

Rapport du Président

Commission permanente du
lundi 31 mai 2021
N° CP-2021-6-8-9

8^{ème} Commission

Commission de l'efficacité financière et de la performance administrative

Service instructeur

Service consulté

PLAN D'ACTION POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 2021/2023

Résumé : Le présent rapport a pour objet de proposer à la Commission Permanente d'adopter le plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2021/2023 de la Collectivité européenne d'Alsace.

I. Contexte

➤ Cadre législatif

Un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit obligatoirement être mis en place dans chaque collectivité territoriale de plus de 20 000 habitants selon l'article 80 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

La loi prévoit que le plan d'action comporte au moins des mesures visant à :

- Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- Garantir l'égal accès 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, le harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Le plan d'action précise pour chacun de ces domaines les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et leur calendrier de mise en œuvre.

Le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes précise la période sur laquelle il porte, dans la limite de la durée de 3 ans.

➤ **Méthode de travail**

La Direction Générale Adjointe des Ressources Humaines et en particulier sa Direction Appui et Pilotage ont conduit une réflexion, en lien avec des élus, des acteurs RH, des agents sous forme de groupes de travail sur les différentes thématiques. Les représentants des organisations syndicales ont été associés dans le cadre des réunions de négociation faisant suite au protocole d'accord CeA.

➤ **Données de la collectivité en matière d'égalité**

Les rapports de situation comparée en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de 2019, apportent des éléments chiffrés essentiels à l'élaboration d'un diagnostic de la situation comparée des femmes et des hommes au sein des deux anciennes collectivités. Quatre points peuvent notamment être soulignés dans ces rapports de situation comparée à l'échelle des deux collectivités :

- L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes qui varie en fonction du statut (fonctionnaires/contractuels) et de la catégorie (A, B, C) ;
- L'existence de filières sexuées, on constate une forte proportion de femmes au sein des filières médico-sociale, administrative et médico-technique. La filière technique concentre, quant à elle, l'essentiel des effectifs masculins ;
- Le temps partiel fortement féminin, plus de 90 % des temps partiel sont exercés par des femmes ;
- Les congés parentaux pris en majorité par les femmes, à 87,5 % dans l'ancien département du Haut-Rhin, et à 100 % dans l'ancien département du Bas-Rhin.

II. Les propositions

Dans ce contexte, sont soumises à votre approbation les modalités suivantes :

1. Durée et fonctionnement du plan d'action pour l'égalité professionnelle

Le présent plan durera jusqu'au 31 décembre 2023. Chaque action aura un calendrier pour réaliser l'action, un pilote pour mener l'action et un ou des indicateur(s) qui permettront de vérifier si l'action a rempli l'objectif attribué.

2. Les différents axes du plan et actions associées

1^{er} Axe : Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Fiche Action n°1 = Identification et analyse des écarts de rémunération

L'objet de l'action sera d'identifier et d'analyser les écarts de rémunération pour l'ensemble des agents, par sexe, sur le fondement de la méthodologie de calcul des écarts de rémunération mise à disposition par la DGAFP.

Fiche Action n°2 = Prise en compte de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'élaboration des lignes directrices de gestion

L'action a pour objet d'intégrer l'égalité femmes-hommes dans les volets opérationnels et stratégiques des lignes directrices de gestion, de prendre en compte les contraintes et les freins qui peuvent s'opposer à l'égalité professionnelle femmes-hommes.

2^{ème} Axe : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique.

Fiche Action n°3 = Actions de formation sur la non-discrimination dans les recrutements

L'action permettra de former les agents participant au processus de recrutement (chargés de recrutement, chargés d'emploi, référents RH dans les DAPI) afin de développer leurs compétences en matière de pratique professionnelle non discriminante.

Fiche Action n°4 = Agir sur nos offres d'emploi

L'action devra consolider et développer les bonnes pratiques de la Collectivité européenne d'Alsace pour la publication des offres d'emploi.

Fiche Action n°5 = Aménager les locaux (sanitaires, vestiaires) afin de favoriser la mixité des métiers

L'action aura pour objet de faire un état des lieux des locaux afin de veiller à la mise en place de vestiaires séparés pour les femmes et les hommes là où la situation l'exige.

3^{ème} Axe : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

Fiche Action n°6 = Mise en place de l'expérimentation du temps partiel annualisé pour les agents publics élevant un enfant de moins de trois ans

L'action a pour objet de permettre aux agents de la collectivité de bénéficier, sur leur demande, d'un temps partiel annualisé, à l'issue de leur congé de maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant.

Fiche Action n°7 = Communiquer et briser les stéréotypes sur le congé paternité et sur le congé parental

Les deux objectifs de l'action sont de permettre une visibilité plus forte du congé de paternité afin que celui-ci soit pris de façon plus fréquente et de casser les stéréotypes sur le congé parental afin d'avoir une prise plus équilibrée du congé parental entre les femmes et les hommes.

Fiche Action N°8 = Accompagner le départ et le retour de congés maternité, paternité, d'accueil de l'enfant, adoption, parental

L'objectif est de faciliter la reprise de poste en permettant un meilleur accompagnement aux retours de congés maternité, paternité, d'accueil de l'enfant, adoption, parental et en permettant d'anticiper le départ. L'action consistera en une systématisation d'un entretien avec le supérieur hiérarchique en amont du départ et au retour de ces congés pour motifs familiaux.

Fiche Action N°9 = Rédiger une charte des temps

L'objectif est de réunir un ensemble d'actions destinées à mieux concilier les temps de vie professionnel et personnel dans une charte afin que chacun s'efforce de les mettre en œuvre au quotidien.

Fiche Action N°10= Bien utiliser sa messagerie professionnelle afin d'affirmer le droit à la déconnexion

L'objectif est de permettre une meilleure gestion des mails pour éviter la surcharge de mail et intégrer un droit à la déconnexion effectif.

Fiche Action N°11 = Mieux compenser le temps partiel

Un état des lieux des pratiques des deux anciennes collectivités pour compenser les temps partiels sera établi afin de permettre d'avoir une vision globale des temps partiels dans la CeA et trouver les outils qui permettent de les compenser dans les équipes concernées. Le deuxième but est de sensibiliser les managers à l'obligation de la redéfinition des objectifs pour les agents qui passent à temps partiel.

4^{ème} Axe : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, le harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

Fiche Action n°12 = Mettre en place le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes

Le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 prévoit l'obligation de mettre en place un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique. L'objectif est de créer un dispositif de signalement apportant des garanties aux agents en terme de qualité de procédure (discrétion, réactivité, impartialité dans le traitement des demandes...).

Fiche Action n°13 = Intégrer l'évaluation des risques professionnels inhérents aux actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans le document unique

L'objet de l'action est d'intégrer dans le document unique l'évaluation des risques professionnels inhérents à tous les comportements sexistes au travail au même titre que les autres risques professionnels.

5^{ème} Axe : Actions transversales en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Fiche Action n°14 = Création d'un réseau égalité professionnelle

L'action a pour objet de créer un lieu d'échanges, de créativité et de liberté de parole : favoriser les rencontres inter équipes, hors hiérarchie...

Fiche Action n°15 = Elaborer un plan de communication « lutte contre les comportements sexistes au travail, l'égalité professionnelle et lutte contre les stéréotypes genrés »

L'objectif est d'envoyer aux agents un message clair et leur faire savoir que la collectivité s'engage sur la question de l'égalité entre les femmes et les hommes via différentes actions de communication et de sensibilisation et de créer un espace sur l'Intranet CeA dédié à l'égalité femmes/hommes.

Fiche Action n°16 = Elaborer un plan de formation en faveur de l'égalité professionnelle et de la lutte contre les agissements sexistes

Le plan de formation comportera des actions de formation pour les agents, les managers, les acteurs contributeurs d'action du plan et les élus sur différentes thématiques relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la lutte contre les agissements sexistes, le harcèlement sexuel et les violences sexuelles.

Fiche Action n° 17 = Création d'un comité de pilotage et de suivi du plan d'action et dialogue social

Le Comité de Pilotage sera composé du/des :

- Elus en charge des RH et de l'égalité et la lutte contre la discrimination ;
- DGARH ;
- Directeurs RH ;
- Chargés d'études RH et juridique ;
- Organisations syndicales : un représentant par organisation syndicale représentative.

Un point annuel sur l'avancement de chaque action sera présenté au Comité de Pilotage.

Ce plan a été soumis à l'avis du comité technique du 18 mai 2021.

Au vu de ce qui précède, je vous propose d'approuver le plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2021/2023 selon les modalités exposées au présent rapport.

Je vous prie de bien vouloir en délibérer.

Le Président



Frédéric BIERRY