



BILAN PLAN D'ACTIONS EGALITE PROFESSIONNELLE 2021-2024

37 actions - 14 réalisées - 16 en cours ou partiellement réalisées - 7 non réalisées

INDICATEURS ET DIAGNOSTIC

| OBJECTIFS | INDICATEURS DE SUIVI (données 2023 RSU) | ACTIONS | BILAN PLAN D'ACTIONS 2021-2024 |
|---|--|--|--|
| Affiner le diagnostic et la connaissance de la situation du personnel municipal | <u>Effectifs :</u> 2 560 agents dont - 1664 fonctionnaires - 83 contractuels permanents - 13 contractuels non permanents <u>Emplois permanents :</u> 1847 agents permanents dont - Fonctionnaires : 910 femmes (55% de femmes) 754 hommes (45%) - Contractuels : 102 femmes (56%) 81 hommes (44%) <u>Répartition F/H par catégorie :</u> Catégorie A : 173 femmes/91 hommes Catégorie B : 235 femmes/114 hommes Catégorie C : 604 femmes/630 hommes <u>Emplois non permanents :</u> En ETPR sur l'année 2023 - 62 hommes / 162 femmes | Mener une analyse détaillée du Rapport de Situation Comparée | - Intégration progressive de données genrées dans les différents outils de pilotage de la DRH - Avec l'appui du cabinet Perfegal, réalisation d'un diagnostic complet sur la situation du personnel municipal permettant d'évaluer l'égal traitement entre les femmes et les hommes sur de nombreux aspects de leur vie professionnelle <i>En synthèse :</i> <i>Une situation plutôt satisfaisante au niveau :</i> - Temps de travail (peu de travail à temps partiel ou à temps non complet) - Une parité dans l'encadrement supérieur (supérieur à la part nationale) - Déroulement de carrière (avancement de grade) - Un écart de rémunération moyenne globalement plus faible qu'au national <i>Des axes à développer en matière de :</i> - Recueil, structuration et agrégation de données sexuées pour favoriser l'analyse annuelle de la situation des femmes et des hommes et le suivi du plan d'action - Mixité des filières et des métiers - La rémunération : rééquilibrage entre filières, briser le plafond de verre, répartition des heures supplémentaires/heures complémentaires - Lutte contre l'absentéisme - Communication / créer une culture de l'égalité |
| | | Intégrer systématiquement des données genrées dans les différents documents de suivi RH (formation, évolution de carrière,...) | |
| | | Affiner les données du Bilan Social concernant les agents non-permanents | |
| | | Elaborer le Rapport Social Unique 2023 et sa synthèse présentant des données statistiques genrées (formation, rémunération, recrutement,...) | |

RECRUTEMENT

| OBJECTIFS | INDICATEURS DE SUIVI (données 2023 RSU) | ACTIONS | BILAN |
|---|---|---|--|
| Favoriser l'égal accès des femmes et des hommes lors des recrutements | <u>Répartition F/H emplois fonctionnels :</u> 3 hommes / 1 femme en 2025 <u>Répartition F/H postes de direction :</u> 9 directeurs / 8 directrices en 2025 | 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) | - Inscription de la mention F/H sur les intitulés de fiche de poste et utilisation de tournures neutres lors de la rédaction des descriptifs de missions et de compétences |
| | | Veiller à l'équilibre entre le nombre de directeurs et directrices, entre le nombre de chefs de services et cheffes de services et entre le nombre d'encadrants et d'encadrantes | - Application des critères de non-discrimination définis par le Défenseur des Droits lors du processus de recrutement |
| | | Construire un guide des bonnes pratiques de recrutement (modalités, déroulé, rappel des critères de discrimination, engagements de la Ville de Rouen: mixité, égalité,...) | - Sauf dérogation, composition équilibrée des jurys et comités de sélection (recrutement, avancement, promotion) |
| | | Mener une expérimentation de CV anonyme sur une offre de recrutement de la Ville de Rouen (adresse, âge, patronyme) | - Expérimentation en cours du CV anonyme |
| | | 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 | |



REMUNERATIONS

| OBJECTIFS | INDICATEURS DE SUIVI (données 2023 RSU) | ACTIONS | BILAN |
|---|---|---|---|
| Evaluer, prévenir les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes | <u>Rémunérations :</u> - Fonctionnaires: Salaire brut moyen des hommes (en ETPR) : 32 761 € Salaire brut moyen des femmes (en ETPR) : 32 192 € Ecart : 1,74% - Contractuels: Salaire brut moyen des hommes (en ETPR): 32 615 € Salaire brut moyen des femmes (en ETPR): 29 113 € Ecart: 10,7 % <u>Nombre d'heures supplémentaires rémunérées :</u> hommes: 28 128 h femmes: 4 968 h <u>10 plus hautes rémunérations:</u> 5 hommes/ 5 femmes <u>Note Index égalité :</u> 96/100 | Mener un diagnostic genré de l'état des rémunérations | - 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 - Index égalité très favorable avec l'obtention de la note de 96/100 |
| | | Prendre en considération la mixité des métiers et la répartition femmes/hommes dans les filières lors de la révision du RIFSEEP | |
| | | Identifier des leviers d'actions pour réduire les potentiels écarts de rémunérations constatés (attention particulière lors des recrutements de contractuels,...) | |

GESTION DES CARRIERES

| OBJECTIFS | INDICATEURS DE SUIVI (données 2023 RSU) | ACTIONS | BILAN |
|--|--|---|--|
| Favoriser l'égal accès à la promotion et à l'évolution professionnelle | <u>Promotions internes :</u> 15 hommes pour 7 femmes dont : - Sans examen professionnel : 9 hommes 4 femmes - Suite à un examen professionnel : 6 hommes 3 femmes | Veiller à l'équilibre entre le nombre d'agent.e.s promues F/H sur le nombre d'agent.e.s promouvables F/H | - Suivi et respect de l'équilibre entre le nombre d'agent.e.s F/H promu.e.s et le nombre d'agent.e.s F/H promouvables |
| | | 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 | - Arrêté de mise en position de congé parental détaillant les impacts sur la carrière et la rémunération de l'agent |
| | | 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 | - Elaboration d'un nouveau règlement du temps de travail récapitulant l'ensemble des dispositifs d'aménagement du temps de travail |
| | | Proposer un entretien individuel suite à une demande de temps partiel, à la demande de l'agent.e | - Possibilité pour chaque agent de faire une demande d'entretien préalable à une demande de temps partiel |
| | | Créer un groupe-réseau professionnel interne de femmes favorisant l'entraide, le partage d'expérience, la mise en relation, le conseil, ... | - Transformation de postes non-permanents en poste permanents et mensualisation de postes d'agents non-permanents |
| | | Lutter contre la précarité des agent.e.s non permanents | |



| OBJECTIFS | INDICATEURS DE SUIVI (données 2023 RSU) | ACTIONS | BILAN |
|---|---|--|---|
| Favoriser la double mixité des métiers | <u>Répartition F/H par filière :</u> Administrative : 274 femmes/72 hommes Animation : 40 femmes/36 hommes Culturelle : 95 femmes/59 hommes Medico-sociale : 87 femmes/2 hommes Police : 14 femmes/45 hommes Sociale : 103 femmes/2 hommes Sportive : 7 femmes/24 hommes Technique : 392 femmes/595 hommes <u>Accidents du travail :</u> 259 accidents du travail déclarés. 61% de femmes et 39% d'hommes | Favoriser la mixité professionnelle lors des recrutements internes, en rappelant notamment les objectifs de la Ville de Rouen lors des COPIL Emploi | - Féminisation du répertoire des métiers ainsi que des différents supports RH (organigramme, grille RIFSEEP, annonces recrutement) - Création de deux vestiaires avec douches et sanitaires femmes sur deux sites de la DEPN (Site du secteur Centre du service Gestion des espaces verts à l'Hôtel de Ville/Site de production horticole du service Logistique, ressources et sports à Franqueville St Pierre) - Introduction de vêtements adaptés aussi bien aux femmes qu'aux hommes dans les marchés d'achats |
| | | 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, ...) | |
| FORMATION PROFESSIONNELLE | | | |
| OBJECTIFS | INDICATEURS DE SUIVI (données 2023 RSU) | ACTIONS | BILAN |
| Favoriser la formation de l'ensemble du personnel contribuant à l'atteinte des objectifs en matière d'égalité professionnelle | <u>Formation :</u> 57% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour 527 hommes / 526 femmes Formation prévue par les statuts particuliers: 322 femmes/284 hommes Formation de perfectionnement: 207 femmes / 258 hommes Focus catégorie C: 172 hommes/89 femmes | Affiner les données et indicateurs de suivi sur l'accès à la formation selon les sexes (par catégorie, filière, durée de formation, type, lieu...) | - Organisation d'un deuxième tuto de formation/sensibilisation à destination de l'ensemble des encadrant.e.s sur les violences sexistes et sexuelles au travail en février 2023 |
| | | Communiquer sur les modalités d'accès à la formation et sur son importance lors de la période des entretiens professionnels | - Formation de l'ensemble des directeurs, directrices, directeurs adjoints, directrices adjointes de la collectivité aux violences sexistes et sexuelles au travail les 18, 19 et 20 novembre 2024 |
| | | Organiser une formation sur les Violences Sexistes et Sexuelles à destination des directeurs.trices et des agent.e.s en charge du suivi et traitement du dispositif d'alerte VSST | - Formation de l'ensemble des cadres et encadrant.e.s de la Direction des Ressources Humaines à l'égalité professionnelle les 25 novembre et 6 décembre 2024. |
| | | 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 | |

Pour l'autorité compétente par délégation

AGISSEMENTS SEXISTES ET SEXUELS



| OBJECTIFS | INDICATEURS DE SUIVI (données 2023 RSU) | ACTIONS | BILAN |
|--|---|---|---|
| Agir contre les violences sexistes et sexuelles au travail | <u>Bilan 2024 VSST :</u> 5 signalements - 3 pour des propos sexistes - 2 pour harcèlement sexuel - 5 femmes victimes - 4 hommes auteurs - 1 situation a fait l'objet d'une enquête administrative <u>Sanctions disciplinaires prononcés tout type :</u> 17 hommes/0 femme | Revoir le dispositif de signalement | - Création d'une nouvelle procédure d'alerte et de signalement spécifique des actes de violences sexistes et sexuels au travail, accompagné d'une campagne d'affichage dédiée. |
| | | Communiquer et informer sur le dispositif de signalement : - 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) - Opérer un suivi continu et un bilan annuel du nombre de cas traités | -Elaboration dans le Tout Public d'un encart détachable sur le sexisme au travail rappelant les principales définitions du sexisme, du harcèlement sexuel et de l'agression sexuelle et renvoyant vers la procédure d'alerte - Formation spécifique pour les agent.e.s en charge de la mise en œuvre de la nouvelle procédure d'alerte et de signalement des actes de violences sexistes et sexuels au travail |
| | | Renforcer les actions de prévention des agissements sexistes et sexuels, en intégrant le sujet dans les documents suivants : - Plan Annuel de Prévention des Risques - Document Unique - Règlement intérieur -Revoir le formulaire de déclaration d'agression | - Formation UMay des agents d'accueil sur l'accompagnement des femmes victimes de violences sexistes et sexuelles les 7 et 29 avril 2025 |

SENSIBILISATION A L'EGALITE PROFESSIONNELLE

| OBJECTIFS | INDICATEURS DE SUIVI (données 2023 RSU) | ACTIONS | BILAN |
|--|--|---|--|
| Sensibiliser à l'égalité professionnelle entre les agents et les agentes | | 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 | - Attribution de noms de femmes inspirantes aux salles de réunion de l'Hôtel de Ville de Rouen, du Centre municipal Charlotte-Delbo et de la Mairie annexe Saint-Sever |
| | | Sensibiliser/former les agent.e.s référent.e.s égalité F/H promus sur un poste d'agent de maîtrise et clarifier leur rôle et mission de référent | - Rédaction d'un dossier Tout Public dédié sur l'égalité professionnelle en mars 2025 |
| | | Communiquer annuellement sur l'avancement du plan d'actions égalité professionnelle et sur le Rapport Social Unique | |
| | | Créer une identité visuelle commune autour des actions égalité F/H | |



ARTICULATION DES TEMPS DE VIE

| OBJECTIFS | INDICATEURS DE SUIVI (données 2023 RSU) | ACTIONS | BILAN |
|---|--|---|--|
| <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>Temps partiel:</u> 11 hommes / 134 femmes 1 % des hommes à temps partiel 13% des femmes à temps partiel Temps partiel de droit : 4 hommes/32 femmes Temps partiel sur autorisation : 7 hommes/102 femmes</p> <p><u>Congé de présence parentale:</u> 4 femmes / 0 homme</p> <p><u>Télétravail :</u> 48 hommes / 137 femmes</p> <p><u>Nombre de places réservées en crèche:</u> 12 places</p> <p><u>Absentéisme:</u> Au moins 1j en 2023: 1052 femmes (42 793 h) / 735 hommes (29 028 h)</p> | Dans le cadre des 1607 heures, instaurer de nouveaux cycles de travail facilitant la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle | - Mise en place de l'expérimentation du télétravail dès 2019 puis généralisation du télétravail à partir de 2020 |
| | | Limiter l'organisation de réunions tardives | - Intégration de la dimension "conciliation vie professionnelle vie personnelle" dans le chantier des 1607h |
| | | Elaborer un nouveau règlement télétravail et mesurer son impact post situation crise sanitaire | - Mise en place de nouveaux cycles de temps de travail |
| | | Evaluer l'impact de la mise en place des nouveaux cycles de travail sur l'évolution du temps partiel | - Création de 12 places à la Crèche les Petits Becqs réservées pour les agent.e.s de la Ville et du CCAS |
| | | 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 | |
| | | Favoriser l'accès à la garde d'enfants | |