

**1<sup>er</sup> atelier : Compte-rendu**  
**Echanges de pratique sur l'égalité professionnelle**  
**CIG Petite Couronne / Centre Hubertine Auclert**

Ambre ELHADAD, Chargée d'accompagnement des collectivités – Centre Hubertine Auclert  
Solenne LEPINGLE, Cheffe de service Emploi-Etudes – CIG Petite Couronne  
Jean GHEROLDI, Chargé de l'Observatoire emploi-RH – CIG Petite Couronne

55 agent-es étaient présent-es.

*Peu après la présentation du plan d'action le 31 décembre dernier en comité technique, cet atelier vise à échanger sur le pilotage de ce plan d'action → comment assurer une mise en œuvre efficace ?*

**I. Propos liminaires : le cadre légal**

**→ La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019**

Deux nouvelles obligations :

- **Mise en place de dispositifs de signalement** à destination des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement ou d'agissements sexistes
- **L'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action** pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le plan d'action est :

- A élaborer avant le 31 décembre 2020
- A présenter au comité social territorial.

**→ Des sanctions financières sont prévues par la loi en cas de non-respect de ces obligations :**

- 1er mars N+1 : Rappel adressé par le préfet à l'autorité territoriale: obligation d'envoi dans un délai de 2 mois
- 1er mai N+1 : Mise en demeure par le préfet à l'autorité territoriale: obligation de transmission dans un délai de 5 mois
- 1er octobre N+1 : Prononcé d'une pénalité d'un montant équivalent à 1% de la rémunération brute annuelle de l'ensemble des agents

*Quelle forme doit prendre le plan égalité ?* Le format est libre, mais le plan d'action doit rappeler les 4 axes présentés dans la loi, en spécifiant les objectifs et indicateurs choisis.

*Y-a-t-il une procédure d'envoi à la préfecture ?* Par voie postale à l'attention du Préfet.

→ Ne pas hésiter à contacter le délégué à l'égalité des chances de son département pour être orienté dans cette procédure.

Voici le nom des préfets délégués à l'égalité des chances dans les 3 départements de la petite couronne :

Préfecture des Hauts-de-Seine :

Mme Anne CLERC, Préfète déléguée à l'égalité des chances

Préfecture de Seine-Saint-Denis :

Madame Anne-Claire MIALOT, Préfète déléguée à l'égalité des chances

Préfecture du Val-de-Marne :

Monsieur Abdel-Kader GUERZA, Préfet délégué à l'égalité des chances

*La nomination d'un référent égalité est-elle obligatoire ?* La loi ne contraint pas les collectivités à nommer un référent égalité. Il s'agit davantage d'une préconisation.

Deux questions ont été posées aux participants durant l'atelier :

- A quelle étape du plan d'action égalité professionnelle en êtes-vous aujourd'hui ?  
40 % des répondants ont déclaré être à l'étape du diagnostic, 26 % à la présentation en comité technique, 24 % à la formalisation des actions, 10 % à la mise en œuvre ou au lancement des actions.
- Vous sentez-vous formé.e aux enjeux de l'égalité professionnelle dans la fonction publique territoriale ?  
40 % des répondants déclarent ne pas se sentir formé.es, 29 % un peu formé.es, 29 % assez formé.es, 2 % bien formé.es.

## II. Pilotage du plan d'action

Le pilotage du plan d'action est un enjeu essentiel : c'est ce qui assure sa bonne conduite. Démarche de gestion de projet.

Réflexion en sous-groupes : « Le pilotage du plan d'action égalité professionnelle sera une réussite si... »

Retours des groupes :

- **Contextualiser** via le rapport de situation comparée → avoir des **chiffres** sur les inégalités dans la fonction publique apporte de la légitimité à établir un plan d'action.
- Accompagner les directions sur la question des inégalités, pour prendre la mesure de l'intérêt du plan d'action. La réussite du pilotage s'appuie sur la **sensibilisation**.
- La communication prend une part importante : faire preuve de pédagogie pour sensibiliser les agent-es.

### Exemples d'actions de collectivités travaillant à la sensibilisation des agent·es :

- « A Limeil-Brévannes, nous comptons introduire le sujet en profitant des formations sur les violences faites aux femmes à destination du personnel que nous allons organiser cette année. On espère aussi comme cela "recruter" nos référents égalité. »
- « A Saint-Ouen-sur-Seine, nous allons passer par la sensibilisation des élu·es, la DG puis des directeurs aux agent·es. La communication semble être un axe majeur à prévoir pour réussir à mettre en œuvre le plan d'actions. »
- Nanterre : « Nous mettons en place un cycle de formation pour les encadrant·es ainsi que pour les membres du CHSCT. »
- « A Pantin, nous proposons de prendre appui sur notre réseau des assistants de prévention afin de diffuser la culture égalité pro et en faire des ambassadeurs. »

### **III. Retours d'expérience**

#### **Ville de Fresnes :**

**Clélia Cortesi - Chargée de mission égalité**

**Nicolas BARBE - responsable adjoint RH**

#### Methodologie

- Transversalité et implication des différent·es acteurs et actrices dans l'élaboration du plan
- Le comité de pilotage
  - Composition : élu·es de la ville, direction générale, responsable de pôles et de services, Centre Hubertine Auclert
  - La démarche : Point général sur la situation en matière d'égalité F/H (→ identifier les inégalités, même au sein de la fonction publique), rappel du cadre légal et de ses évolutions, les 4 axes du plan en détail
  - Décisions : distinction du plan d'action égalité professionnel et du dispositif de signalement des violences ; mise en place de deux comités techniques distincts, second comité de pilotage pour rendre compte des échanges ; validation du plan d'action et passage en CT / CHSCT
- Le comité technique / Plan d'action
  - Une participation élargie des agent·es sur la base du volontariat (en s'appuyant sur les directeurs et directrices) : recherche de profils hétérogènes, représentativité des filières, parité.
  - Une présentation intelligible de la démarche et des objectifs : différents niveaux d'expertise des agent·es, différentes pratiques quotidiennes, nécessité d'arbitrer les débats (en rester au cadre professionnel pour éviter des débats hors sujet), rester transparent sur la suite du processus décisionnel (arbitrage final par les élu·es).
  - Instauration d'un climat de confiance propice à la libre expérience : éviter d'avoir trop de personnes issues de la direction générale...
  - Les avantages d'un travail collaboratif entre chargé·es de missions égalité et services RH : partage d'expertise

### Élaboration du plan d'action en lien avec les agent-es

- Axes choisis : la rémunération, l'accès à l'emploi, l'articulation des temps de vie → connaître pour analyser et rectifier
- Débats, échanges, formulation des propositions
- Compte-rendu des échanges, choix et retranscription des propositions

### Exemples de propositions :

- Instaurer une journée « découverte des métiers au sein de la collectivité »
- Présenter chaque année le rapport de situation comparée aux agent-es de la collectivité
- Proposer que les réunions ne débutent pas avant 9h30 le matin et après 16h le soir

### Le pilotage du plan d'action dans la durée

- Suivi de la démarche du plan d'action : une nécessité pour garantir l'implication des agent-es et la réalisation des actions définies.
- Présenter le plan d'action aux agent-es, informer régulièrement sur les avancées effectives pour maintenir leur motivation, organiser de nouvelles réunions de groupes de travail et ajustements pour continuer d'associer les agent-es.
- Communication sur le plan d'action via des campagnes d'affichages en interne, et informations régulières sur la newsletter de la ville.

### **Echanges avec les participant-es :**

- Toutes les actions ont-elles été budgétisées ?  
Certaines actions comme la mise en place du RIFSEEP pour les agent-es de Catégorie C l'ont été, cela représente un budget annuel de 200 000 euros, avec une augmentation annuelle de 500 euros brut.  
Certaines actions de formation ont été budgétées.  
D'autres actions comme l'offre d'heures de garde via des chèques emploi service resteront à arbitrer avec les élu.es.
- La Mairie de Pantin note qu'il est difficile d'impulser une démarche participative lorsque le plan d'action n'a pas été élaboré dans ce cadre.

### **Ville de Suresnes – Damien Hurtault, référent égalité femmes-hommes**

- 2011 : signature de la charte européenne pour l'égalité femmes-hommes dans la vie locale
- 2011 : 1<sup>er</sup> Plan d'action global pour l'égalité femmes-hommes, dont l'égalité professionnelle
- 2014 : Label Egalité délivré par l'AFNOR
- 2017 : 2<sup>ème</sup> plan d'action, deuxième certification du label AFNOR
- 2021 : 3<sup>ème</sup> Plan d'action, audit du label AFNOR en avril pour une 3<sup>ème</sup> certification.
- 7 Objectifs pour ce nouveau plan d'action (en tenant compte des contraintes de la Loi de transformation de la Fonction publique de 2019) : favoriser la mixité, sensibiliser les agent-es, entretenir le dialogue social, atteindre l'égalité salariale à postes comparables, rendre effective l'égalité des parcours professionnels, veiller à l'articulation des temps de vie, prévenir et éviter les violences sexistes et sexuelles

- **Focus sur l'objectif de dialogue social comme outil structurant de l'égalité pro** : action de formation des syndicats sur les questions de genre (académie du genre à Turin par l'Organisation International du Travail) ; participation des syndicats à la rédaction du plan d'action. Participation des OS à 3 instances : la commission égalité professionnelle, le comité technique, une réunion bimensuelle avec la DRH et les 4 OS. Plusieurs accords conclus entre les syndicats et la Ville (en 2018 sur la charte des temps et en 2019 sur les signalements et le traitement des violences de genre). Un futur accord sur les horaires variables et le télétravail. Reconnaissance de l'innovation du dialogue social : participation de la Ville à la plateforme onusienne : GlobalDeal.
- **Focus sur l'objectif d'égalité salariale à postes comparables** : garantir la transparence sur la question à travers le rapport de situation comparée. Projet d'améliorer la finesse des indicateurs à travers le logiciel de paie qui ne permet pas de mesurer les écarts à poste et âge équivalents.
- **Focus sur l'objectif de lutte et de prévention contre les violences** : formation annuelle par l'OIT de 50 agent-es. Sensibilisation via le violentomètre. Détection des situations via une boîte aux lettres anonyme et une cellule, traitement (via une enquête administrative menée par la DGA RH formée à cette procédure) et sanction (tolérance 0 : réduction du régime indemnitaire de 25% pour un agent-e se rendant coupable d'agissement sexiste, en plus des autres propositions de sanctions qui seraient faites par le conseil disciplinaire). Les OS ont participé à la création de la procédure et sont associés tout au long des procédures de traitement (vérification lors de l'enquête administrative).

#### **Autres retours d'expériences :**

- *« La Ville de Bondy a réalisé un premier plan d'actions EFH 2016-2020 et le second plan d'actions va être présenté en CM. Mi 2020, nous avons lancé la mise en place du plan d'actions éga pro. Après avoir réalisé un diagnostic avec les RH, trois groupes de travail ont été organisés (2 avec des agent-es et un avec syndicat). Il en est ressorti un plan d'action de 43 d'initiatives qui a été présenté ce matin en CT ! La mise en place du plan d'actions sera réalisée en mode projet, avec un comité de pilotage élu.es et DGA et un comité technique avec les services concernés. »*

**Sondage : Avez-vous programmé un évènement à destination des agent-es pour le 8 mars ?**  
65% des participants ont répondu oui.

*Retrouvez les enjeux d'une culture de l'égalité et les exemples d'actions dans le powerpoint*

**→ Le Centre Hubertine Auclert et le CIG Petite couronne peuvent vous outiller pour cet évènement**

**Prochain échange de pratique : 8 avril 2021, 10h-12h**

**Répondez au questionnaire de retour d'expérience sur cet échange de pratique :**

[https://s1.sphinxonline.net/surveyserver/s/CIGPC-Emploi-Etudes/Atelier\\_Egalitepro\\_Satisfaction/questionnaire.htm#1](https://s1.sphinxonline.net/surveyserver/s/CIGPC-Emploi-Etudes/Atelier_Egalitepro_Satisfaction/questionnaire.htm#1)