

Plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Préambule

La Ville d'Ivry-sur-Seine fait de l'égalité femmes-hommes un enjeu majeur de son action, en étant signataire depuis 2015 de la **Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale**, qui s'articule autour de 6 principes fondamentaux :

- L'égalité entre les femmes et les hommes constitue un droit fondamental
- Les discriminations doivent être prises en compte pour traiter de l'égalité
- La participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision est un préalable de société démocratique
- L'élimination des stéréotypes sexués est indispensable pour l'instauration de l'égalité entre les femmes et les hommes
- Intégrer la dimension du genre dans toutes les activités des collectivités et des régions est nécessaire pour faire avancer l'égalité
- Des plans d'action et des programmes adéquatement financés sont des outils nécessaires pour faire avancer l'égalité des hommes et des femmes

Suite à la signature de cette charte, la collectivité a engagé une concertation auprès des Ivryen.ne.s, qui a abouti sur l'élaboration d'un **plan d'action pour l'égalité entre les femmes et les hommes pour 2018-2020**.

Ce combat pour l'égalité se poursuit, et demeure une priorité. En effet, la lutte pour l'égalité femmes-hommes et contre toutes les discriminations fait partie intégrante du projet municipal pour le nouveau mandat.

Au sein de notre administration, l'égalité femmes-hommes est aussi l'un des trois axes majeurs du projet 100% service public, et le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est l'un des outils qui servira à décliner nos engagements.

Il s'inscrit dans la continuité, puisqu'il s'appuie sur les données issues du **rapport annuel de situation en matière d'égalité F/H et sur le bilan social**, et a été réfléchi au regard d'actions concrètes déjà menées ou enclenchées (comme par exemple : la mise en place d'un réseau de référent.e.s Egalité au sein des Directions).

L'égalité professionnelle constitue aussi un des axes prioritaire **des lignes directrices de gestion** de la ville qui à compter de janvier 2021 ont vocation à déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, fixer des orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels, favoriser, en matière de recrutement, l'adaptation des compétences à l'évolution des missions et des métiers, la diversité des profils et la valorisation des parcours professionnels ainsi que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, présenté au comité technique paritaire le 21 janvier 2021, est valable pour une durée de trois ans et fera l'objet d'un bilan annuel ainsi que d'éventuelles adaptations présentées aux instances paritaires. Piloté par la DRH, avec l'appui de le/la chargé.e de mission lutte contre les discriminations, c'est un outil qui s'adresse à tous les agent.e.s de la Ville et du CCAS : il sera donc publié sur Intranet.

A toutes et à tous de le faire vivre !

AXE 1

EVALUER, PREVENIR ET TRAITER LES ECARTS DE REMUNERATION

Diagnostic

Les écarts de rémunération à Ivry-sur-Seine traduisent notamment les écarts entre les filières plus masculinisées mais aussi plus rémunératrices (filière technique) et les filières plus féminisées (administrative, médico-sociale).

Lorsque l'on regarde la répartition par catégorie, on s'aperçoit que plus la rémunération augmente, moins la part des femmes est importante, notamment chez les agent.e.s de catégories A et C.

Ainsi, alors que la proportion de femmes en catégorie A est de 72,3%, elles représentent 76% des agent.e.s de cette catégorie qui percevant moins de 2000 euros mensuels, et 57% des agent.e.s de cette catégorie rémunérés plus de 3500 euros mensuels.

De la même manière, les hommes représentent 39.9% des agent.e.s de catégorie C, et ils représentent 56% des agent.e.s de cette catégorie percevant plus de 2000 euros par mois, et 28% de ceux rémunérés moins de 1500 euros mensuels.

En catégorie B, en revanche, les hommes ne représentent que 44% des agent.e.s rémunérés entre 2000 et 2499 euros mensuels, alors même que la répartition des agent.e.s sur cette catégorie est à l'équilibre (49.6% d'hommes et 50.4% de femmes). Sur les autres tranches de rémunération, la représentation est plus équilibrée (hors tranche inférieure à 1000 euros : 60% d'hommes).

Les heures supplémentaires rémunérées sont principalement réalisées par des hommes (73%), car elles sont principalement concentrées dans certains services techniques, ce qui a aussi un impact sur les écarts de rémunérations.

Objectif

Poursuivre la prise en compte des écarts de rémunération dans l'élaboration et la mise en œuvre de la politique indemnitaire.

Actions

- ◇ Développer des indicateurs complémentaires sur les écarts de rémunération par genre avec pour objectif de consolider les données statistiques et d'affiner le diagnostic pour orienter le plan d'action et ses actualisations
- ◇ Effectuer un bilan de l'impact du RIFSEEP (volet 1) sur les écarts de rémunération en 2022
- ◇ Intégrer la dimension de genre dans les simulations pour l'élaboration du deuxième volet du RIFSEEP en 2021
- ◇ Analyser les cycles de travail générateurs d'heures supplémentaires dans le cadre du dossier sur le temps de travail mené en 2021

AXE 2

GARANTIR L'EGAL ACCES AUX CADRES D'EMPLOIS, GRADES ET EMPLOIS DE LA FONCTION PUBLIQUE

Diagnostic

Concernant l'encadrement, un fort taux de féminisation des emplois de direction à Ivry est constaté, supérieur à la moyenne nationale mais aussi aux obligations réglementaires.

En effet, en 2019, les femmes représentent 76,9% des emplois de direction, avec une majorité de femmes tant sur les emplois de direction générale que les emplois de direction. Les femmes sont également majoritaires sur les emplois de responsables de service et les emplois de cadres de proximité, mais dans des proportions moindres que la proportion de femmes à la ville (61% de femmes en global, et 51,7% en cadres de proximité).

En revanche, sur la mixité des métiers, en prenant en considération les Directions dans leur ensemble, les femmes sont sous-représentées dans des secteurs à connotation « masculine » et inversement.

Par exemple, il n'y a que 9% d'hommes au sein de la Direction Actions Prestations Famille (DAPF), 12% au sein de la DSCCAS (Direction du CCAS et de la santé) – des domaines du soin et des services relatifs à la famille. De même, il n'y a que 14% de femmes au sein de la DEP (Direction des Espaces Publics) comprenant les services Propreté Espaces Publics (6% de femmes), Maintenance Travaux Voirie (7% de femmes) et Espaces Verts (15% de femmes) ; il n'y a que 19% de femmes au sein de la Direction des sports. En fait, dans les domaines du BTP, de la construction, du numérique, de l'informatique, entre autres, les femmes occupent plus souvent des postes de direction ou de responsables de service.

Les avancements d'échelons et de grade traduisent la représentation femmes/hommes dans la collectivité, puisque 57% de femmes ont eu un avancement d'échelon et 69% un avancement de grade. Concernant la promotion interne, en 2018, 8 femmes en ont bénéficié et 9 hommes.

L'ensemble des processus de gestion des emplois, notamment en termes de recrutement et de mobilité, est basé sur des critères non discriminants et veille à favoriser quand cela est possible la mixité des métiers et des équipes selon les différents emplois et niveaux de responsabilité, ainsi qu'à lutter contre les stéréotypes :

- les avis et le contenu des annonces de recrutement, les intitulés des fiches de postes sont traduits en écriture inclusive quand cela est possible, s'adressant ainsi indistinctement aux hommes et aux femmes,
- une nouvelle présentation de l'organigramme (en cours de mise en œuvre pratique) prend en compte l'écriture inclusive pour l'intitulé des postes
- les profils de poste sont déterminés de façon objective au regard des compétences nécessaires pour exercer les missions et de celles dont disposent les candidats, même si des caractéristiques liées à la nature des métiers peuvent sous-tendre un caractère plutôt masculin ou féminin parfois.

- la mixité dans les équipes et les emplois est favorisée dès que cela est possible. La Ville s'attache ainsi par exemple à avoir une représentation féminine dans des métiers techniques (agent.e.s de nettoyage des espaces verts, les jardiniers, les peintres) ou de la surveillance de la voie publique et lutte contre les incivilités (équipes d'ASVP ou d'agent.e.s de proximité) et inversement à disposer d'une représentation masculine dans des métiers administratifs sur des postes de secrétariat, de gestionnaire RH ou comptable ou dans les métiers de la restauration et de la petite enfance. Cependant, en pratique, certains métiers peuvent tendre à favoriser les hommes par rapport aux femmes de par la nature des missions confiées (missions à très forte pénibilité physique) ou des conditions de travail (aménagement des locaux et notamment mise à disposition de vestiaires distincts pour les métiers techniques pouvant impacter la mixité des recrutements).

Objectifs

Sensibiliser les agent.e.s communaux aux enjeux de l'égalité professionnelle et l'intégrer à la culture de la collectivité

Promouvoir la mixité des métiers

Actions

- ◇ Identifier et formaliser les rôles et les missions des différents acteurs de la politique d'égalité et articuler les différents services dans un objectifs de transversalité.
- ◇ Former l' élu adjoint aux RH, l'ensemble des directeur.rices et les responsables de service aux enjeux de l'égalité professionnelle au cours du mandat
- ◇ Consolider la lutte contre les discriminations dans les processus de recrutement/ mobilité
- ◇ Intégrer une présentation du plan d'action au module des nouveaux recrutés à partir de 2021
- ◇ Renforcer le départ en formation des agent.e.s avec des actions de communication ciblées dans certains équipements, nouvel objectif à intégrer dans le plan de formation à compter de 2021 (*centres techniques par exemple, les hommes partant nettement moins en formation que les femmes*)
- ◇ Favoriser la présence de stagiaires collègues garçons dans les directions majoritairement féminines, et inversement
- ◇ S'assurer que l'écriture épiciène pour les noms de métiers et de fonctions continue d'être employée dans les supports de communication internes et externes
- ◇ Intégrer l'achat de vêtements adaptés à la politique d'achats des EPI (*exemple : pantalon pour les femmes travaillant sur la voirie*)

AXE 3

FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE/FAMILIALE

Diagnostic

Les dispositions du règlement intérieur relatives aux temps de travail et aux congés et absences donnent un cadre global identique pour les agent·e·s, qui peut faire l'objet de dispositions spécifiques liées aux nécessités et contraintes particulières de service.

L'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle est ainsi appréciée au regard des spécificités de chaque service, en veillant à préserver un équilibre et de l'équité au sein des équipes dans l'attribution des différentes autorisations d'absence et dans l'organisation du temps de travail.

La prise des différents temps partiels ou congés familiaux existants (congé maternité, congé paternité...) n'entraîne aucune conséquence pour l'agent·e en termes de régime indemnitaire ou de déroulement de carrière. Cependant, il convient de noter qu'en application des règles statutaires, le montant des pensions de retraite est impacté par la prise de temps partiels ou de congés familiaux au cours de la carrière, ce qui de fait est constitutif d'une inégalité dans notre société aujourd'hui.

Les temps partiels, qui sont utilisés principalement sur une quotité de 80%, le sont très majoritairement par les femmes même s'ils sont ouverts aux hommes dans les mêmes conditions. Pour plus de la moitié, il s'agit de temps partiels sur autorisation et pas seulement de temps partiels de droit. De même, Les gardes enfant malade sont majoritairement utilisés par les femmes.

Entre 2018 et 2019, le nombre de jours enfant malade pris par les hommes a diminué de 1,4 point.

Objectif

Encourager une meilleure répartition des congés familiaux entre les hommes et les femmes dans la collectivité

Actions

- ◇ Mettre en place des modalités d'organisation favorisant l'articulation des temps de vie et la prise en compte de la parentalité
- ◇ Mise en place d'une fiche remise aux agent.e.s sollicitant un congé maternité et paternité sur les modalités du temps partiel/congé parental, d'ici 2022
- ◇ Intégrer cet axe dans le cadre du dossier sur le temps de travail mené en 2021 et les accords qui seront adoptés
- ◇ Poursuivre la mise en place du télétravail en 2021

AXE 4

PREVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCE, DE HARCELEMENT MORAL OU SEXUEL AINSI QUE LES AGISSEMENTS SEXISTES.

Diagnostic

La mise en place du dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes, prévu par la loi de transformation de la fonction publique, est en cours et est l'objectif principal de cet axe.

En parallèle, le groupe Egalité est formé depuis octobre 2020 et est actuellement en train de définir ses missions afin de porter cette sensibilisation au niveau de la ville et de ses politiques publiques.

Objectif

Mettre en place le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes

Sensibiliser l'ensemble des agents aux enjeux et aux dispositifs en matière d'égalité professionnelle, de la prévention du sexisme, de harcèlement au travail, de handicap et de discrimination

Actions

- ◇ Communiquer sur le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes, avec une campagne en janvier 2021
- ◇ Présenter le dispositif lors du module des nouveaux recrutés
- ◇ Faire un premier bilan de ce dispositif en juin 2021
- ◇ Intégrer les propositions du groupe Egalité lors du bilan du plan d'action en décembre 2021