

Plan d'actions pour l'égalité professionnelle des femmes et des hommes 2021-2023



GRAND DOLE
Communauté d'agglomération




Dole
du Jura

Inscrire l'égalité professionnelle des femmes et des hommes au cœur de la gestion des Ressources Humaines

L'égalité des femmes et des hommes est un droit fondamental dans notre société démocratique. Ce droit concerne l'ensemble des aspects de la vie quotidienne : économique, sociale, politique, culturelle.

La Constitution de la Vème République prévoit dans son article 1^{er} que la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles. Le principe de l'égalité de traitement et de lutte contre les discriminations entre les agentes et les agents publics est consacré par l'article 6 bis de la loi du 13 juillet 1983, depuis sa modification par la loi n°2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, les employeurs publics et les organisations syndicales a permis d'engager une dynamique forte et durable en faveur de l'égalité professionnelle dans les administrations, collectivités et établissements publics.



Inscrire l'égalité professionnelle des femmes et des hommes au cœur de la gestion des Ressources Humaines

Dans ce prolongement, l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018 prévoit l'élaboration et la mise en œuvre par les employeurs publics d'un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sur une durée de trois ans.

Ainsi, les collectivités territoriales et les Etablissements Publics de Coopération Intercommunale sont des acteurs essentiels pour combattre les inégalités entre les femmes et les hommes notamment par leur statut d'employeurs mais également par la définition et la mise en œuvre de leurs politiques publiques.

En s'inscrivant dans cette démarche, la Ville de Dole et de la Communauté d'Agglomération du Grand Dole, confirment leur volonté en matière d'égalité et de lutte contre les discriminations. Ainsi, ces engagements s'inscrivent au cœur de la gestion des Ressources Humaines.



Sommaire

Axe n°1 : Sensibiliser et former à la lutte contre les discriminations.....	5
Axe n°2 : Garantir une égalité dans le processus de recrutement.....	7
Axe n°3 : Garantir une égalité dans l'avancement de carrière.....	9
Axe n°4 : Faciliter l'accès des agents aux formations.....	11
Axe n°5 : Concilier la vie professionnelle et la vie personnelle.....	13
Axe n°6 : Associer les partenaires sociaux.....	15



Axe n°1 : Sensibiliser et former à la lutte contre les discriminations

L'objectif est de sensibiliser et former les agents à la lutte contre les discriminations, prévenir et agir contre le harcèlement et les comportements sexistes au travail.

Actions :

- Encourager les nouveaux encadrantes et encadrants venus dans la collectivité ou les agents accédant à des fonctions d'encadrement à la lutte contre les discriminations et la prise en compte de l'égalité femme-homme dans leur management,
- Détecter et gérer les situations de sexisme et de harcèlement,
- Diffuser le règlement intérieur à tous les agents en accentuant sur la deuxième partie relative au « comportement professionnel »,
- Intégrer les risques liés au harcèlement sexuel et comportements sexistes dans le document unique de prévention des risques,
- Inciter les encadrants à trouver un temps d'échange avec leurs équipes pour aborder la question de l'égalité professionnelle,
- Informer les agents sur l'intranet des dispositifs de signalement, des personnes à contacter et des procédures à suivre lorsqu'ils sont victimes d'harcèlement et de comportements sexistes,
- Garantir la confidentialité des signalements et la rapidité des réponses,
- Proposer une formation aux agents sur les comportements discriminatoires, les risques et sanctions.

Axe n°1 : Sensibiliser et former à la lutte contre les discriminations

L'objectif est de sensibiliser et former les agents à la lutte contre les discriminations, prévenir et agir contre le harcèlement et les comportements sexistes au travail.

Résultats attendus :

- Sensibiliser et former davantage les agents,
- Inscrire ces actions au plan de formation,
- Organiser des temps d'échange entre les encadrants et leurs équipes,
- Faire des rappels aux agents sur les risques et sanctions pour éviter les comportements sexistes et le harcèlement,
- Alimenter l'intranet sur la thématique,
- Développer l'accueil, l'écoute et l'orientation des agents victimes,
- Lutter contre les violences de toutes sortes et aider les agents à y faire face.

Critères d'évaluation :

- Nombre d'agents formés et sensibilisés sur le harcèlement et les comportements sexistes,
- Nombre de faits discriminants détectés.

Axe n°2 : Garantir une égalité dans le processus de recrutement

L'objectif est de promouvoir la mixité dans le recrutement et veiller à ce que les femmes et les hommes disposent des conditions identiques d'accès à l'emploi.

Actions :

- Favoriser la mixité dans les jurys de recrutement,
- Appliquer les dispositions légales concernant la mixité des emplois fonctionnels,
- Etendre cet objectif aux fonctions de direction dans la collectivité,
- Assurer des conditions d'accès non-discriminantes aux emplois de la collectivité,
- Adapter les postes de travail pour viser à la fois les femmes et les hommes,
- Lors des recrutements saisonniers, la direction des Ressources Humaines s'attache à affecter des agentes au sein de certains services souvent considérés comme masculins (entretien des espaces verts). De même, des agents masculins sont affectés au sein de structures de l'enfance-jeunesse,
- Ne pas freiner l'embauche des femmes et des hommes dans les secteurs dits « féminins ou masculins »,
- Faire en sorte que les femmes ne se censurent pas sur les postes auxquels elles auraient légitimement accès en principe de non-discrimination.

Axe n°2 : Garantir une égalité dans le processus de recrutement

L'objectif est de promouvoir la mixité et veiller à ce que les femmes et les hommes disposent des conditions identiques d'accès à l'emploi.

Résultats attendus :

- Repérer les métiers dits « masculins » au sein de la collectivité et identifier les freins à la mixité pour y remédier,
- Développer davantage l'intégration de personnel féminin dans les métiers et inversement,
- Imposer aux directions de mettre en place une mixité des jurys de recrutement,
- Sensibiliser les agents qui recrutent.

Critères d'évaluation :

- Nombre d'agents féminins recrutés dans des postes dits « masculins »,
- Nombre d'agents masculins recrutés dans des postes dits « féminins »,
- Etablir un bilan sur le recrutement dans chaque direction pour connaître la répartition des femmes et des hommes dans les activités.

Axe n°3 : Garantir une égalité dans l'avancement de la carrière

L'objectif est d'assurer des conditions de déroulement de carrière favorable à l'égalité femme/homme.

Actions :

- Poursuivre la réflexion de la collectivité pour envisager des améliorations dans l'organisation du temps de travail,
- Veiller à ce que les femmes et les hommes disposent des mêmes conditions dans le déroulement de la carrière,
- Etablir un bilan des promotions de carrière,
- Présenter annuellement, dans le cadre du rapport social unique (RSU) un rapport de situation comparée qui servira de diagnostic pour améliorer l'égalité professionnelle au sein de la collectivité,
- Mettre en situation les personnes en reclassement sur des nouveaux métiers,
- Tendre à l'harmonisation du régime indemnitaire entre les filières en s'appuyant sur le RIFSEEP,
- Poursuivre la démarche d'augmenter les quotités de travail pour les agents à temps non complet : agents des écoles et de l'animation, secrétaires de mairie,
- Informer l'ensemble des agents des conséquences professionnelles des temps partiels et congés parentaux sur leur carrière et retraite.

Axe n°3 : Garantir une égalité dans l'avancement de la carrière

L'objectif est d'assurer des conditions de déroulement de carrière favorable à l'égalité femme/homme.

Résultats attendus :

- Evolution de la mixité au sein des filières grâce au rapport social unique,
- Limiter l'impact des absences liées à la parentalité sur les évaluations professionnelles en sensibilisant les évaluateurs,
- Davantage informer et accompagner les agents dans la continuité de leur vie professionnelle,
- Augmenter le temps de travail de certains agents et dé précariser certains emplois,
- Disposer d'un bilan des promotions de carrière,
- Prévoir sur l'intranet des informations à destination des agents sur l'impact des différents congés familiaux sur leur carrière et des procédures pour bénéficier de ces congés.

Critères d'évaluation :

- Nombre d'agents ayant vu leurs conditions de travail améliorées,
- Nombre de femmes et d'hommes promus par rapport au personnel « promouvable »

Axe n°4 : Faciliter l'accès des agents aux formations

L'objectif est de mobiliser l'ensemble des agents à la participation aux formations.

Actions :

- Renforcer les actions de promotion des formations internes pour en faciliter l'accès,
- Sensibiliser les encadrants aux bénéfices des formations afin qu'ils puissent informer leurs équipes,
- Développer des formations professionnelles près du lieu de travail ou à distance,
- Accompagner les agents dans le choix des formations afin qu'elles soient adaptées,
- Développer les actions de formation sur les sites de travail des agents notamment pour le personnel en charge du nettoyage des locaux, des crèches, écoles, ALSH qui sont majoritairement des femmes,
- Favoriser et encourager les formations pour les agents revenant d'une longue interruption de carrière,
- Recenser les besoins en formation auprès de chaque direction.

Axe n°4 : Faciliter l'accès des agents aux formations

L'objectif est de mobiliser l'ensemble des agents à la participation aux formations.

Résultats attendus :

- Informer sur le droit à la formation,
- Inciter les agents à se former pour se qualifier et favoriser le déroulement de leur carrière professionnelle,
- Augmenter la fréquentation des agents de catégorie C dans les formations,
- Alimenter l'intranet sur le programme des formations.

Critères d'évaluation :

- Nombre d'agents par type de formation,
- Répartition des agents par catégorie ayant participé à des formations,
- Nombre de formations réalisées sur le lieu de travail et/ou sur la résidence administrative

Axe n°5 : Concilier la vie professionnelle et la vie personnelle

L'objectif est de mieux concilier les temps de vie professionnelle et personnelle.

Pour répondre à cette problématique, la Ville de Dole et la Communauté d'Agglomération du Grand Dole ont dès 2016, élaboré une planification du temps de travail.

Actions :

- Flexibilité des horaires : par exemple le jour de la rentrée scolaire,
- Pour les femmes enceintes, possibilité d'aménager les postes en cas de nécessité et de bénéficier d'une flexibilité des horaires,
- Mise en place d'un planning de travail individuel permettant de faciliter l'articulation de la vie professionnelle et personnelle,
- Autoriser une absence d'une heure par jour en cas d'allaitement,
- Sensibiliser les agents à la mobilisation des dispositifs de temps partiel et de congé parental,
- Depuis fin 2016, mise en place de séances de sports gratuites durant la pause méridienne,
- Développer des alternatives d'organisation du travail : visioconférences, réunions téléphoniques, adapter les horaires et temps de réunions,
- Droit à la déconnexion des agents,

Axe n°5 : Concilier la vie professionnelle et la vie personnelle

L'objectif est de mieux concilier les temps de vie professionnelle et personnelle.

Pour répondre à cette problématique, la Ville de Dole et la Communauté d'Agglomération du Grand Dole ont dès 2016, élaboré une planification du temps de travail.

Résultats attendus :

- Rappeler le droit à la déconnexion des agents : développer des informations relatives au sujet sur l'intranet,
- Veiller à ce que les réunions, lorsque cela est possible, ne s'organisent pas après 18 heures,
- Mieux informer via l'intranet les agents sur leurs droits liés à la parentalité,
- Rappeler le règlement intérieur notamment la première partie relative au temps de travail et aux congés,
- Informer sur les plannings annuels de planification du temps de travail,
- Faciliter l'expression des agents qui souhaitent une organisation du travail plus souple et plus respectueuse de leurs contraintes personnelles et familiales,
- Attirer plus d'agents aux cours de sport,

Critères d'évaluation :

- Nombre d'agents participant aux cours de sport sur la pause méridienne,
- Nombre de réunions organisées après 18 heures,
- Taux d'agentes et agents informés sur leurs droits liés à la parentalité.

Axe n°6 : Associer les partenaires sociaux

L'objectif est d'associer les partenaires sociaux et rendre régulièrement compte du travail sur l'égalité professionnelle femme/homme.

Actions :

- Intégrer dans le cadre du dialogue social, les obligations consenties en matière d'égalité professionnelle par l'employeur et les représentants du personnel,
- Engager une réflexion pour déceler des pistes de réflexion et d'amélioration sur l'égalité professionnelle femme/homme,
- Présenter chaque année, en Comité Technique puis en Comité Social Territorial (CST), l'état d'avancement des actions d'égalité professionnelle des femmes et des hommes ainsi que le rapport annuel qui comporte la situation comparée des femmes et des hommes.

Résultats attendus :

- Intégrer au calendrier du dialogue social de la collectivité les objectifs du plan 2021-2023 des actions visant à l'égalité femme-homme et en mesurer sa progression.

Critère d'évaluation :

- Nombre d'actions améliorées ou développées,

Conclusion

En proposant un plan d'action transversal et dont la mise en œuvre est pluriannuelle, la Ville de Dole et la Communauté d'Agglomération du Grand Dole confirment leur volonté de progresser sur les enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes au niveau du fonctionnement interne de la collectivité.

Ce plan s'articule autour de 6 axes avec pour objectifs de : sensibiliser et former contre les discriminations, garantir une égalité dans le processus de recrutement et dans l'avancement de la carrière, faciliter l'accès aux formations, concilier la vie professionnelle et personnelle puis associer les partenaires sociaux.

