



Plan d'actions pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle femmes / hommes 2023-2026

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

053-215301300-20230802-AR-46-2023-AI

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 07/08/2023

Mise en ligne le 7 août 2023

PRÉAMBULE

Depuis 1946, l'égalité femmes hommes est un principe constitutionnel.

Différentes lois seront promulguées à partir de 1965 visant à assurer cette égalité ; toutefois les inégalités perdurent que ce soit en termes salariaux ou d'accès aux postes à responsabilités. Ce n'est qu'en 1972 que l'égalité salariale est affirmée et en 1975 que les postes ne peuvent plus être réservés à un seul sexe.

Dans la continuité de la loi du 4 août 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes et la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, la Ville de Laval, son CCAS et Laval agglomération ont pérennisé ou mis en place des mesures visant à rendre effective cette égalité, en partant de quelques constats :

- le travail à temps partiel est plus fréquent chez les femmes
- les emplois à temps non complet et donc précaires sont essentiellement occupés par les femmes
- ces inégalités pèsent sur les femmes au moment de la retraite
- certaines femmes "n'osent" pas se porter candidate sur des postes avec davantage de responsabilités

La question de l'égalité entre femmes et hommes et plus généralement de la non-discrimination est au cœur des politiques publiques portées par nos collectivités : éducation, sport, parcours professionnel, accès à l'espace public... ; l'adoption d'un plan pluriannuel d'égalité professionnelle s'inscrit donc naturellement dans la continuité des politiques portées.

Ainsi, ce plan vise à recenser et développer les actions à mener en la matière. Il doit comporter obligatoirement des mesures concrètes sur les 4 axes suivants :

- la prévention et le traitement des écarts de rémunération
- la mixité des métiers, des parcours professionnels et déroulement de carrière
- l'articulation vie personnelle et vie professionnelle
- la lutte contre les violences sexuelles et sexistes

Ce plan a vocation à évoluer et fera l'objet d'un travail participatif et collaboratif avec les organisations syndicales mais aussi les agents de nos collectivités.

Après avis conforme du comité social territorial du 20 janvier 2023, la Ville de Laval et Laval Agglomération se dotent d'un premier Plan d'actions pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle femmes / hommes pour la période 2023-2026, comme suit :

Légende : en *italique* les commentaires de faisabilité
en **fuchsia** les mesures présentes dans les LDG

Axe 1 : Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes

Mesure 1 : état des lieux des données de rémunération et des situations d'emploi

Indicateur : Réalisation de l'action chaque année à partir de 2023

Actions : Mise en place du tableau des indicateurs suivants :

Représentation Femmes / Hommes	Fonctionnaires statutaires	Contractuel.le.s de droit privé Régie Eau & Assainissement	Contractuel.le.s de droit public sur emploi permanent L332-8	Contractuel.le.s de droit public sur remplacements
Entre les différentes situations d'emploi (titulaires/ stagiaires ou CDI pour régie eau/assainissement ; contractuel.le.s sur emploi permanent; contractuel.le.s de remplacement) décliné par durée du CDD : inférieur ou égal à 1 mois; entre 1 et 3 mois entre 3 et 6 mois; entre 6 mois et 1 an plus d'un 1an)	<i>Impossible pour l'instant au regard du manque de fiabilité des données du SIRH / à garder en objectif à terme</i>			
Apprenti.e.s				
Rémunération				
Quotité de temps de travail	<i>Impossible pour l'instant au regard du manque de fiabilité des données du SIRH / à garder en objectif à terme</i>			
Utilisation des 37h / 4 jours et ½	<i>Impossible pour l'instant au regard du manque de fiabilité des données du SIRH / à garder en objectif à terme</i>			
Bénéfice des sujétions horaires	<i>Impossible pour l'instant au regard du manque de fiabilité des données du SIRH / à garder en objectif à terme</i>			
Rachat des jours CET	<i>Impossible pour l'instant</i>		<i>Impossible pour l'instant</i>	
Au sein de la direction générale (nominations équilibrées)				
les 10 plus fortes rémunérations (hors fonctions électives)				
Cadres d'emploi (par grade)				
Promotions internes et avancements de grade		1		
Recotation des postes ²				
Mixité des métiers (sur 8 groupes de fonction de la catégorie C, sur 4 groupes de fonction de la catégorie B, et sur 3 groupes de fonction de la catégorie A)				

¹ Choix à effectuer avec les organisations syndicales

² Source: comité de suivi et d'arbitrage RH mis en place en janvier 2023

Mesure 2 : Garantir la progression de carrières des femmes

Indicateur : Réalisation de l'action

- 1), 2) et 3) dès 2023
- 4), 5) et 6) A compter de 2024

Actions :

- 1) informer sur les impacts du temps partiel sur la carrière
- 2) inciter à la prise du congé paternité (communication interne)
- 3) promouvoir un recours plus équilibré aux congés parentaux voire aux disponibilités liées à des situations ou événements familiaux
- 4) mettre en place un bilan d'intégration à 3, 6 et 12 mois pour les agents du « sexe opposé » sur les métiers « genrés »
- 5) **mettre en place le rendez-vous de ré-accueil** (dont suite au congé maternité, parental, aidant...)
- 6) systématiser l'analyse des postes à temps non complet, au moins à chaque renouvellement (nombre de postes, augmentation de la quotité et recherche d'articulation de plusieurs missions)

Axe 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emploi, grades et emplois

Mesure 1 : Accompagner le développement des compétences des agents et encadrant.e.s

Indicateur : Réalisation de l'action

Actions :

- 1) **adopter une charte de mobilité interne/externe**
- 2) **proposer un parcours management aux encadrant.e.s et la mise en place de coaching**

Mesure 2 : Anticiper et accompagner les évolutions de parcours / carrière des agents et des encadrant.e.s

Indicateur : Réalisation de l'action

Actions :

- 1) **individualiser les parcours**
- 2) **moderniser les outils d'entretien professionnel annuel**

Axe 3 : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle

Indicateur : Réalisation de l'action

Actions :

- 1) **proposer une charte des temps (droit à la déconnexion, réunions : durée, objet, participants..., évitement des horaires atypiques) et établir un règlement harmonisé des temps (regroupant l'ensemble des règles : temps de travail, révision des modalités RTT, congés, décotes horaires pénibilité, ASA, CET...)**
- 2) **mettre en place et promouvoir le télétravail dans un format respectueux de la vie privée, et développer les outils de travail collaboratifs**

- 3) faciliter la mise en réseau avec des commerçants locaux, circuits courts pour les agents (réserver/ prévoir temps et espaces) dans une logique de service type conciergerie
- 4) faciliter l'accès à la formation dématérialisée des agents
- 5) permettre l'accès au sport pour toutes et tous

Axe 4 : Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles

Indicateur : Réalisation de l'action

Actions :

- 1) sensibiliser agents et encadrant.e.s à toutes formes de discriminations
- 2) établir une programmation de temps forts annuels
- 3) mettre en place un dispositif de signalement des situations de harcèlement moral et sexuel
> à noter que ce projet a été désigné comme un des prioritaires dans le cadre du dialogue social et mieux accompagner les victimes
- 4) mettre en place un dispositif de protection des "lanceurs d'alerte"
- 5) former les encadrants, professionnels RH et représentants syndicaux

Pilotage du plan

Communication interne

Evaluation:

- bilan annuel à présenter en comité social territorial
- clause de révision associée au bilan