

Comité Social Territorial du 1^{er} décembre 2023

Point N°3 : Accord collectif 2024/2026 relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour les agents de droit public [Avis]

Documents ressources et annexes du futur accord collectif avec plan d'action

- 1 : bilan 2021/2023 des plans d'actions
- 2 : rapports annuels de situations comparées femmes et hommes du rapport social unique
- 3 : lignes directrices de gestion RH
- 3 : programme santé sécurité au travail
- 4 : plan de développement de la Qualité de vie au travail

Introduction

Les précédents plans d'actions* issus d'accord collectifs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes mettent en évidence un engagement continu en faveur de l'égalité professionnelle, une volonté d'apprentissage et d'adaptation aux nouvelles réalités, ainsi qu'une approche collaborative.

1. Capitalisation d'initiatives et actions passées

Les actions entreprises au cours des années précédentes, notamment dans les domaines du recrutement avec recherche de mixité, les conditions d'emploi améliorées, la prévention des discriminations et la lutte contre les violences sexistes constituent relèvent de notre bilan (annexe). Cette capitalisation permet d'apprendre des réussites et des difficultés nous servant de repères pour les nouvelles initiatives et expérimentations.

2. Mesures structurantes

Plusieurs mesures, telles que l'automatisation du rapport de situation comparée et l'intégration du genre dans les supports pour les instances représentatives du personnel deviennent des outils structurels pour la gestion de l'égalité professionnelle. Ils peuvent être continuellement utilisés pour suivre les améliorations et/ou écarts. La procédure de signalement des violences sexistes et sexuelles au travail et des harcèlements et discriminations ainsi que la révision du règlement interne participent également de mesures indispensables sur ce sujet.

3. Formation et sensibilisation

La formation et sensibilisation des personnels, y compris les encadrants et les partenaires sociaux, sont des éléments essentiels pour changer les mentalités et les pratiques professionnelles. La poursuite de ces activités aide à maintenir un engagement élevé en matière d'égalité professionnelle.

4. Adaptation aux nouvelles souplesses organisationnelles

Les adaptations en cours notamment en ce qui concerne le télétravail et le temps de travail sont significatives. De nouveaux enjeux en matière d'équilibre entre vie professionnelle et personnelle et les mesures liées au télétravail montrent la volonté de l'organisation de s'adapter aux nouvelles réalités.

5. Collaboration avec les partenaires sociaux

Les travaux réguliers avec les partenaires sociaux dans le cadre d'accords collectifs triennaux témoignent d'une organisation prenant en compte les avis et informations des parties prenantes dans son approche de l'égalité professionnelle.

6. Mise en perspectives de nouvelles actions

Les actions du plan de développement de la qualité de vie au travail contribuent aux améliorations des conditions de travail, en incluant l'égalité professionnelle, vecteur de bien vivre ensemble, de responsabilité » sociale et de performance dans des cadres de travail facilitants. Cela s'inscrit dans un changement culturel de long terme et montre la vision de la Métropole Rouen Normandie en matière d'égalité professionnelle.

Notre engagement en faveur de l'égalité professionnelle est en phase avec les évolutions législatives. Par exemple, la loi de Transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019 a introduit les lignes directrices de gestion (LDG). Celles-ci nous ont guidés dans la mise en place de mesures concrètes pour promouvoir l'égalité professionnelle. Par exemple, nous avons ajusté nos critères de promotion et avancements pour garantir un équilibre entre les sexes dans les promotions.

Promouvoir l'accès aux responsabilités fonctionnelles de direction : la loi N°2023-623 du 19 juillet 2023 vise à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités supérieures dans la fonction publique.

Fonction publique+ : nous nous inscrivons dans la consultation « Fonction publique + lancé en février 2023 sur la qualité de vie et conditions de travail et par ailleurs un chantier sur les accès et rémunérations est travaillé. Cela participe de travaux en vue d'une meilleure attractivité et fidélisation des acteurs et agents de la fonction publique.

Aussi, concernant les facteurs pouvant influencer sur certains écarts de rémunération par catégorie, ils ont pu être analysés et les travaux à venir sur les rémunérations intègrent ce critère d'égalité de genre. Les positionnements dans les emplois et certaines variables comme le temps partiel, les heures supplémentaire par exemple, l'ancienneté ont été mis en perspective.

Nous sommes résolus à poursuivre nos efforts pour créer un environnement de travail équitable, inclusif et attractif pour tous les agents. L'ensemble des actions clés mentionnés dans le bilan illustre l'engagement continu de l'organisation en faveur de l'égalité professionnelle des femmes et hommes de la Métropole Rouen Normandie.

**Signataire de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale en 2011 et partenaire du Centre national de la fonction publique territoriale depuis février 2015, la Métropole Rouen Normandie s'est engagée, en qualité d'employeur, à partir de 2014, dans une démarche d'actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes définies dans le cadre du dialogue social. C'est ainsi qu'ont été conclus trois plans d'actions triennaux sous forme d'accords collectifs (2014-2016 ; 2017-2019 ; 2021-2023) et un plan d'actions pour 2020*

 EN 03/11 16.03 17

LE PLAN D' ACTIONS 2024-2026 s'articule autour de 3 axes principaux :

Axe 1 : Porter et piloter la démarche égalité professionnelle au service de tous les agents et dans une logique de renforcement de l'attractivité du secteur public, engagement du programme fonction publique plus

Axe 2 : Améliorer la mixité, l'accès et les parcours professionnels en poursuivant l'objectif d'égalité professionnelle dans le déroulement de carrière et la rémunération

Axe 3 : s'engager en amélioration continue dans la démarche Bien vivre ensemble au travail (plan de qualité de vie au travail) participant de l'égalité professionnelle et de l'attractivité

L'axe 1

Objectif principal : promouvoir et piloter l'égalité professionnelle en renforçant son attractivité conformément au programme fonction publique plus

1. Pilotage de la démarche : avec la référente, continuer d'accompagner des acteurs impliqués pour intégrer l'égalité dans l'action à tous les niveaux, continuer de collaborer avec les représentants du personnel, planifier la communication et organiser le suivi et l'évaluation opérationnelle en faveur de l'égalité professionnelle, avec le soutien des directions et des ressources humaines.
2. Soutien de la direction générale : assurer un engagement politique et des Ressources humaines
3. Amélioration des outils et des données : Intégrer des moyens et outils au SIRH pour une cohérence et fiabilisation des données RH. Utiliser le rapport social unique et l'index égalité professionnel à produire pour suivre et débattre de l'évolution des politiques RH.
4. Continuer d'agir sur les représentations collectives en développant une communication proactive et en sensibilisant et formant l'ensemble des personnels prenant en compte la prévention des discriminations et leur traitement
5. Utiliser et garantir un égal accès à la formation et dispositifs d'accompagnement à la mobilité, en particulier pour les agents ayant les moins de qualification et les emplois supérieurs de direction en continuant de dynamiser l'offre de formations en veillant aux équilibres genres, de mixité.
6. Continuer d'utiliser les communautés Yammer en ligne et accessible aux agents pour promouvoir l'égalité professionnelle et diffuser les offres d'emplois adaptées et mises à jour.
7. Réaliser l'index mesurant les rémunération et promotions par genre : Veiller à ce que les variables de paye, de promotions et avancements ainsi que la technicité au plus près de la réalité de travail et responsabilité soit prise en compte de manière équitable dans les cadres d'emplois notamment.

Nouvelles actions clés :

1. Augmentation du taux minimal de personnes de chaque sexe pour les nominations aux emplois fonctionnels de dirigeants.
2. Obligation de produire des indicateurs sur les écarts de rémunération et les actions pour les réduire.
3. Suppression de la dispense de pénalité financière en cas de non-respect de l'obligation de nominations équilibrées à partir de 2027.

Domaine d'action	Objectifs de progression	Actions /Etapes/Pilote/Moyens	Indicateurs	Calendrier
Plan d'action	1.1 Elaborer le diagnostic et le plan d'action avec les nouvelles exigences	Impliquer les décideurs et le Comité Social Territorial tout au long de la démarche Pilotage : référente égalité professionnelle	Effectivité	2024 2025 2026

Rapport social unique	1.2 Réaliser chaque année le rapport comparé femmes et hommes intégré au Rapport Social Unique (RSU) intégrant le genre et les rendre accessible sur internet	Il comporte également un état de la situation comparée femme / homme avec des données sexuées relatives aux effectifs, la rémunération, le temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale... L'état d'avancement des mesures du plan d'action pluriannuel pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est pris en compte. Pilotage : référente égalité professionnelle Rapport social unique : Pilotage : administration générale, SIRH	Effectivité	2024 2025 2026
Index	1.3 Réaliser le nouvel index F/H qui vise à mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes	Proposer les conditions de réalisation en lien avec le service mettant en place le rapport social unique et l'index dans le cadre du système d'information des ressources humaines Proposer les mesures correctives en fonction de la note le cas échéant (3 ans max) en lien avec l'expertise paye, carrière et la dimension emplois. Pilotage : référente égalité professionnelle	Réalisation annuelle	2024 à Confirmer selon textes
Communication	1.4 Renforcer la transparence et la publicité	Contribuer à communiquer dans le cadre des lignes directrices de gestion (LDG), les principaux indicateurs comparés, le résultat de l'index, les promotions par genre et, les 10 + hautes rémunérations. Pilotage : référente égalité professionnelle Informier régulièrement des incidences du temps partiel sur la rémunération, la carrière et la retraite Pilotage : référente égalité professionnelle	Effectivité	2024 2025 2026
Culture organisationnelle	1.5 Poursuivre le développement de la culture égalité professionnelle avec les formations "Égalité professionnelle" et	Poursuivre la mise en place des formations "Égalité dans un objectif d'amélioration continue	Effectivité	2024 2025 2026

 EN BAH F.G. FB 7

	sensibiliser aux discriminations, inégalités, VSST	Mettre en place la formation sur l'égalité professionnelle pour les agents Sensibiliser les managers aux questions d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de mixité, de lutte contre les discriminations et de violences sexistes et sexuelles au travail Pilotage : formation, compétences		
	1.6 Intégrer l'égalité professionnelle lors de la journée d'accueil	Intégrer l'égalité professionnelle dans le dispositif accueil des nouveaux arrivants Pilotage : référénté égalité professionnelle		2024 2025

L'axe 2

Objectif principal : Développer la mixité, l'accès, et les parcours professionnels en poursuivant l'objectif d'égalité professionnelle dans le déroulement de carrière et de rémunération.

Etat des lieux

L'effectif global de la Métropole Rouen Normandie montre une légère progression de la représentation féminine, passant de 40% en 2016 à 43,7% en 2022.

La répartition entre fonctionnaires et contractuels demeure stable, avec environ 43% de fonctionnaires femmes et 57% d'hommes, ainsi que 49,7% de contractuels femmes et 50,3% d'hommes.

Les femmes sont fortement présentes en catégorie B (64%) et les hommes en catégorie C (70%). la catégorie A atteint un équilibre plus proche des objectifs de mixité avec 56% de femmes.

Les filières administratives et techniques restent fortement genrées, avec une féminisation croissante dans la filière technique.

Evolution des effectifs

La filière technique a vu la féminisation augmenter de 16,69% en 2020 à 18,37% en 2022, atteignant un seuil de mixité par convention 40%/60% des 2 sexes, dans le cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux.

La filière administrative a également connu une masculinisation croissante, passant de 16,25% d'hommes en 2021 à 17,25% en 2022.

Taux d'encadrement

Les hommes occupent une part plus importante des niveaux supérieurs de direction (1 et 2), tandis que les femmes sont plus présentes dans le management intermédiaire (niveaux 3 et 4) et moins représentées au niveau 5 (agents d'exécution).

Promotions

Les taux de promotions varient selon les années en raison d'examens professionnels notamment et alternant pour ces derniers entre les filières administratives et techniques.

Certains grades d'avancement ne sont pas toujours accessibles annuellement aux promotions selon les conditions statutaires et règles internes. Les quotas statutaires limitent les promotions, notamment en catégorie A et B.

Ecarts de rémunération

Les écarts de rémunération sont analysés au niveau au moins cadres d'emplois et par catégorie, filières.

Les facteurs internes de parcours, de positionnement dans les emplois, l'ancienneté, et les régimes indemnitaires et heures supplémentaires et astreintes peuvent contribuer à certains écarts notamment en catégorie A que l'on ne retrouve pas dans la moyenne pondérée globale par genre.

Les 10 plus hautes rémunérations sont détenues exclusivement par des hommes.

Actions prévues :

Intégrer dans l'étude du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel RIFSEEP le critère du genre pour veiller à l'équité.

Promouvoir l'égalité professionnelle dans les propositions de promotions et avancement, en visant une représentation équilibrée des genres dans les tableaux d'avancement et les listes d'aptitudes afin d'améliorer la mixité à long terme dans les grades.

Prendre des mesures correctives lorsque la part des genres inscrits sur les tableaux d'avancement est inférieure à celle dans le vivier des agents promouvables. (LDG)

L'administration publique s'engage à suivre ces données pour mettre en place l'index de mesure des écarts de rémunération et à corriger toute iniquité, tout en poursuivant des actions pour améliorer les conditions de travail favorables à l'égalité professionnelle.

Domaine d'action	Objectifs de progression	Actions /Etapes/Pilote/Moyens	Indicateurs	Calendrier
Rémunération	2.1 Intégrer l'égalité professionnelle dans les travaux sur le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel RIFSEEP	Veiller à ce que les mesures prises intègrent l'égalité entre les femmes et les hommes Pilote : paye, carrière		2024 2025 2026
Promotion	2.2 Mesurer les LDG promotions et avancements intégrant le genre dans l'accès aux catégories et grade La part de chaque genre inscrit sur les tableaux annuels d'avancement et	La part des hommes et des femmes dans le grade d'avancement (A) ; La part des hommes et des femmes dans le vivier des promouvables (B) ; La part des hommes et des femmes inscrits		2024 2025 2026

 EN  F.G. FB 

	listes d'aptitude doit tendre vers la part de chaque genre dans le vivier des agents promouvables (Art. 6 septies de la loi n° 83-634)	sur le tableau d'avancement (C). Si A est inférieure à B il convient de prendre mesures correctives. Rechercher les éventuels freins liés au genre dans les règles internes d'évolution de carrière statutaire et les corriger le cas échéant » Renforcer la lisibilité sur la promotion et l'avancement par genre : accessibilité des ratios sur intranet et avec un bilan annuel des résultats Sensibiliser le CODIR à l'information des directeurs sur les agents promouvables et la redescende de l'information au niveau responsables de service Dans le formulaire entretien professionnel : cibler les agents à potentiel (dans la case : promotion souhaits d'évolution) Pilotage : paye, carrière		
Accès et parcours	2.3 Garantir l'égal accès à un accompagnement pour une évolution professionnelle en dynamisant les parcours professionnels et les évolutions	Renforcer la communication sur les possibilités d'entretien de déroulement de carrière dans le cadre du parcours professionnel pour tous et toutes Mise en place d'entretiens de carrière à la demande Pilotage : paye, carrière Renforcer les actions de formation visant à doter chaque agent des compétences indispensables à son parcours et son évolution professionnelle Pilotage : formation, compétences Développer la connaissance des outils d'accompagnement à la mobilité Pilotage : recrutement, mobilités formation, compétences		2024 2025 2026
	2.4 Promouvoir l'accès par le recrutement de femmes aux emplois fonctionnels de direction (loi du 19/07/2023) et mesurer l'accès aux catégories supérieures	Promouvoir l'accès des femmes à potentiel de développement professionnel Pilotage : recrutement, mobilités Intégration parcours : immersion, formation, lever les freins, etc.		2024 2025 2026

Handwritten signatures and initials: JS EN BA F.G.FB b

	Respecter les nominations équilibrées des emplois fonctionnels	⇒ Accueillir des jeunes formés de l'INET sur des postes de directeur en fonction des besoins. ⇒ Accueillir des stagiaires de l'INET (selon possibilités) ⇒ repérage de potentiels Proposer la formation existante sur le leadership en la faisant bien connaître Pilotage : formation, compétences		
	2.5 Concourir à maintenir l'employabilité à moyen et long terme	Mise à jour du répertoire des emplois en intégrant les compétences et formations types permettant d'atteindre ces compétences. Démarche amorcée en 2020 sur les emplois. Pilotage : formation, compétences		2024 2025 2026
Mixité	2.6 Promouvoir les métiers auprès d'un public jeune Poursuite des actions en faveur de la mixité intégrées et déconstruire les stéréotypes et encourager l'ouverture des métiers à tous les sexes.	Renforcer la promotion des métiers en encourageant la mixité Déconstruire les stéréotypes et encourager l'ouverture des métiers à tous les sexes. Favoriser l'insertion professionnelle inclusive en allant vers les jeunes, les écoles Développer des conventions de partenariat avec des collèges pour les stages Démarcher les écoles, de tous niveaux scolaires, pour leur présenter des métiers. Pour les plus jeunes, déconstruire les croyances : c'est un métier d'homme ou de femme et que le métier est accessible à tous et qu'il y a des débouchés potentiels pour le sexe le moins représenté. Développer des conventions de partenariat avec des collèges pour les stages : c'est un objectif emplois compétences qui sera déployé en fonction des moyens humains. Pilotage : recrutement, mobilités		2024 2025 2026

L'axe 3

Objectif principal : S'engager en amélioration continue dans la démarche de qualité de vie au travail et des conditions de travail contributrices de l'égalité professionnelle et de l'attractivité.

Actions déjà entreprises

Mise en place de mesures préventives et correctives pour prévenir et traiter les violences, y compris sexuelles au travail.

Révision des dispositifs liés au temps de travail, aux absences, à la prévention, et à l'action sociale pour favoriser la conciliation vie professionnelle et personnelle.

Soutien à la parentalité, notamment par la mise en place d'autorisations spéciales d'absences et la promotion du télétravail.

Création de locaux conformes et des aménagements de postes.

Aménagements de postes et attention aux mobilités pour prévenir l'usure professionnelle.

Plan et programmes en cours :

Lignes directrices de gestion de ressources humaines.

Plan de développement de la qualité de vie au travail.

Programme pluriannuel santé sécurité au travail.

Expansion du télétravail avec un accompagnement en formation du management.

Elargissement et assouplissement des dispositifs de temps de travail avec une clause de revoyure prévue.

Autres actions prévues

Veiller à l'organisation du travail et à son adaptation suite aux réflexions et évolutions juridiques

Mettre en œuvre par priorisation les actions du plan de développement de la qualité de vie au travail.

Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.

Réfléchir aux modes d'organisation pour soutenir l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail.

Prendre en compte l'usure professionnelle, les différents risques et problématiques d'absentéisme entre les genres et les risques psychosociaux.

Formation et sensibilisation des agents pour prévenir les violences sexistes et sexuelles au travail et sur l'égalité.

Communication non stéréotypée et responsabilisation de l'encadrement dans la promotion de l'égalité professionnelle.

L'administration publique s'engage à poursuivre ces actions dans le cadre l'amélioration continue de la qualité de vie au travail, de l'égalité professionnelle et de l'attractivité de la fonction publique.

Domaine d'action	Objectifs de progression	Actions /Etapes/Pilote/Moyens	Indicateurs	Calendrier
QVCT	3.1 Suivre les actions du plan de développement de la Qualité de vie au travail (QVT) 2022-2024 de la Métropole au service de l'égalité professionnelle et de l'amélioration de la qualité de vie au travail et des conditions de travail	Ce plan est composé de 19 actions organisées selon les thématiques suivantes : Organisation du travail Management Évaluation Relations interpersonnelles et intra-personnelles Communication Annexe Pilotage CQVT	Taux de réalisation des actions du plan	2024

 EN BA FG.FB B

	3.2 Favoriser la conciliation vie professionnelle et personnelle			
	3.3 Protection sociale : adapter les niveaux de prise en charge des contrats collectifs obligatoires (Mutuelle et Prévoyance)	Etudier les mesures liées au temps de travail et au télétravail -temps partiel - télétravail et mode organisationnel Pilotage : Gestionnaire temps de travail		
	3.4 Améliorer la prise en compte de la santé des femmes (menstrualité...) et soutien à la parentalité	Maintenir au moins le niveau de prestations en lien avec les cotisations et les besoins évolutifs et le cadre réglementaire Informier et prévention des risques via les comptes de résultats et évolutions réglementaires Pilotage ASST		2025
	3.5 Prévenir les harcèlements et les violences sexistes et sexuelles au travail (VSST) cf plan QVT	Etudier les absences liées à la « menstrualisation » en fonction de l'évolution législative, des possibilités Pilotage : chargée de projet RH Informier sur la prise d'autorisation d'absence pour raison familiale par les 2 parents Soutenir les facteurs concourant à la parentalité et promouvoir les dispositifs en matière pédagogique Pilotage : référénte égalité professionnelle	Nombre d'agents bénéficiaires	2024
	3.6 Accélérer la prise en compte des incivilités par la justice	Traitement des signalements, des plaintes Poursuite des formations avec le CNFPT et des sensibilisations Rendre plus accessible les dispositifs Pilotage : référénte signalement CQVT	Annuellement	2024 2025 2026
	3.7 Mettre en œuvre une prévention de l'usure professionnelle et intégration du genre dans les analyses	Projet de Convention de partenariat avec le tribunal judiciaire via un protocole pour mieux prendre en compte rapidement les signalements Pilotage : référénte égalité professionnelle		2024
		Intégrer les actions dans le futur plan Santé sécurité au travail à renouveler à partir de 2024 Pilotage : référénte égalité professionnelle		2024 2025

Répartition des pilotes d'objectifs et d'action du plan par secteur et chargé de projets :

référente égalité professionnelle

administration générale, SIRH

référente signalement et Conseillère en qualité de vie au travail

gestionnaire temps de travail

paye, carrière

recrutement, mobilités

formation, compétences

Action sociale santé au travail

chargée de projet RH

ANNEXE 1 : Plan QVT

DÉMARCHE PARITAIRE
"BIEN VIVRE ENSEMBLE AU TRAVAIL"

2022-2024



SYNTHÈSE DU PLAN DE DÉVELOPPEMENT DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL



■ CONTEXTE

Le plan de développement de la qualité de vie au travail (QVT2) 2022-2024 a été construit dans la continuité du plan précédent. Inscrit dans le cadre de la démarche paritaire « Bien Vivre Ensemble au Travail », il se nourrit du bilan des actions déjà mises en œuvre, et tient également compte de l'évolution du contexte, impacté notamment par la période de COVID.

■ OBJECTIFS PRINCIPAUX

Ce plan est composé de 19 actions organisées selon les thématiques suivantes :

- ➔ Organisation du travail
- ➔ Management
- ➔ Évaluation
- ➔ Relations interpersonnelles et intra-personnelles
- ➔ Communication



EN BA F.G.FB

ORGANISATION DU TRAVAIL

Fiche action n°1

ACCOMPAGNER LES RÉORGANISATIONS

- Mieux accompagner les changements liés aux réorganisations afin d'en prévenir les effets négatifs, en capitalisant sur nos pratiques actuelles.
- Définir et expérimenter les modalités d'accompagnement (y compris la communication auprès des agents) des réorganisations.

Fiche action n°2

FORMALISER LE DROIT À LA DÉCONNEXION ET SON EXEMPLARITÉ

- Mettre en place le droit à la déconnexion en s'inspirant de pratiques d'autres collectivités, et en associant encadrants et agents.

Fiche action n°3

SANCTIONNER LES COMPORTEMENTS ET PROPOS INADAPTÉS

- Prévenir les comportements ou propos inadaptes à un lieu de travail et en réduire la survenue.
- Sanctionner les comportements ou propos inadaptes à un lieu de travail.

Fiche action n°8

ORGANISER LE TRAVAIL POUR LIBÉRER DU TEMPS DE MANAGEMENT

- Piloter l'activité, donner du sens et motiver les collaborateurs, gagner en performance dans l'activité du service.
- Donner rythme et dynamisme aux collaborateurs et à l'activité.

Fiche action n°9

PRÉVOIR DES PASSERELLES POUR LES ENCADRANTS EN LIMITE DE COMPÉTENCES MANAGÉRIALES

- Définir quelles sont les passerelles possibles entre les différents niveaux d'encadrements et les autres métiers.
- Définir le processus d'accompagnement d'un encadrant en limite de compétences managériales.

ÉVALUATION

Fiche action n°10

METTRE EN PLACE DES CELLULES DE SUIVI DES RPS AVEC CHACUN DES DGA PAR QUADRIMESTRE

- Mettre en place une cellule de suivi des alertes sur les RPS afin de repérer les signaux des situations individuelles ou collectives en cours de dégradation et les accompagner le plus en amont possible.

Fiche action n°12

AIDER LES SERVICES À ÉVALUER LES DIFFICULTÉS QU'ILS RENCONTRENT

- Créer un outil d'évaluation pour mieux évaluer l'ambiance dans chaque service.
- Définir des pistes d'actions en fonction de l'évaluation.

MANAGEMENT

Fiche action n°4

AMÉLIORER ENCORE LES COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES MANAGÉRIALES ET TECHNIQUES LORS DES RECRUTEMENTS D'ENCADRANTS

- Revoir le socle commun des critères de sélection des managers et définir des critères spécifiques selon les postes.
- Expérimenter de nouvelles méthodes pour améliorer le recrutement des encadrants, et le généraliser.

Fiche action n°6

EXPÉRIMENTER LE CO-DÉVELOPPEMENT ENCADRANTS

- Accompagner les encadrants pour trouver des solutions concrètes à leurs problématiques et favoriser le développement d'un réseau d'entraide, en s'appuyant sur l'intelligence collective.
- Développer leur pratique, leur posture, les outils, favoriser la coopération et resserrer les liens dans un service, les sortir d'un sentiment d'isolement et partager les problématiques des encadrants.

Fiche action n°5

PARCOURS DE FORMATION DES ENCADRANTS

- Favoriser une culture commune de management.
- Poursuivre le déploiement d'un parcours de formation permettant de développer les compétences managériales des encadrants.

Fiche action n°7

RÉSEAU D'ENCADRANTS

- Favoriser le lien entre encadrants.
- Développer une culture managériale commune et permettre une prise de recul.

Fiche action n°11

ÉVALUER LA CHARGE DE TRAVAIL POUR L'ADAPTER EN FONCTION DES MOYENS HUMAINS PRÉSENTS

- Définir des indicateurs de pilotage de l'activité et systématiser l'évaluation de la charge de travail permettant d'estimer le temps homme nécessaire sur les projets.
- Adapter les moyens aux missions demandées et vice versa.

Fiche action n°13

INSÉRER ET METTRE À JOUR DES RPS DANS LE DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES (DUR)

- Identifier et évaluer les RPS pour pouvoir prendre les mesures de prévention adaptées.
- Évaluer l'efficacité des actions déjà mises en place, les ajuster et les compléter si besoin.

Fiche action n°14

CRÉER ET SUIVRE L'OBSERVATOIRE DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

- Disposer d'indicateurs relatifs à la QVT afin de mieux la piloter et alimenter la cellule de suivi des alertes sur les RPS.

RELATIONS INTERPERSONNELLES ET INTRA-PERSONNELLES

Fiche action n°15

PRÉVENIR LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL

- Prévenir les agissements sexistes et sensibiliser les agents à la réglementation.
- Mettre en place une procédure de signalement des alertes sur les VSST.

Fiche action n°17

THÉÂTRE FORUM

- Expérimenter de nouvelles méthodes de sensibilisation au Bien Vivre Ensemble au Travail, plus concrètes et impliquantes.

Fiche action n°16

FORMER À LA GESTION DES ÉMOTIONS ET DU STRESS, À LA GESTION DES CONFLITS ET À LA COMMUNICATION NON VIOLENTE, À LA GESTION DE LA CHARGE DE TRAVAIL ET À LA PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

- Améliorer la connaissance des agents sur ces thématiques et les outiller pour y faire face, notamment au regard de la multiplication des situations due aux effets du COVID dans nos vies quotidiennes.

COMMUNICATION

Fiche action n°18

ALERTER LE PLUS EN AMONT POSSIBLE SUR LES DIFFICULTÉS

- Créer des outils permettant d'identifier les difficultés rencontrées le plus précocement possible, et accompagner les situations le nécessitant.

Fiche action n°19

FAIRE CONNAÎTRE LA POSSIBILITÉ DE BÉNÉFICIER D'UN SOUTIEN PSYCHOLOGIQUE INDIVIDUEL

- Faire connaître la possibilité de bénéficier d'un soutien psychologique individuel ainsi que les objectifs et les conditions de cet accompagnement.
- Aider les agents rencontrant des difficultés au travail et souhaitant être accompagnés afin d'éviter la dégradation de situations.

 EN BAK F.G. F7 D

ANNEXE 2 : Bilan des précédents plans d'action

Thème 1 : Suivre, analyser, communiquer et sensibiliser sur l'égalité professionnelle

- Un plan d'actions 2020 concerté avec les partenaires sociaux à l'issue des précédents accords triennaux a été élaboré et se met en œuvre concernant plus particulièrement l'index salarial (privé), les conditions d'emplois et la prévention des violences.
- Réalisation du rapport de situation comparée depuis 2012 avec éléments de comparaison
- Index salarial pour les agents à statut privé expérimenté en 2019 et réalisé en 2020, 2021 pour une publication prévue en 2020.
- Articles de communication dans la Gazette des communes, le Métropole Infos (visuels emplois, télétravail.) et création de communautés Vie au travail et santé et Action sociale sur le réseau social Yammer pour communiquer sur ces sujets notamment.
- Formation et sensibilisation pour certains personnels (porteurs de projet, ambassadeurs de l'égalité).
- Formation à la prévention et aux violences sexistes et sexuelles au travail pour certains acteurs RH et prévention
- Programme réalisée relatif aux VSST par un groupe de travail issu d'une fiche action du plan de développement de la qualité de vie au travail en 2020 constituant une fiche action.
- Formation des encadrants par la RH mis en place en 2020 intégrant le sujet du genre dans certains process comme la prévention du RPS.

Des résultats, axes de progrès

- Création d'outils de suivi RH et implication de personnes ressources. Edition de l'index salarial 2019 en février 2020 pour les salariés de la régie eau et assainissement.
- Automatisation du RSC et mise en place de la BDES genré en 2020 accessible en permanence aux membres du CSE et à l'encadrement de la régie.

Thème 2 : Favoriser la mixité en agissant sur le recrutement, la formation, la mobilité.

- Etudes par genre des candidatures sur 39 recrutements permanents en 2018 par exemple. Suivi des sélections des CV, candidatures, jurys sur les 4 métiers ciblés (assistant administratif, plombier, agent exploitation voirie, ripeur).
- Réalisation de visuels (flyers) sur la mixité des métiers pour partenaires emploi et mis en ligne sur le site Intranet de la Métropole.
- Formation des recruteurs à la non-discrimination.
- Développement des stages de découverte métiers (mobilités, reclassement).
- Organisation d'un « job Dating » assainissement » en lien avec pôle emploi, cap emploi et mission locale.
- Etude sur la mixité des emplois avec perspectives d'action en 2020.
- Réalisation de pré requis de compétences et formations pour les métiers de catégorie C plutôt masculinisés afin d'accompagner un éventuel passage à un niveau supérieur de niveau de responsabilité de l'emploi.
- Modification de la grille de classification des emplois de la régie ayant permis le passage de certains emplois administratifs où les femmes sont sur-représentées en catégorie techniciens afin d'adapter le référentiel emplois aux grilles de classification privé
- Réflexion en cours sur certains emplois de niveau 5 avec une évolution de métier afin de revoir le positionnement emploi.
- Création d'emplois sur un pôle où les évolutions semblaient stagner notamment pour les ingénieurs.
- Respect des règles de nominations équilibrées dans les emplois de direction
- Promotion de l'égalité professionnelle sur le site de la Métropole et dans toutes les annonces d'emplois dans une communauté recrutement, maobilités.

Des résultats, axes de progrès :

- Une proportion de femmes qui a progressé en 2 ans de 1,1% sur une démographie de femmes représentant 41,89%.
- En 2 ans, 2% d'augmentation des effectifs féminins dans la filière technique, filière représentant 60% de l'effectif global. (14% de femmes en 2016, 16% en 2018)
- Une augmentation des effectifs masculins dans la filière administrative d'1, 2%, filière représentant 35% de l'effectif global.
- Des propositions d'actions de mixité recentrées sur les métiers où la répartition femmes et hommes est pré existante.

Thème 3 : Prévenir et agir contre les discriminations

- Etude genrée menée en 2017 sur les facteurs influant les rémunérations pour les agents publics et privé suite constats sur Rapport de Situation Comparée 2015.
- Etude en 2018 sur les promotions et avancements de grades et intégration des données sur le genre dans les supports commission administrative Paritaire et suivi en CAP des évolutions femmes et hommes en termes de répartition.
- Intégration du genre dans les lignes directrices de gestion sur les promotions et avancements en vu de la recherche d'équilibres.
- Etude sur l'impact du temps partiel pour les promotions et les avancements, Comptes épargne temps.
- Etude sur l'impact du genre sur les niveaux de responsabilité emplois en 2019 suite à l'étude rémunération.
- Bilan des fonctions genré et des niveaux de responsabilité intégré dans le RSC en 2020 sur données d'entrée 2019.
- Mise en œuvre de la suppression de la carence pour les personnes en congé pathologique et plus d'impact du congé parental pour la prise en compte des avancements et promotions.
- Mise en place d'aménagements de poste par typologie d'agents intégrant le genre.

Des résultats, axes de progrès :

- Pas d'incidence du genre sur les rémunérations et évolutions de carrière à emploi, niveau d'encadrement et âge égal.
- Moyenne d'âge de 45, 29 ans. La moyenne d'âges des femmes et celle des hommes restent constante sur les 2 dernières années.

Thème 4 : Conditions d'emploi : statut, temps de travail, absences, articulation des temps et conditions matérielles

- Etude de l'impact du genre sur le métier de ripeur.
- Mise en place des entretiens d'accompagnements à la reprise suite à absences de 3 mois et plus.
- Intégration d'indicateurs d'absentéisme santé et d'analyse genrée dans le RSC avec prise en compte du genre dans le futur observatoire de la qualité de vie au travail (travail en cours en 2020).
- Mise en conformité de bâtiments en termes de vestiaires et sanitaires.
- Informations sur les carrières et impacts des temps partiels, congés parentaux. Souplesse horaire à la rentrée.
- Nouveau contrat enfance jeunesse et cahier des charges à réaliser mi 2020 pour nouvelle consultation afin réserver des places de crèches
- Offre d'activités sportives diversifiées favorisant la cohésion et mixité.
- Communication sur les offres sociales soutenant la parentalité.
- Elections des instances représentatives du personnel avec représentativité du genre depuis décembre 201.
- Promotion du télétravail et élargissement du nombre de télétravailleurs.
- Etude des comptes épargne-temps, des prises de jours et des cycles de travail par genre.
- Mise à disposition des places de crèches près des lieux de travail et/ou de vie.

Résultats, et axes de progrès :

- Mise en place du télétravail pour un nombre croissant d'agents
- Adaptation des cycles de travail et des dispositifs d'absences pour motif familial et de santé, en prenant en compte le genre.
- Mise en perspective d'actions futures pour intégrer le genre de manière plus globale.

Thème 5 : Prévenir et agir contre les violences

- Intégration de la thématique dans le plan de développement de la qualité de vie au travail 2022-2024 >>.
- Réalisation de formations, sensibilisations, informations et mise à jour du dispositif de signalement
- Création d'un livret et de flyers.
- Formation à l'égalité professionnelle pour les encadrants et partenaires sociaux.
- Formations pour les agents, notamment par le biais de saynètes théâtrales.
- Mise à jour du règlement interne

Des résultats :

- Mise en œuvre de procédures de signalement et de suivi.
- Réalisation de formations sur la prévention du harcèlement et les violences sexistes et sexuelles

Enseignements tirés et perspectives :

- Absence d'incidence du genre sur les rémunérations et évolutions de carrière à emploi, niveau d'encadrement et âge égal.
- Impact de la tendance sociétale sur la répartition des emplois par genre.
- Nécessité de poursuivre les actions liées à l'accès et à l'évolution professionnelle.
- Importance de l'évolution culturelle à long terme pour changer les mentalités et les pratiques professionnelles.
- Réflexion sur de nouvelles actions et mesures correctrices progressives dans de nouveaux accords collectifs triennaux.

ANNEXE 3 : égalité professionnelle dans la FPT

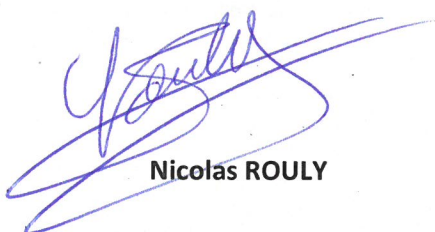
(Liste non exhaustive)

- Alinéa 3 du préambule de la constitution de 1946. « La loi garantit à la femme dans tous les domaines des droits égaux à ceux de l'homme ».
- Statut général de la fonction publique du 19 octobre 1946, article 7 « aucune distinction n'est faite entre les 2 sexes sous réserve de dispositions spéciales... »
- Constitution de 1958 (principe constitutionnel (article 1^{er}, 2^{ème} alinéa)
- Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale lancée en 2006 mais pas de portée juridique contraignante
- Loi du 13 juillet 1983 qui dispose qu'« aucune discrimination, directe ou indirecte, ne peut être faite entre fonctionnaire en raison de leur sexe ».
- La loi « Sauvadet » du 12 mars 2012 prévoit la présentation en comité technique d'un rapport sur l'égalité professionnelle dans le cadre du bilan social et la mise en place de quota pour favoriser l'accès des femmes à des postes de dirigeantes. Cette loi a été suivie du protocole d'accord du 8 mars 2013 qui bien que non prescriptif est incitatif et propose une méthode de travail.
- La loi du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel, l'article 6ter de la loi du 13 juillet 1983 a été réécrit afin qu'aucun fonctionnaire ne subisse des faits de harcèlement sexuel
- La loi du 4 août 2014 et son article 61 qui prévoit que toutes les collectivités de plus de 20 000 habitant-e-s (communes, EPCI à fiscalité propre, départements et régions) doivent présenter devant l'organe délibérant, préalablement au débat sur le projet de budget, un rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes.
- Le Président de la République a consacré, le 25 novembre 2017, l'égalité entre les femmes et les hommes « grande cause du quinquennat ». **L'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique**, signé le 30 novembre 2018, prévoit **l'élaboration et la mise en œuvre par tous les employeurs publics d'un plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle**.
- La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a introduit, aux termes des dispositions de son article 80, un article 6 septies dans la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires afin de rendre obligatoires l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'actions par les employeurs publics.
- La mise en œuvre effective de cette obligation prévoit que les plans d'action sont élaborés par les administrations au plus tard au 31 décembre 2020.
- Le décret n°2020-528 du 4 mai 2020 pris en application des dispositions précitées définit alors les modalités précises d'élaboration, mais également de mise en œuvre des plans d'actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la fonction publique.
- La loi N°2023-623 du 19 juillet 2023 vise à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités supérieures dans la fonction publique.

 ENBA F.G. & B 

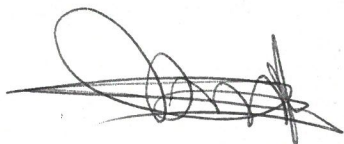
Fait à Rouen en 7 exemplaires, le **18 DEC. 2023**

**Pour le Président et par délégation
Le Vice-Président**

A stylized signature in blue ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke.

Nicolas ROULY

Pour la section CFDT

A signature in black ink, featuring a series of overlapping loops and a long horizontal stroke.

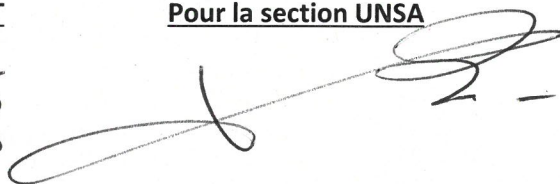
Boris HUIGNARD

Pour la section CGT

A signature in black ink, with a large, bold, stylized 'V' and 'D'.

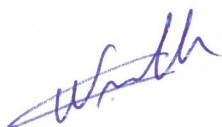
Vincent DUCHEMIN

Pour la section UNSA

A signature in black ink, with a long horizontal stroke and a small loop at the end.

Francis GRAVIGNY

Pour la section FO

A signature in blue ink, with a stylized 'E' and 'N'.

Eric NEUVILLE

Pour la section SUD

A signature in black ink, with a stylized 'F' and 'B'.

François BIEULES