

PLAN D' ACTIONS EGALITE PROFESSIONNELLE 2021-2024 - VILLE DE ROUEN

DOCUMENT DE TRAVAIL

PRESENTATION VILLE DE ROUEN EN TANT QU'EMPLOYEUR (2019) :

Structure de l'emploi :

- 1880 emplois permanents / 671 emplois non permanents
- 71% de catégorie C, 14% de catégorie B, 14% de catégorie A
- Catégorie A : 60,92% de femmes // 39,08% d'hommes
- Catégorie B : 58,03% de femmes // 41,97% d'hommes
- Catégorie C : 51,08% de femmes // 48,92% d'hommes
- Age moyen F/H : 46,09 ans

Emplois permanents :

- 1739 titulaires ou stagiaires + 141 contractuel.e.s ou temporaires (non titulaires : 56 hommes / 85 femmes)
- 53,46% de femmes / 46,54% d'hommes

Emplois non permanents :

- 617 agents horaires et vacataires / 29 apprentis / 16 emplois d'insertion / 9 assistant.e.s maternel.e.s
- 71% de femmes / 29% d'hommes

PRESENTATION CCAS EN TANT QU'EMPLOYEUR (2019) :

Structure de l'emploi :

- 206 emplois permanents / 44 emplois non permanents
- Catégorie C : 59,90 % / Catégorie B : 15,74 % / Catégorie A : 24,37%
- Catégorie A : 85% de femmes / 15% d'hommes
- Catégorie B : 90% de femmes / 10% d'hommes
- Catégorie C : 89% de femmes / 11 % d'hommes
- Age moyen F/H : 44,10 ans

Emplois permanents :

- 171 titulaires ou stagiaires + 35 contractuels = 206
- 61% de femmes / 39% d'hommes

Emplois non permanents :

- 5 emplois d'insertion / 39 Agents contractuels remplaçants ou vacataires
- 84% femmes / 16% hommes

INDICATEURS ET DIAGNOSTIC

OBJECTIFS	CONTEXTE	HISTORIQUE	PILOTAGE	ACTIONS	INDICATEURS	CALENDRIER
Affiner le diagnostic et la connaissance de la situation du personnel municipal		Enrichissement progressif du Bilan Social d'indicateurs "genrés"	DRH DT	Créer un Rapport de Situation Comparée présentant un suivi des indicateurs genrés (formation, rémunération, recrutement,...) - obligation légale		2022 sur données 2021
			Service Emploi et pilotage de la masse salariale	Affiner les données du Bilan Social concernant les agents non-permanents		2022
			C. Canac N. Tallet	Mener une analyse détaillée du Rapport de Situation Comparée		2022 - 2023 - 2024

RECRUTEMENT

OBJECTIFS	CONTEXTE	HISTORIQUE	PILOTAGE	ACTIONS	INDICATEURS	CALENDRIER
Favoriser l'égal accès des femmes et des hommes lors des recrutements	<u>Encadrement Ville de Rouen :</u> - 17 hommes / 17 femmes en poste de direction (DG, DGA, Directeur, Directrice) - 38 hommes / 32 femmes chef.fe.s de service	- Inscription de la mention F/H sur les intitulés de fiche de poste - Utilisation de tournures neutres lors de la rédaction des descriptifs de missions et de compétences recherchées - Application des critères de non-discrimination définis par le Défenseur des Droits lors du processus de recrutement - Sauf dérogation, composition équilibrée des jurys et comités de sélection (recrutement, avancement, promotion)	DRH DAJ Service Recrutement Service Gestion Individuelle et statutaire S. Prempain S Mauvieux	Construire un guide des bonnes pratiques de recrutement (modalités, déroulé, rappel des critères de discrimination, engagements de la Ville de Rouen: mixité, égalité,...)		2022
				Sauf dérogation, veiller à la composition équilibrée des jurys et au respect du principe de présidence alternée des jurys (Article 83 de la loi du 6 août 2019)	- Bilan annuel composition jurys - Bilan annuel présidence jurys hors recrutement	Dès 2021
				Veiller à l'équilibre entre le nombre de directeurs et directrices sur les postes de direction Veiller à l'équilibre entre le nombre de chefs de services et cheffes de services Veiller à l'équilibre entre le nombre d'encadrants et d'encadrantes	- Nombre de directeurs/directrices // chefs/cheffes de services // encadrants/encadrantes - Part des directrices/cheffes de services/encadrantes rapporté au nombre de femmes/hommes dans la collectivité	Dès 2021
				Mener une analyse juridique des pratiques de "discrimination positive" possibles au niveau des recrutements (et des déroulements de carrière) et en ressortir des pistes d'action		2022

REMUNERATIONS

OBJECTIFS	CONTEXTE	HISTORIQUE	PILOTAGE	ACTIONS	INDICATEURS	CALENDRIER
Evaluer, prévenir les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes	<p align="center"><u>VILLE DE ROUEN</u></p> – Montants heures supplémentaires : Hommes titulaires : 564 041€ / Femmes titulaires : 70 241€ – Montants primes agents non titulaires : Hommes (56) : 381 620€ / Femmes (85) : 367 776€	- Mise en place du RIFSEEP, qui a entraîné une répartition plus équitable du régime indemnitaire, fondé sur le métier occupé et une analyse de la fonction et des compétences	DRH DT Service Gestion Individuelle et statutaire S. Prempain N. Tallet	Mener un diagnostic genré de l'état des rémunérations	- Rémunération moyenne/régime indemnitaire moyen en EQTP par sexe, catégorie, cadre d'emploi, tranche d'âge et filière - Sexe des agents des 10 plus hautes rémunérations - Gain indiciaire post promotion - Répartition F/H du complément IFSE - Répartition 50 plus hautes rémunérations - Répartition attribution/montant du CIA	Dès 2021
				Identifier des leviers d'actions pour réduire les potentiels écarts de rémunérations constatés (attention particulière lors des recrutements de contractuels,...)	- A définir en fonction des mesures mises en place	2022

GESTION DES CARRIERES

OBJECTIFS	CONTEXTE	HISTORIQUE	PILOTAGE	ACTIONS	INDICATEURS	CALENDRIER
Favoriser l'égal accès à la promotion et à l'évolution professionnelle	<p><u>VILLE DE ROUEN:</u> <u>Avancements de grade :</u> – 45 hommes / 71 femmes – 2015-2019 : 477 hommes / 577 femmes <u>Promotions internes :</u> – 9 hommes / 5 femmes – 2015-2019 : 64 hommes / 28 femmes <u>Temps partiel :</u> – 150 femmes / 9 hommes – 69% TP sur autorisation (raison personnelle) / 31% TP de droit (raison familiale – ne peut être refusé par l'administration) <u>Temps non complets sur emploi permanent (2020)</u> : - 26 femmes / 12 hommes</p> <p><u>CCAS:</u> <u>Avancements de grade:</u> – 3 homme / 6 femmes – 2015-2019 : 14 hommes / 93 femmes <u>Temps partiel :</u> – 27 femmes / 1 hommes</p>	<p>- Instauration des lignes directrices de gestion concernant les avancements de grade et les promotions internes</p> <p>- Arrêté de mise en position de congé parental détaillant les impacts sur la carrière et la rémunération de l'agent</p>	<p>DRH</p> <p>S. Prempain S. Richard</p> <p>Service Gestion Individuelle et statutaire</p>	<p>Veiller à l'équilibre entre le nombre d'agent.e.s promu.e.s F/H sur le nombre d'agent.e.s promouvables F/H</p> <p>Modalités à définir</p>	- Nombre et sexe des agent.e.s promu.e.s sur le nombre d'agent.e.s promouvables, rapporté au nombre de femmes et d'hommes de la collectivité sur emploi permanent	2022
				<p>Veiller à l'équilibre entre le nombre d'agent.e.s F/H ayant bénéficié d'avancement de grade sur le nombre d'agent.e.s promouvables</p> <p>Modalités à définir</p>	- Nombre et sexe des agent.e.s ayant bénéficié d'avancements de grade sur le nombre d'agent.e.s promouvables, rapporté au nombre de femmes et d'hommes de la collectivité sur emploi permanent	2022
				<p>Elaborer un guide d'information sur les différents dispositifs d'aménagement du temps de travail (congés parentaux, temps partiel, télétravail,...) en précisant leurs impacts sur la rémunération et la retraite</p>	- Nombre et sexe des agent.e.s en temps partiel et son évolution	Lors de la mise en œuvre des 1607h
				<p>Proposer un entretien individuel suite à une demande de temps partiel, à la demande de l'agent.e</p>		Dès 2021
				<p>Créer un groupe-réseau professionnel interne de femmes favorisant l'entraide, le partage d'expérience, la mise en relation, le conseil, ...</p>		2022
				<p>Lutter contre la précarité des agent.e.s non permanents</p>		2022

MIXITE PROFESSIONNELLE

OBJECTIFS	CONTEXTE	HISTORIQUE	PILOTAGE	ACTIONS	INDICATEURS	CALENDRIER
Favoriser la double mixité des métiers	<p align="center"><u>VILLE DE ROUEN</u> <u>Mixité des filières (part des femmes) :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - 38,1% filière Technique - 25,8% filière Sportive - 100% filière Sociale - 27,8% filière Police Municipale - 98% filière Médico-Sociale - 60,3% filière Culturelle - 50,7% filière Animation - 76,2% filière Administrative 	- Féminisation du répertoire des métiers ainsi que des différents supports RH (organigramme, grille RIFSEEP, annonces recrutement)	<p align="center">DRH</p> <p align="center">Service recrutement</p>	Favoriser la mixité professionnelle lors des recrutements internes, en rappelant notamment les objectifs de la Ville de Rouen lors des COPIL Emploi	- Evolution de la part des femmes et des hommes par filière et direction	Dès 2021
			<p align="center">Service Gestion Individuelle et Statutaire</p> <p align="center">S. Prempain S. Mauvieux</p>	Dans le cadre de l'amélioration des conditions de travail, identifier les freins à la mixité dans les directions et y remédier (équipements non adéquats, vestiaires, sanitaires, ...)	- Opérations menées au cours de l'année et budget dédié	2022-23

FORMATION PROFESSIONNELLE

OBJECTIFS	CONTEXTE	HISTORIQUE	PILOTAGE	ACTIONS	INDICATEURS	CALENDRIER
Favoriser la formation de l'ensemble du personnel contribuant à l'atteinte des objectifs en matière d'égalité professionnelle	<p><u>VILLE DE ROUEN</u> <u>Accès à la formation :</u> – Participation à une action de formation : 745 hommes / 988 femmes <u>– Type de formation :</u> Formation de perfectionnement : 381 hommes / 392 femmes Formation prévue par les statuts particuliers : 335 hommes / 549 femmes Préparation aux concours et examens : 27 hommes / 46 femmes</p>	<p>- Intégration du volet lutte contre les discriminations et égalité F/H comme axe stratégique du plan pluriannuel de formation 2020-2022</p> <p>- Organisation de 4 sessions de formation à la lutte contre les discriminations (Ecole du management)</p>	<p>DRH MCI</p> <p>Service formation</p> <p>J. Djoubri I. Mouquet</p>	<p>Affiner les données et indicateurs de suivi sur l'accès à la formation selon les sexes (par catégorie, filière, durée de formation, type, lieu...)</p>	<p>- Jours de formations suivies par sexe et catégorie - Distinction formations obligatoires / perfectionnement - Nombre de formation aux concours ou examens professionnels - Comparatif des coûts formations payantes non obligatoires - Nombre d'agent.e.s ayant suivi une formation professionnelle en matière d'égalité F/H - Distance lieu de formation/résidence</p>	dès 2021
	<p><u>CCAS</u> <u>Accès à la formation :</u> – Participation à une action de formation 68 hommes / 973 femmes – Type de formation : de perfectionnement : 17 hommes / 197 femmes prévue par les statuts particuliers : 49 hommes / 652 femmes</p>			<p>Communiquer sur les modalités d'accès à la formation et sur son importance lors de la période des entretiens professionnels</p>	<p>- Evolution du nombre de demandes de formation par an</p>	Prochaine session d'entretiens professionnels
				<p>Proposer une formation obligatoire à destination de l'ensemble les encadrant.e.s et des élu.e.s sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles</p>	<p>- Nombre d'encadrant.e.s formé.e.s - Nombre d'élu.e.s formé.e.s</p>	2021 ou 2022
				<p>Organiser un séminaire de formation/sensibilisation d'une demi journée à destination des membres du COPIL égalité professionnelle et des chef.f.es de service de la DRH</p>	<p>- Nombre de participant.e.s</p>	2021 ou 2022

AGISSEMENTS SEXISTES ET SEXUELS

OBJECTIFS	CONTEXTE	HISTORIQUE	PILOTAGE	ACTIONS	INDICATEURS	CALENDRIER
Agir contre les violences sexistes et sexuelles au travail	<p><u>Résultats questionnaire interne 30 mars: 90 répondants</u></p> <p>- 30% d'agent.e.s témoins d'une situation de harcèlement sexiste à la Ville de Rouen</p> <p>- 21% d'agent.e.s victimes d'une situation de harcèlement sexuel à la Ville de Rouen</p>	<p>- Mise en place d'une procédure d'alerte et de signalement des actes répréhensibles au sein des services afin d'apporter une réponse adaptée à toutes les situations de discrimination, harcèlement, ou agression</p> <p>- Organisation d'un tuto « sexisme au travail, où en sommes-nous ? » à destination de l'ensemble des encadrant.e.s en janvier 2020</p> <p>-Elaboration dans le Tout Public d'un encart détachable sur le sexisme au travail</p>	<p>DRH DT</p> <p>Service Santé Relation Sociale</p> <p>G. Baron N. Tallet S. Sella</p>	Revoir le dispositif de signalement	- Nombre de plaintes saisies / an / sexe	2021
				<p>Communiquer et informer sur le dispositif de signalement :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Créer une page permanente sous DCLIC - Élaborer un cahier de référence : agir en tant que témoin/victime de harcèlement (et le diffuser le plus largement possible) 		Dès 2021
				<p>Renforcer les actions de prévention des agissements sexistes et sexuels, en intégrant le sujet dans les documents suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Plan Annuel de Prévention des Risques <ul style="list-style-type: none"> - Document Unique - Règlement intérieur -Revoir le formulaire de déclaration d'agression 	- Nombre et types d'agressions	Dès 2021

SENSIBILISATION A L'EGALITE PROFESSIONNELLE

OBJECTIFS	CONTEXTE	HISTORIQUE	PILOTAGE	ACTIONS	INDICATEURS	CALENDRIER
Sensibiliser à l'égalité professionnelle entre les agents et les agentes		<ul style="list-style-type: none"> - Représentation et prise de parole équilibrée dans les outils de communication interne (émission radio, vidéos,...) - Organisation de Rouen donne des Elles interne à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes (plus de 100 participant.e.s à l'édition 2020) - Temps d'information et de sensibilisation du 30 mars 2021 à destination de tou.te.s les agents (30 participant.e.s) - Questionnaire mars 2021 sur D CLIC pour recueillir l'avis des agent.e.s sur la prise en compte des sujets égalité professionnelle à la Ville 	<p>DRH DT DCRP MCI</p> <p>I.Mouquet K. Divernet N. Tallet</p>	Proposer des temps de sensibilisation et des actions de communication pour lutter contre les stéréotypes de genre et les agissements sexistes et sexuels, notamment à l'occasion de Rouen donne des Elles interne et de la journée du 25 novembre		Dès 2022
		Communiquer annuellement sur l'avancement du plan d'actions égalité professionnelle et sur le Rapport Social Unique		Dès 2022		
		Créer une identité visuelle commune autour des actions égalité F/H		Dès 2021		

ARTICULATION DES TEMPS DE VIE

OBJECTIFS	CONTEXTE	HISTORIQUE	PILOTAGE	ACTIONS	INDICATEURS	CALENDRIER
<p>Informer et sensibiliser sur les différents dispositifs concernant la prise en charge d'évènements familiaux</p> <p>Permettre l'adaptation de l'organisation du travail et du temps de travail</p>	<p><u>Absentéisme :</u></p> <p>– Maternité / Paternité / Adoption : hommes :331j / femmes : 4244j</p> <p>– Autres raisons (congés exceptionnels et jours enfants malades) : hommes : 638j / femmes : 1294j</p> <p><u>Expérimentation télétravail :</u></p> <p>- 9 Hommes : 5 Cat A 2 Cat B 2 Cat C</p> <p>- 30 Femmes : 18 Cat A 8 Cat B 4 Cat C</p>	<p>- Mise en place de l'expérimentation du télétravail dès 2019</p> <p>- Intégration de la dimension "conciliation vie professionnelle vie personnelle" dans le chantier des 1607h</p>	<p>DRH</p> <p>DTE</p> <p>E. Deveaux</p>	<p>Dans le cadre des 1607 heures, instaurer de nouveaux cycles de travail facilitant la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle</p>		<p align="center">2021</p>
				<p>Limiter l'organisation de réunions tardives</p>		<p align="center">Dès 2021</p>
				<p>Elaborer un nouveau règlement télétravail et veiller à son égal répartition entre agents et agentes et mesurer son impact post situation crise sanitaire</p>	<p>- Part de femmes et d'hommes en télétravail et choix des jours</p>	<p align="center">2021</p>
				<p>Communiquer sur la parentalité et l'articulation des temps de vie (kit naissance, guide parentalité, modalités de garde sur la commune de Rouen...), notamment à destination des hommes</p>		<p align="center">2022</p>
				<p>Favoriser l'accès à la garde d'enfants</p>		<p align="center">2022</p>