objectif poursuivi :* favoriser le départ des agents en formation

*Mesures :*

- Proposer et favoriser des formations professionnelles proches du lieu de travail
- Proposer aux agents, à l'issue d'une interruption de carrière d'un an et plus une action de formation d'adaptation à l'emploi
- Sensibiliser les responsables de service sur l'importance de la mise à jour des connaissances et la bonne gestion de l'absence prévisible en cas de formation
- Faciliter le départ en formation

*Indicateurs de suivi :*

- Rapport égalité femmes hommes, rubrique dédiée à la formation

- Plan de formation accessible à tous
- Règlement de formation accessible à tous
- Développement de l'offre de formation intra
- Suivi des interruptions de carrière et mise en place d'entretiens de retour

*Moyens* : plan de formation, règlement de formation, Word, progiciel RH, procédure RH

*Mise en œuvre* : depuis 2022

### Action 3.3 : faciliter l'égal accès des femmes et des hommes à l'information en matière d'emploi

*Objectif poursuivi* : rendre accessible les vacances d'emploi de la collectivité

*Mesures* :

- Diffuser les vacances d'emploi de façon systématique grâce à l'extranet et au site internet de la Ville
- Mettre à jour par les services recruteurs les profils de poste vacants, accompagnés par la DRH pour leur l'harmonisation
- Rendre accessibles les profils de poste pour permettre une bonne compréhension des attendus du poste (notamment lors de l'entretien d'évaluation professionnelle)

*Indicateurs de suivi* :

- Outils de suivi des postes vacants de la collectivité
- Tableau des effectifs par service
- Charte de la mobilité
- Intégration systématique de cette information dans la rubrique « postes à pourvoir » de l'extranet

*Moyens* : Excel, Word, procédure de recrutement, extranet

*Mise en œuvre* : depuis 2023

### Action 3.4 : Mettre en place des mesures d'aide à la mobilité et de développement de carrière

*Objectif poursuivi* : favoriser l'évolution professionnelle

*Mesures* :

- Recenser les agents ayant un projet de reconversion professionnelle ou d'évolution professionnelle
- Accompagner les souhaits de mobilité en proposant des ateliers de rédaction des CV, des lettres de motivation et en mettant en œuvre des séances de préparation aux entretiens
- Identifier les besoins de formation et accompagner l'agent dans la mise en place d'un plan personnalisé de formation
- Aider les agents à identifier les supports permettant de mettre en œuvre leur mobilité
- Recourir à des dispositifs d'immersion permettant aux agents de gagner en employabilité en vue d'une mobilité
- Définir des règles de régime indemnitaire facilitant la mobilité
- Etablir une charte de la mobilité
- Faciliter l'accès à l'information relative aux concours, examens professionnels et prépa-concours

*Indicateurs de suivi* :

- Outils de suivi des souhaits de mobilité
- Ateliers d'accompagnement de reconversion/évolution professionnelle
- Définition d'une règle de gestion de l'impact d'une mobilité interne sur le régime indemnitaire
- Charte de mobilité
- Dispositifs d'immersion
- Diffusion de l'information concours/examen/prépa

*Moyens* : Excel, Word, charte de la mobilité, extranet

*Mise en œuvre* : depuis 2022

### Action 3.5 : Favoriser et accompagner l'accès des femmes aux postes à responsabilité

*Objectifs poursuivis* : faciliter l'accès des femmes aux postes à responsabilité

*Mesures* :

- Mesurer et suivre le taux de féminisation des emplois à responsabilité
- Systématiser la collecte de données « genrées » concernant la réussite aux concours et examens professionnels de catégorie A et A+
- Favoriser la mobilité interne et l'identification, la formation et l'accompagnement des potentiels
- Mentoring, mise en place d'un réseau professionnel féminin

*Indicateurs de suivi* :

- Rapport égalité femmes hommes, rubrique dédiée aux emplois de direction
- Outils de suivi des souhaits de mobilité
- Ateliers d'accompagnement de reconversion/évolution professionnelle
- Charte de la mobilité
- Diffusion de l'information concours/examen/prépa

*Moyens* : Progiciel RH, Excel, Word, charte de la mobilité, extranet

*Mise en œuvre* : depuis 2022

## AXE 4

### Mieux concilier la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale

#### FOCUS

Encourager les nouvelles formes d'organisation du travail au bénéfice de l'égalité professionnelle.



**Action 4.1 :** informer les agents des règles et des effets des interruptions de carrière et les accompagner

*Objectif poursuivi :* gérer l'interruption de carrière et faciliter la reprise d'activité à l'issue

*Mesures :*

- Etablir des écrits clairs sur les congés familiaux et les disponibilités
- Informer les agents de l'impact des congés familiaux sur la carrière
- Accompagner le retour d'un agent à l'issue d'un congé familial en proposant des entretiens individuels
- Favoriser le congé paternité en développant l'information vers les agents concernés

*Indicateurs de suivi :*

- Rapport égalité femmes hommes, rubrique dédiée aux congés familiaux et temps partiel
- Entretien pré et post congé familial
- Diffusion de l'information statutaire relative aux congés familiaux et à leurs impacts en matière de carrière

*Moyens :* Progiciel RH, Excel, Word, extranet

*Mise en œuvre :* depuis 2022

## Actions 4.2 : mettre en place des dispositifs d'organisation du temps de travail

*Objectif poursuivi* : mieux organiser les temps de travail des agents en veillant au respect des contraintes de fonctionnement du service

### *Mesures*

- Concevoir des organisations du temps de travail permettant une meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle (plages horaires mobiles pour certains emplois)
- Elaborer une charte du temps de travail
- Encadrer les heures de réunion, quel que soit le niveau de responsabilité
- Mettre en place le télétravail et favoriser les nouveaux modes de communication : outils collaboratifs, adaptation du matériel informatique et de la téléphonie mobile
- Elaborer une charte du télétravail et des guides d'accompagnement des agents et des managers
- Encourager le droit à la déconnexion
- Faciliter l'égal accès au télétravail pour les femmes et les hommes
- Neutraliser l'impact potentiel du télétravail sur le déroulement de carrière des femmes et des hommes

### *Indicateurs de suivi* :

- Délibération relative au temps de travail
- Charte du temps de travail
- Délibération relative à la mise en œuvre du télétravail
- Charte de télétravail, guide du télétravailleur et guide du management à distance

*Moyens* : Word, extranet

*Mise en œuvre* : depuis septembre 2023

## Actions 4.3 : Améliorer les conditions de travail des agents

*Objectif poursuivi* : proposer des actions d'amélioration des conditions de travail des agents

### *Mesures*

- Etablir un diagnostic des conditions de travail, des types de risques, de l'absentéisme



- Fixer des règles de remplacement des absences, mettre en place des postes dédiés (volants)
- Concevoir une politique de mobilité ciblée à destination des emplois à forte pénibilité
- Elaborer une politique de maintien dans l'emploi
- Recourir à des dispositifs d'immersion permettant aux agents de gagner en employabilité en vue d'une mobilité
- Réfléchir à des actions, y compris sur des temps informels, favorisant le bien-être au travail, la cohésion d'équipe
- Mobiliser la médecine préventive et les différents acteurs de la prévention

*Indicateurs de suivi :*

- Document unique, du RASSCT, d'un bilan d'indisponibilité physique, du rapport social unique (RSU), d'un bilan des reclassements/aménagements de poste/changements d'affectation
- Suivi des registres de santé et de sécurité au travail, du registre des dangers graves et imminents
- Règles de remplacement des absences
- Ateliers d'accompagnement de reconversion/évolution professionnelle subie
- Diagnostic qualité de vie au travail (QVT)
- Suivi de la mobilisation des acteurs de la prévention et mise en place de relais de prévention
- Actions de formation visant le bien-être au travail et la cohésion d'équipe
- Activités de détente sur la pause méridienne

*Moyens :* Progiciel RH, Word, charte de la mobilité

*Mise en œuvre :* depuis 2023

## AXE 5

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

### FOCUS

Parce que chacun doit être vigilant.



Action 5.1 : prévenir toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et lutter contre le harcèlement moral, sexuel et les actes de discrimination

*Objectif poursuivi* : prévenir, informer et lutter contre les situations de violence, de harcèlement moral, sexuel et de discrimination

#### *Mesures*

- Mettre en place une procédure d'alerte et identifier des référents
- Mettre en place un dispositif de prise en charge des victimes de violence
- Communiquer pour éclairer les agents sur ce que peuvent être les situations
- Former, sensibiliser les agents pour connaître ces situations
- Former les managers pour connaître, prévenir et traiter ces situations de violence, de harcèlement moral, sexuel et de discrimination
- Intégrer les risques psycho-sociaux dans le document unique
- Mobiliser la médecine préventive et les différents acteurs de la prévention
- Diffuser les numéros d'urgence et les contacts professionnels en interne et sur le territoire pouvant accueillir et accompagner les victimes et les témoins
- Responsabiliser les managers dans la conduite de l'action disciplinaire
- Evaluer annuellement l'efficacité du dispositif de signalement

#### *Indicateurs de suivi :*

- Suivi de la mobilisation de la procédure d'alerte
- Bilan des référents (facilité à mobiliser le dispositif, difficultés rencontrées, ...)

- Elaboration d'un guide relatif à la procédure d'alerte et diffusion par tout moyen
- Actions de formation/sensibilisation à destination des agents et des managers
- Document unique, volet risques psycho-sociaux
- Suivi de la mobilisation des acteurs de la prévention

*Moyens* : Plateforme de signalement, Word, guide relatif au dispositif

*Mise en œuvre* : depuis novembre 2023

## Action 5.2 : communiquer et lutter contre les stéréotypes et les discriminations

*Objectif poursuivi* : construire des actions de sensibilisation à la prévention des discriminations afin de casser les représentations

*Mesures* :

- Sensibiliser les agents à la question de la discrimination
- Former les cadres à la lutte contre les discriminations
- Créer un guide dédié à cette question
- Désigner un référent dédié à cette question pour faire vivre ce dispositif

*Indicateurs de suivi* :

- Suivi des formations mises en œuvre et du nombre d'agents formés/sensibilisés
- Outil de communication sur le dispositif
- Elaboration d'un guide relatif à la procédure d'alerte

*Moyens* : Plateforme de signalement, Word, guide relatif au dispositif

*Mise en œuvre* : depuis novembre 2023

