

Comité Technique Ville de Nice	Séance du 29 mars 2021
<i>A compléter par le service émetteur :</i> Dossier nécessitant une décision de l'assemblée délibérante : ☐ OUI ☐ NON Date prévisible de présentation à l'assemblée : <i>A compléter par le service Dialogue Social :</i> Dossier n° 21/21 : Version n°2 ☒ pour avis ☐ pour information PLAN D'ACTIONS RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 2021 -2023	

Cette note présente une proposition de plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui sera mis en œuvre entre 2021 et 2023 au profit des agents de de la Métropole Nice Côte d'Azur, de la Ville de Nice et du CCAS de la Ville de Nice.

Ce plan relatif à l'égalité professionnelle dans la fonction publique s'inscrit dans le cadre du décret n°2020-528 du 4 mai 2020. Cette mesure phare inscrite dans la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 vise à définir pour une période de 3 ans, la stratégie et les mesures destinées à réduire les écarts constatés 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, cadre 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.

Cette proposition de plan d'actions a été élaborée dans la continuité du plan d'actions en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale réalisé suite à la signature de la charte européenne en 2012 pour la Ville de Nice et la Métropole Nice Côte d'Azur qui s'est notamment traduit par la mise en œuvre d'actions au profit des agents de la Métropole Nice Côte d'Azur, de la Ville de Nice et du CCAS de la Ville de Nice sur la période 2016 – 2020.

L'élaboration de ce nouveau plan d'actions a été conduite en concertation avec les organisations syndicales représentatives et a permis la définition des objectifs à atteindre, le choix des indicateurs de suivi et leur calendrier de mise en œuvre, lors des réunions de travail entre les représentants du personnel et les services des ressources humaines concernés.

Les objectifs ciblés dans le cadre du présent plan d'actions sont déclinés en 6 axes :

- Améliorer la politique et du suivi des actions mises en œuvre en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- 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 privée ;
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Axe 1 : Amélioration de la politique et du suivi des actions mises en œuvre en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

Action 1 : Améliorer le diagnostic sur l'égalité entre les femmes et les hommes établi au sein de nos collectivités

Une liste d'indicateurs à renseigner pour établir le bilan à réaliser annuellement au sein de la collectivité sur l'égalité entre les hommes et les femmes a été définie avec les organisations syndicales. Les indicateurs proposés sont listés ci-après. Ils devront systématiquement permettre une comparaison entre les femmes et les hommes et seront renseignés pour une année civile complète.

Un premier bilan contenant cette nouvelle liste d'indicateurs sera réalisé pour mai 2021 au plus tard.

1- Répartition hommes/femmes

- Global.
- Par catégorie.
- Par filière.
- Par nature d'emploi et statut.
- Par poste d'encadrement-manager (à partir de chef de service et plus).

2- Pyramide des âges

- Pyramide des âges complète.
- Analyse ciblée sur les agents de + de 60 ans à prévoir.
- Pyramide des âges par catégorie :
 - A, B, C.
 - Contractuel.
 - Statutaire.

3 - Absentéisme

- Nombre de jours moyens d'arrêt par arrêt et par catégorie avec comparaison entre les hommes et les femmes :
 - Maladie.
 - Longue maladie.
 - Pathologie professionnelle.
- Fréquence des arrêts.
- Nombre accidents de travail, maladies professionnelles et accidents de trajet.
- Prise des jours enfants malades (hommes/femmes).

4- Congés

- Paternité : nombre de congés pris par rapport au nombre de naissances déclarées.
- Maternité : nombre de jours de congés maternité par rapport à la durée du congé légal.

5- Télétravail

- Pourcentage de femmes en télétravail.
- Pourcentage d'hommes en télétravail.
- Quotité moyenne de télétravail par femme.
- Quotité moyenne de télétravail par homme.

6- Rémunération

- 10 plus fortes rémunérations.
- Tableau revenu brut par catégorie et par statut (emploi permanent) et par filière (voir si ce tableau tient compte du RI, dans le cas contraire, prévoir de produire un bilan RI par filière).
- Salaire moyen.
- Salaire médian.
- Heures supplémentaires et complémentaires effectuées.
- Nombre d'agents en temps non complet et les temps partiels.
- Nombre d'agents promouvables et agents promus (hommes-femmes) par catégorie.
- Nombre de formations au management suivi.
- Recrutement par catégorie, par filière, par statut - Hommes/Femmes.

7- Situation de harcèlement

- Nombre de saisines de la procédure de harcèlement.
- Nombre de suites données.

L'ensemble de ces indicateurs fera l'objet de commentaires et d'une analyse travaillée avec toutes les directions et services du pôle RH de la DGA Ressources concernés.

Action 2 : Mettre en place un comité de suivi.

Ce comité sera chargé du suivi de la mise en œuvre des actions et de la préparation du bilan annuel. Il sera composé de représentants du pôle RH, d'un représentant par organisation syndicale pour les 3 CT et se réunira au minimum deux fois par an.

Action 3 : Présentation annuel du bilan « égalités entre les femmes et les hommes » pour avis en comités techniques.

Action 4 : Désignation d'un agent référent sur l'égalité femmes/hommes au sein du pôle RH.

Action 5 : Redéfinir le rôle et les missions du réseau des ambassadeurs « égalité femmes/hommes ».

Le rôle du réseau des ambassadeurs « égalité femmes/hommes » sera redéfini en 2021. Son articulation avec les autres acteurs, notamment avec le réseau des bienveilleurs sera précisé pour définir les modalités de coordination de ces deux réseaux et donner plus de lisibilité à cette thématique en créant un maillage de personnes ressources.

<u>Axe 2 :</u> Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
--

Action 1 : Traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

La mise en place du RIFSEEP en 2021 devra permettre de prendre en compte les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Un plan de rattrapage pluriannuel sera défini pour permettre à terme la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Action 2 : Analyser la possibilité d'offrir aux femmes travaillant à temps incomplet (ATT par exemple) d'autres contrats complémentaires pour pouvoir obtenir un poste à temps plein.

Axe 3 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique

Action 1 : Mettre en place des jurys mixtes pour l'ensemble des recrutements.

Action 2 : Rédiger les offres d'emploi en utilisant des mots « neutres ».

Action 3 : Valoriser des exemples de parcours professionnels au sein de nos collectivités de femmes et d'hommes avec un métier occupé majoritairement par des agents du sexe opposé pouvant inspirer d'autres vocations.

L'objectif de cette action est de permettre de rappeler que tous les métiers sont mixtes et de communiquer sur les possibilités d'accès aux différents métiers proposés au sein de la collectivité quel que soit son sexe.

Action 4 : Continuer à améliorer l'accès à des postes à responsabilité pour les femmes au sein de nos collectivités.

Les actions qui pourront être mises en œuvre sont les suivantes :

- Organisation d'ateliers de mentoring, de co-développement, ...
- Maintien du module de formation « leadership au féminin » pour les cadres souhaitant travailler sur les freins à un accès aux postes à haute responsabilité.
- Développer un module de formation mixte sur « les enjeux de la mixité : leadership masculin-féminin ». Les objectifs seront d'appréhender le système de relations professionnelles femmes-hommes par une réflexion croisée sur les enjeux de l'égalité professionnelle pour faire évoluer les représentations et sortir des stéréotypes.

Action 5 : Favoriser à compétences égales lors d'un recrutement ou d'une demande de formation à un métier le candidat du sexe minoritaire sur le type d'emploi ciblé.

Action 6 : Réaliser un audit et définir un plan d'actions pluriannuel visant à équiper à terme tous les locaux de la collectivité de sanitaires et de vestiaires permettant d'accueillir des agents des deux sexes.

Axe 4 : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie privée

Action 1 : Poursuite du déploiement du télétravail pour tous avec communication adaptée pour combattre les idées reçues et garantir l'accès au plus grand nombre à ce type d'organisation du travail.

Action 2 : Favoriser la prise de congés parentaux par les hommes et les femmes.

Action 3 : Etudier la possibilité de permettre la mise en place d'aménagements horaires temporaires pour des agents ayant des contraintes familiales spécifiques (famille monoparentale par exemple) pour leur faciliter l'accès à certains métiers.

Axe 5 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

Action 1 : Mise en place d'une procédure en cas de suspicion de harcèlement sexuel.

Cette procédure sera mise en place en 2021 en complément de la procédure existante sur le harcèlement. Les suites qui peuvent être données aux différentes saisines seront clarifiées.

Action 2 : Former les représentants du personnel, les bienveillants, les ambassadeurs et les référents RH aux stéréotypes de genre et les violences sexistes.

Action 3 : Elargir le champ d'intervention du réseau des bienveillants aux signalements de comportements et d'agissements sexistes.

Action 4 : Mettre à disposition des outils de sensibilisation internes pour prévenir les discriminations et les agissements sexistes.

Plusieurs outils seront développés et mis à la disposition des agents. On peut citer notamment les outils suivants :

- Réalisation d'affiches à apposer dans les locaux de travail ;
- Mise à disposition de formation en ligne sur l'égalité ou de vidéos permettant le débat et les prises de conscience ;
- Création d'un outil d'autoévaluation des propos et des comportements sexistes au travail.

Action 5 : Informer et communiquer auprès des agents sur l'accompagnement que peut réaliser le pôle action sociale du personnel dans des situations de harcèlement ou de violences conjugales.

Action 6 : Interdire sur le lieu de travail les affichages à caractère érotique ou pornographique.

Action 7 : Sensibiliser les encadrants sur les nouveaux modes de parentalités et les droits y afférant.

Axe 6 : Communication

Action 1 : Réaliser chaque année une campagne de sensibilisation relative à l'égalité entre les hommes et les femmes.

Action 2 : Rendre accessible à l'ensemble des agents le plan d'actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes mis en œuvre au sein de nos collectivités et les bilans réalisés.

Le plan d'actions et les bilans annuels seront mis en en ligne sur DOMUS.

Le comité de suivi qui sera mis en place au plus tard en juin 2021 aura en charge de veiller à la planification des actions, de suivre et d'évaluer sa mise en œuvre. Sur la base des bilans qui seront présentés annuellement, il pourra proposer chaque année une adaptation du plan d'actions.

Il est demandé aux membres du Comité Technique d'émettre un avis sur ce dossier