

Rapport du Président

Séance publique
du lundi 18 décembre 2023
N° CD-2023-5-1-2
N° applicatif 7764

1^{ère} Commission

Commission Service public alsacien et transformation de l'action publique en lien avec les habitants

Direction

Direction des Ressources humaines

Service consulté

Service projets et appui juridique

PLAN D'ACTION POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 2024-2026

Résumé : Le présent rapport a pour objet de proposer à la séance plénière de la Collectivité européenne d'Alsace d'adopter le plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour la période 2024-2026.

Faisant suite à un premier plan mis en place en 2021, ce nouveau plan d'actions pour la période 2024-2026 marque une nouvelle étape et une nouvelle fois un engagement fort de la Collectivité européenne d'Alsace dans la lutte contre les discriminations en général et l'inégalité professionnelle entre les femmes et les hommes en particulier. Des actions phares y seront notamment conduites, comme l'expérimentation de la prise en compte des règles incapacitantes des femmes ou une étude de besoin et de faisabilité sur les modes de garde des enfants en bas âge du personnel de la CeA. Un budget propre est dorénavant dédié à soutenir le plan par des actions de sensibilisation et de communication.

I. Contexte

Déclarée Grande cause du quinquennat par Emmanuel Macron en 2017, l'égalité professionnelle femmes hommes s'est vue soutenue par un renforcement du corpus législatif et réglementaire. Ainsi, élaborer un Plan égalité professionnel femmes hommes est obligatoire pour les collectivités territoriale de plus de 20 000 habitants depuis la loi n° 2019-828 de transformation de la fonction publique du 6 août 2019. La très récente loi 2023-623 du 19 juillet 2023 accroît les exigences en matière de suivi, de transparence, et de réussite, notamment en ce qui concerne la parité au sein de l'encadrement supérieur et l'égalité salariale.

La loi prévoit qu'un plan d'actions d'égalité professionnel doit comporter 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.

Par ailleurs, la loi exige que le plan d'action précise 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 doit indiquer enfin la période sur laquelle il porte, dans la limite de la durée de 3 ans.

La collectivité européenne d'Alsace a approuvé le 31 mai 2021 son premier plan égalité professionnelle qui portait sur la période 2021-2023 et a décidé de s'appuyer sur les recommandations législatives pour organiser son Plan égalité autour de 5 axes de travail et 17 actions.

II Bilan du Plan égalité femmes hommes 2021-2023 et élaboration du nouveau Plan égalité

En vue de l'élaboration du nouveau Plan égalité, un bilan des actions réalisées au cours de la période 2021-2023 a été conduit. Parmi les actions déployées on peut notamment citer :

- Les lignes directrices de gestion opérationnelles et stratégiques prennent dorénavant en compte l'égalité entre femmes et hommes
- Les personnes en charge du recrutement ont été formées au recrutement non stéréotypé et à la rédaction épiciène des offres d'emploi
- Un état des lieux de nos locaux a été réalisé pour identifier les sites sur lesquels il y aurait lieu de réaménager sanitaires et vestiaires pour pouvoir accueillir le personnel quel que soit son genre et ainsi favoriser la mixité des métiers
- Une démarche de diagnostic et de réflexion a été engagée sur l'accompagnement au départ et au retour des congés familiaux (maternité, paternité, parentaux...)
- Le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes a été mis en place dès juin 2021. Il a depuis fait l'objet d'un suivi attentif et d'ajustements.
- Un réseau égalité a été initié avec le personnel volontaire
- Un évènement a été organisé chaque année autour de la journée internationale des droits des femmes afin de rendre visibles les problématiques d'égalité entre femmes et hommes
- La gouvernance du plan égalité a été stabilisée avec la mise en place d'un comité de pilotage dédié et la nomination d'une élue de référence, Mme Anne Tenenbaum.

Une démarche collaborative a été initiée au printemps 2023 sous la forme de groupes de travail avec les organisations syndicales, le personnel volontaire et les services de la Direction des ressources humaines. Un questionnaire à l'ensemble des agents a par ailleurs été publié sur l'intranet.

Le nouveau rapport de situation de l'égalité professionnelle au sein de la CeA nous indique que des écarts ou freins demeurent, du fait notamment des représentations sociales genrées qui persistent au sein de la société :

- L'organisation des filières métier reste très stéréotypée : 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 ;
- L'organisation stéréotypée du temps persiste également : Le temps partiel est fortement féminin, plus de 90 % des temps partiel sont exercés par des femmes ; les congés parentaux sont pris en majorité par les femmes.

S'appuyant sur ces constats et sur le bilan du plan précédent, les groupes de travail ont été invités à formuler des propositions pour le nouveau Plan égalité professionnelle. Ainsi, certaines actions ont vocation à être reconduites pour être approfondies ou terminées, tandis que des actions nouvelles sont identifiées pour contribuer à repousser davantage les inégalités persistantes entre femmes et hommes.

III Proposition de Plan égalité professionnelle femmes hommes 2024-2026

Sont soumises à votre approbation les modalités suivantes :

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

Le présent plan couvre la période du 1^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2026. Pour chaque action est identifié un calendrier de réalisation, un pilote pour mener l'action, et un ou des indicateurs 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 = Analyser les écarts de régime indemnitaire en fonction des métiers et du statut.

Les rapports de situation précédents ont montré que les écarts de rémunération se situent au niveau du régime indemnitaire. Cette fiche action est destinée à en mieux comprendre les raisons.

Fiche action n°2 = Détermination des indicateurs sur lesquels la collectivité va se baser pour analyser les écarts de rémunération avec le SIRH commun

Cette fiche action est destinée à approfondir notre compréhension des mécanismes qui conduisent aux écarts de rémunération et à stabiliser notre système d'information à ce sujet.

Fiche action n°3 = Intégrer le principe de réaliser des études d'impact sur la rémunération en cas d'évolutions du régime indemnitaire : métiers, groupes de fonction

Cette fiche action est destinée à faire en sorte qu'une évolution du régime indemnitaire n'entraîne pas une augmentation des écarts de rémunération entre les femmes et les 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°4 : Expérimenter sur la durée du plan la prise en compte des règles incapacitantes par le déploiement de modalités diverses : ASA, télétravail, aménagements....

Les règles incapacitantes ont un impact négatif sur le travail de 35% des femmes (étude ipsos septembre 2022). Cette fiche est destinée à expérimenter, à l'instar d'autres collectivités pilotes, des modalités destinées à contribuer à rétablir un équilibre face au travail entre femmes et hommes

Fiche action n°5 = Faciliter l'accès des femmes aux postes à responsabilité.

Après une meilleure compréhension des conditions d'accès aux postes à responsabilité pour les femmes, dans le cadre de cette fiche, il sera proposé et expérimenté, des modalités de nature à faciliter l'accès des femmes aux postes à responsabilité.

Fiche action n°6 = Analyser par métier la répartition F/H, pour mieux cibler les actions de communication avec pour objectif de favoriser la mixité des métiers

Fiche action n°7 = Poursuivre l'action « Aménager les locaux (sanitaires, vestiaires) » afin de créer les conditions de la mixité des métiers.

Après un état des lieux des locaux réalisé à l'occasion du Plan égalité précédent, il est maintenant question de prioriser et planifier les travaux d'aménagement de vestiaires séparés pour les femmes et les hommes là où la situation l'exige.

Fiche action n° 8 = rédiger une fiche/guide de bonnes pratiques en matière de rédaction épicienne des offres d'emploi ou de tout texte destiné au recrutement. Cette fiche action approfondit et pérennise la fiche action correspondante du Plan égalité précédent.

Fiche action n°9 = rédiger une fiche/guide de bonnes pratiques en matière de conduite de recrutement de manière non stéréotypée et non discriminante. Cette fiche action approfondit et pérennise la fiche action correspondante du Plan égalité précédent.

3 ème axe : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

Fiche Action n°10 = création ou mise à jour de guides complets et outillés et formulaires sur les congés de nature familiale et sur le temps partiel.

Afin de faciliter pour le personnel l'accès à l'information et de rendre visible autant pour les femmes que pour les hommes le recours aux congés de nature familiale, il y a lieu de s'assurer que tous les guides correspondants soient à jour et figurent sur l'intranet.

Fiche action n°11 = Finaliser un dispositif global d'accompagnement au départ et au retour de congés maternité, paternité, d'accueil de l'enfant, d'adoption et parental, y compris les temps partiels.

Cette fiche est destinée à contribuer à lutter contre les stéréotypes de genre qui conduisent à un usage stéréotypé du temps de travail et à rétablir l'équilibre face aux contraintes de la gestion de l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale : autant les hommes que les femmes peuvent être amenés à recourir à des congés de nature familiale, autant les femmes que les hommes doivent être accompagnées en tant qu'agents dans le cadre de leur parcours professionnel et pour le bénéfice de l'organisation.

Fiche action N°12 = Réaliser une étude sur les besoins de modes de garde des enfants en bas âge, faire émerger des propositions adaptées

Il sera question de réaliser une étude globale sur les besoins de modes de garde, sur les possibilités existantes ou à faire émerger, sur leur faisabilité, avant d'établir des scénarii qui seront soumis à validation.

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°13 = élaborer et mettre en place un dispositif d'accompagnement des équipes dans lesquelles un cas de discrimination s'est présenté.

Le bilan de fonctionnement du dispositif de signalement montre que les équipes dans lesquelles un cas de discrimination s'est présenté, conduisant à une enquête administrative, ont besoin d'un accompagnement spécifique afin de comprendre les mécanismes sous-jacents à la discrimination et de dépasser les tensions psychologiques induites.

Fiche action n°14 = 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°15 = Poursuivre la mise en place du 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°16 = Elaborer un plan de communication

Le plan de communication va contribuer à déconstruire les stéréotypes de genre sur les métiers, sur les carrières, sur les absences pour congés familiaux, à rendre visibles les actions du plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à organiser des événements tout au long de l'année pour faire vivre la question de l'égalité professionnelle.

Fiche action n°17 = Elaborer un plan de formation

Sur la base d'une nouvelle analyse de besoin, avec l'objectif d'être en support à la réalisation des actions du plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le plan de formation sera élaboré pour la durée du plan avec une possibilité de réajustement si le contexte devait évoluer ou faire valoir un nouveau besoin.

Ce plan a été soumis à l'avis du comité social territorial du 27 novembre 2023.

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 2024/2026 selon les modalités exposées au présent rapport.

Je vous prie de bien vouloir en délibérer.