Envoyé en préfecture le 08/04/2022
Reçu en préfecture le 08/04/2022
Affiché le
ID : 069-216902569-20220331-V_DEL_220331_5-DE

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

COMMUNE DE VAULX-EN-VELIN

EXTRAIT DU REGISTRE

DES

DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

Séance de **31 mars 2022**

Compte rendu affiché le

Date de convocation du conseil municipal le **25 mars 2022**

Présidente : **Madame Hélène GEOFFROY, La Maire**

Secrétaire de séance **: Monsieur Fréderic KIZILDAG**

Membres présents à la séance **:**

Hélène GEOFFROY, **Stéphane GOMEZ**, **Kaoutar DAHOUM**, **Matthieu FISCHER**, **Muriel LECERF**, **Philippe MOINE**, **Myriam MOSTEFAOUI**, **Ahmed CHEKHAB**, **Antoinette ATTO**, **Roger BOLLIET**, **Nadia LAKEHAL**, **Michel ROCHER**, **Josette PRALY**, **Patrice GUILLERMIN - DUMAS**, **Nassima KAOUAH**, **Pierre DUSSURGEY**, **Fatma FARTAS**, **Pierre BARNEOUD - ROUSSET**, **Bernard RIAS**, **Régis DUVERT**, **Yvette JANIN**, **Joëlle GIANNETTI**, **Eric BAGES-LIMOGES**, **Fréderic KIZILDAG**, **Véronique STAGNOLI**, **Dehbia DJERBIB**, **Charazède GAHROURI**, **Christine JACOB**, **Harun ARAZ**, **Abdoulaye SOW**, **Nacera ALLEM**, **Nordine GASMI**, **Carlos PEREIRA**, **Maoulida M'MADI**, **Christine BERTIN**, **Sacha FORCA**, **Richard MARION**, **Ange VIDAL**

Membres absents excusés ayant donné pouvoir **:**

Yvan MARGUE à Stéphane GOMEZ
Liliane GILET-BADIOU à Nadia LAKEHAL
Audrey WATRELOT à Sacha FORCA

Membres absents :

David LAÏB, **Mustapha USTA**

Nombre de membres		
Art 2121-2 du CGCT	En exercice	Qui ont pris part à la délibération
43	43	41

Objet :

Plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2022-2024

V_DEL_220331_5

Envoyé en préfecture le 08/04/2022
Reçu en préfecture le 08/04/2022
Affiché le
ID : 069-216902569-20220331-V_DEL_220331_5-DE

Rapport de Madame PRALY,

Mesdames, Messieurs,

La Ville développe sa politique de Ressources Humaines dans un contexte très évolutif. En effet, les changements réglementaires récents, notamment consécutifs à la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, impliquent des modifications significatives dans le fonctionnement de la collectivité.

Dans ce contexte, cette politique de Ressources Humaines est guidée par les mêmes principes d'équité, de transparence, de professionnalisme, de performance, de bien-être au travail et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel depuis 1946 :

- préambule de la constitution du 27 octobre 1946 (article 3) : « La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme » ;

- constitution du 4 octobre 1958, article 1er : « … la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales » (modification constitutionnelle de 1999).

Ensuite la législation est venue renforcer et préciser ce principe :

- Loi n° 72-1143 du 22 décembre 1972 relative à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes /article L. 3221-2 du Code du travail ;

- Loi 83-635 du 13 juillet 1983 sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes (Loi Roudy) ;

- Loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ; (Loi Génisson)

- Loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ;

- Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique (loi Sauvadet) : mise en place de quotas : 40 % de chaque sexe pour les nominations sur les emplois supérieurs de la fonction publique et des établissements publics de coopération intercommunale (pour la fonction publique territoriale : régions départements et communes / établissement public de coopération intercommunale de plus de 80 000 habitants) ;

- Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique (8 mars 2013) / circulaire du 8 juillet 2013 relative à la mise en œuvre du protocole : son objectif est de rendre effective l'égalité femme-homme dans la fonction publique ;

- Loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (Najat Vallaud Belkacem) / décret n°2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales: obligation pour les communes et EPCI de plus de 20 000 habitants, les départements et les régions (préalablement au vote du budget) .

- La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, notamment en son article 80, instituant un plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes pour les collectivités de plus de 20 000 habitants. Ce plan vient compléter le rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes de la collectivité. (loi qui s'inscrit dans le programme Action Publique 2022 lancé par Édouard Philippe le 13 octobre 2017.

Il s'agit aujourd'hui de poursuivre et développer en interne des services, la dynamique engagée, tout en s'appuyant sur l'existant et sur les projets déjà réalisés ou en cours.

Envoyé en préfecture le 08/04/2022
Reçu en préfecture le 08/04/2022
Affiché le
ID : 069-216902569-20220331-V_DEL_220331_5-DE

Ce plan d'action, structuré autour de quatre axes et dix objectifs, est prévu pour une période de trois ans de 2022 à 2024. Il s'articule autour des thématiques suivantes :

- évaluer, prévenir et traiter d'éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;

- garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ;

- favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;

- prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Le plan pour l'égalité joint à la présente délibération comprend des actions qui visent à garantir l'égalité de traitement dans la gestion des ressources humaines tels que le recrutement ou la promotion. D'autres actions ont pour objet de mieux connaître et d'objectiver certaines situations afin de repérer d'éventuels déséquilibres.

La Ville est engagée depuis 2014 dans un plan territorial de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations cosigné par la Ville, l'Etat, la Métropole de Lyon, la Région, le Défenseur des droits et des associations nationales et locales. Ce plan inclut un engagement fort en vue de l'égalité entre les femmes et les hommes sur le territoire.

Au travers de ce plan d'action pour l'égalité professionnelle, la ville de Vaulx-en-Velin, à son échelle et dans sa responsabilité d'employeur, souhaite contribuer à un enjeu de société majeur et parvenir à des résultats concrets et mesurables. S'appuyant sur cette feuille de route pour ces trois années, la Ville réaffirme son engagement pour faire monter en puissance l'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes dans son fonctionnement interne.

En conséquence, je vous propose :

► d'adopter le plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2022-2024.

Envoyé en préfecture le 08/04/2022
Reçu en préfecture le 08/04/2022
Affiché le
ID : 069-216902569-20220331-V_DEL_220331_5-DE

LE CONSEIL MUNICIPAL

Vu les articles L2121-29, L2121-1 à L2121-23, R2121-9 et R2121-10 du code général des collectivités territoriales (CGCT) relatifs au conseil municipal et ses modalités de fonctionnement ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;

Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, article 80 ;

Vu le décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique ;

Vu l'avis favorable à l'unanimité du Comité Technique en date du 7 décembre 2021 ;

Entendu le rapport présenté le 31 mars 2022 Madame Josette PRALY, douzième adjointe, déléguée au Dialogue social, aux Emplois, Carrières, Conditions de travail et Formations des agents municipaux ;

Après avoir délibéré, décide :

► d'adopter le plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2022-2024.

Nombre de suffrages exprimés : 41
Votes Pour : 41
Votes Contre : 0
Abstention : 0
Sans participation : 0

Ainsi fait et délibéré le jeudi 31 mars 2022.

t conforme,

Signé par : Hélène GEOFFROY
Date : 08/04/2022
Qualité : La Maire

Envoyé en préfecture le 08/04/2022
Reçu en préfecture le 08/04/2022
Affiché le
ID : 069-216902569-20220331-V_DEL_220331_5-DE

PLAN D'ACTION RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 2022-2024

Préambule

L'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel depuis 1946. Il a été rappelé dans l'article 1er de la Constitution du 4 octobre 1958 ainsi que dans l'article 6 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

L'égalité femmes-hommes se définit comme « l'égale visibilité, autonomie, responsabilité et participation des deux sexes à / dans toutes les sphères de la vie publique et privée » [1]. Au sein de la collectivité, elle désigne l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en termes d'accès à l'emploi, à la formation, à la mobilité et à la promotion ou en termes d'égalité salariale.

Ces dernières années, plusieurs textes sont venus renforcer l'engagement des institutions en faveur de l'égalité entre les sexes :

- la loi du 12 mars 2012, dite Loi Sauvadet, impose un taux minimum de 40% de personnes de chaque sexe parmi les personnes nommées pour la première fois aux principaux emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant de l'État, des collectivités territoriales et de la fonction publique hospitalière ;
- la loi du 21 février 2014 qui fait de l'égalité femmes-hommes une priorité transversale de la politique de la ville ;
- la loi du 4 août 2014 portée par Najat Vallaud Belkacem, qui dispose, dans son article 1, que « L'Etat et les collectivités territoriales ainsi que les établissements publics mettent en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les

[1] Définition du Conseil de l'Europe

Envoyé en préfecture le 08/04/2022
Reçu en préfecture le 08/04/2022
Affiché le
ID : 069-216902569-20220331-V_DEL_220331_5-DE

hommes selon une approche intégrée ». La loi marque un tournant dans la prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans les politiques publiques : les inégalités entre les femmes et les hommes doivent dorénavant être appréhendées dans leur ensemble et comme un continuum touchant toutes les dimensions de la vie : actions contre la précarité des femmes, pour prévenir les violences sexuelles et les stéréotypes sexistes, promouvoir l'égalité professionnelle, favoriser l'égal accès aux responsabilités, à la création culturelle, aux sports, etc… Cette loi prévoit également, dans le cadre de son article 61, l'obligation pour les collectivités territoriales d'établir un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Elle leur confie ainsi une responsabilité pour agir et les soumet à un rendu-compte de leur engagement et actions dans l'ensemble de leurs champs d'intervention.

- La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, notamment en son article 80, instituant un plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes pour les collectivités de plus de 20 000 habitants. Ce bilan vient compléter le rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes de la collectivité. (loi qui s'inscrit dans le programme Action Publique 2022 lancé par Édouard Philippe le 13 octobre 2017, aux côtés de Gérald Darmanin et de Mounir Mahjoub).

Malgré une égalité inscrite dans notre Constitution, nos lois et nos règlements, des inégalités demeurent et s'observent dans divers domaines : parcours éducatifs et professionnels, exercice des responsabilités parentales et domestiques, accès aux responsabilités professionnelles, rémunérations, précarité, et violences.

La formalisation de l'engagement de la collectivité est renouvelée notamment à travers la nomination d'une adjointe déléguée à la vie associative, à l'égalité femmes/hommes.

La Ville de Vaulx-en-Velin souhaite continuer d'agir en faveur de l'égalité entre les sexes à travers ce plan d'action prévu pour une durée de 3 ans, mais aussi à travers une démarche participative qui a pour objectif de fédérer l'ensemble de ses services mais également des agent(e)s par une campagne de communication.

Ce plan d'action fait écho à d'autres chantiers déjà entrepris tels que le Rifseep, la nouvelle réglementation relative au temps de travail, et la définition des lignes directrices de gestion.

Les concepts clés en lien avec l'égalité entre les femmes et les hommes [2]

La parité : représentation à nombre égal des femmes et des hommes à différents niveaux de la vie sociale, professionnelle, politique.

[2] Centre Hubertine Auclert

Envoyé en préfecture le 08/04/2022
Reçu en préfecture le 08/04/2022
Affiché le
ID : 069-216902569-20220331-V_DEL_220331_5-DE

La mixité : présence de représentantes et représentants des deux sexes dans une assemblée, un groupe ou un espace.
Le sexisme : le sexisme est une idéologie qui repose sur l'idée que les femmes sont inférieures aux hommes. Cela peut se manifester par des stéréotypes, « blagues », remarques, discriminations. C'est le principal obstacle à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.
Plus particulièrement, les propos sexistes constituent des propos dégradants dirigés contre une personne ou un groupe de personnes à raison de leur sexe qui ont pour objet, de les rabaisser ou de les dénigrer.
Les stéréotypes de sexe : clichés, représentations réductrices et généralisantes concernant les femmes et les hommes.
La discrimination : la discrimination est une attitude de différenciation objectivement injustifiée et consistant à refuser à certaines personnes les droits ou avantages qui sont reconnus aux autres », elle est contraire au principe d'égalité.

Conformément à l'article 80 de loi du 6 août 2019 et du décret du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique, ce plan d'action fait état des mesures visant à :

- évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique
- favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Il précise pour chacun de ces domaines :

- les objectifs à atteindre
- les indicateurs de suivi
- leur calendrier de mise en œuvre

Plus généralement, ce plan vise à mesurer, comprendre, corriger, former, communiquer et sensibiliser à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Envoyé en préfecture le 08/04/2022
Reçu en préfecture le 08/04/2022
Affiché le
ID : 069-216902569-20220331-V_DEL_220331_5-DE

Evaluer, prévenir et traiter les éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

- OBJECTIF 1

Poursuivre l'évaluation et l'analyse des écarts de rémunération

- OBJECTIF 2

Réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique

- OBJECTIF 3

Garantir des procédures de recrutement permettant un égal accès à l'emploi public

- OBJECTIF 4

Mener des procédures de promotion et d'avancement garantissant des taux équilibrés de femmes et d'hommes

- OBJECTIF 5

Déconstruire les stéréotypes et encourager la mixité des métiers

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

- OBJECTIF 6

Adapter l'organisation du travail et du temps de travail

- OBJECTIF 7

Soutenir la parentalité

- OBJECTIF 8

Accompagner les interruptions de carrières

Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

- OBJECTIF 9

Prévenir les actes de violence, discrimination, harcèlement et agissements sexistes

- OBJECTIF 10

Traiter les actes de violence, discrimination, harcèlement et agissements sexistes

Envoyé en préfecture le 08/04/2022
Reçu en préfecture le 08/04/2022
Affiché le
ID : 069-216902569-20220331-V_DEL_220331_5-DE

Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Contexte

Au sein de la collectivité de Vaulx-en-Velin pour l'année 2019, le traitement moyen des femmes est globalement moins élevé que celui des hommes, avec un écart assez marqué en catégorie A. En effet, au sein de la catégorie des titulaires, il est observé un écart de rémunération moyenne annuelle brute entre les femmes et les hommes de 18% en faveur des hommes.

Au sein de la catégorie des contractuels sur poste permanent, il est constaté un écart de rémunération de 5,6% en faveur des hommes.

Au total l'écart est de 12,9%.

La seule exception concerne les femmes contractuelles de la catégorie B qui gagnent un peu plus que leurs collègues masculins.

La raison en est le montant du régime indemnitaire globalement plus élevé chez les hommes pour les titulaires et pour les contractuels à l'exception des femmes en catégorie B. Cette tendance générale en faveur des hommes s'explique par un pourcentage d'hommes élevé au sein de la filière technique, plus rémunératrice que les autres. En outre, les femmes représentent 80 % des effectifs en temps partiel, ce qui contribue à diminuer leur moyenne de rémunération.

La mise en œuvre du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) permettra de réduire ces inégalités.

Ainsi, l'évaluation, la prévention et le traitement des écarts de rémunération font partie d'une démarche déjà entreprise par la collectivité, grâce à la création d'indicateurs (écarts liés au régime indemnitaire, écarts liés au temps de travail, écart de rémunération entre les personnels contractuels, écarts liés à la différence de structure démographique au sein de chaque cadre d'emploi).

Objectifs

1 . Poursuivre l'évaluation et l'analyse des écarts de rémunération

2 . Réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Envoyé en préfecture le 08/04/2022
Reçu en préfecture le 08/04/2022
Affiché le
ID : 069-216902569-20220331-V_DEL_220331_5-DE

Objectifs	Actions à mettre en œuvre	Indicateurs de suivi et d'évaluation de l'action	Calendrier	Pilotage
1. Poursuivre l'évaluation et l'analyse des écarts de rémunération	▪ Quantifier les inégalités liées aux progressions de carrière et analyser les processus qui les produisent.	▪ Les écarts liés à la différence de structure démographique au sein de chaque cadre d'emploi (par grade, échelon). ▪ Les écarts liés au régime indemnitaire. ▪ Les écarts liés au temps de travail.	2022 Suivi semestriel	DRH-Cellule expertise RH-DG
2. Réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes	▪ Mise en place du RIFSEEP favorisant la réduction des écarts F/H. ▪ Réduire la part des agents et agentes à temps partiel par la modulation du temps de travail. ▪ Encourager la mixité de certaines filières comme la filière technique ou de police municipale masculinisées et parfois mieux rémunérées que la filière sociale très féminisée, à travers la publicité des offres et les commissions de recrutement.	▪ Etablissement de statistiques annuelles sur les écarts de rémunération ▪ Statistiques annuelles sur le taux de féminisation des filières	2022-2024	DRH-DG

Envoyé en préfecture le 08/04/2022
Reçu en préfecture le 08/04/2022
Affiché le
ID : 069-216902569-20220331-V_DEL_220331_5-DE

Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique

Contexte

L'effectif de la collectivité est majoritairement féminin. En effet, 65% des titulaires et contractuels sont des femmes. On constate une augmentation de 1% par rapport à 2017. Il y a en outre un fort taux de féminisation quelles que soient les catégories hiérarchiques : 70 % de femmes pour la catégorie A, 57 % pour la catégorie B et 65 % pour la catégorie C.
Concernant les réussites à concours et examens professionnels, les femmes sont plus nombreuses à les obtenir. Elles sont également plus nombreuses à être titularisées. Pour l'année 2019, 31 femmes et 14 hommes ont été titularisés. Néanmoins, les hommes sont plus nombreux à bénéficier d'une promotion au choix ou promotion interne. En 2019, 11 fonctionnaires ont bénéficié d'une promotion interne au choix. 5 femmes et 6 hommes.

S'agissant du recrutement de nouveaux agents et agentes sur poste permanent, en 2019, les femmes représentent 49,5 % des recrutements réalisés par la collectivité.

Enfin, certaines filières emploient du personnel majoritairement féminin : il s'agit des filières administrative et médico-sociale. Tandis que les filières de police municipale, technique et sportive restent majoritairement masculines.

Des actions de communication, de formation et d'analyse des stéréotypes ainsi que l'encouragement à la mixité dans les métiers ont été organisées. L'objectif de mixité des métiers est également visé en agissant sur le plan de mobilité.

Objectifs

3. Garantir des procédures de recrutement permettant un égal accès à l'emploi public
4. Mener des procédures de promotion et d'avancement garantissant des taux équilibrés de femmes et d'hommes
5. Déconstruire les stéréotypes et encourager la mixité des métiers

Envoyé en préfecture le 08/04/2022
Reçu en préfecture le 08/04/2022
Affiché le
ID : 069-216902569-20220331-V_DEL_220331_5-DE

Objectifs	Actions à mettre en œuvre	Indicateurs de suivi et d'évaluation de l'action	Calendrier	Pilotage
3. Garantir des procédures de recrutement permettant un égal accès à l'emploi public	▪ Poursuite de la mise en œuvre de la loi du 6 août 2019 : Article 82 : Obligation de nominations équilibrées dans les emplois supérieurs et de direction de la fonction publique ▪ Communication sur l'égalité H/F au sein des offres d'emploi. ▪ Formation des élus et des managers au recrutement.	▪ Comparaison des candidatures H/F par offres d'emploi/ profils retenus ▪ Nombre d'action de communication ▪ Nombre d'élus et de managers formés	2022-2024	DRH-DG

Envoyé en préfecture le 08/04/2022
Reçu en préfecture le 08/04/2022
Affiché le
ID : 069-216902569-20220331-V_DEL_220331_5-DE

4. Mener des procédures de promotion et d'avancement garantissant des taux équilibrés de femmes et d'hommes	▪ Article 83 loi du 6 août 2019 : Règles de composition équilibrée des jurys et comités de sélection. ▪ Chaque tableau d'avancement de grade précisera la part respective des hommes et des femmes pouvant être promus et la part respective des hommes et des femmes inscrits au tableau susceptibles d'être promus. ▪ Dans les procédures de promotion interne, il sera tenu compte de la part respective des femmes et des hommes. ▪ Les droits à avancement et promotion seront maintenus durant 5 ans maximum sur l'ensemble de la carrière en cas de congé parental ou de disponibilité de droit pour élever un enfant de moins de 8 ans (Loi 2019). ▪ Accompagnement pour l'accès aux emplois de cadres et de direction. Sensibilisations aux agents (par conséquent aux agentes) pour les aider à prendre confiance	▪ Ratio promus / promouvables par cadre d'emploi. ▪ Part des hommes et des femmes proposés par les directions.	2022-2024	DRH-DG-Directions

Envoyé en préfecture le 08/04/2022
Reçu en préfecture le 08/04/2022
Affiché le
ID : 069-216902569-20220331-V_DEL_220331_5-DE

5. Analyser les stéréotypes et encourager la mixité des métiers	▪ Valoriser la mixité et l'ouverture des métiers en lien avec les postes ouverts de la ville. ▪ Sensibiliser à la lutte contre les stéréotypes de genre par le biais notamment de formations à l'égalité professionnelle ou d'actions de communication dédiées.	▪ Comparatif du taux de féminisation des métiers sur 3 ans. ▪ Nombre d'actions de sensibilisation. ▪ Nombre d'agents et agentes ayant suivi les actions de formation.	2022-2024	DRH-Cellule formation-Directions

Envoyé en préfecture le 08/04/2022
Reçu en préfecture le 08/04/2022
Affiché le
ID : 069-216902569-20220331-V_DEL_220331_5-DE

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

Contexte

Une attention particulière est portée à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, avec notamment la mise en place d'ateliers dans le cadre de la démarche Qualité de Vie au Travail (QVT). En effet, des ateliers d'information, de pratique et des conférences thématiques ont été proposés aux agentes et agents durant trois jours au mois de juin 2019. Compte tenu du succès de ces propositions, des ateliers bien-être/gestion du stress ont été organisés tout au long de l'année soit pour répondre à des demandes spécifiques des services soit ouverts à tous les agents.

Un travail sur les parcours professionnels et la mobilité, veillant à favoriser les évolutions tout au long de la carrière, notamment dans le cadre de reclassements est mené. Il s'agit d'accompagner les parcours des agents et des agentes tout au long de leur carrière et notamment le personnel féminin qui connaît davantage de rupture de carrière (congé parental ou temps partiel). En outre la collectivité souhaite accompagner les hommes dans la prise de leur congé de paternité.

En outre par la mise en place des 1607 heures exigée par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, la collectivité souhaite prendre en compte cette dimension.

Objectifs

6. Adapter l'organisation du travail et du temps de travail
7. Soutenir la parentalité
8. Accompagner les interruptions de carrières

Envoyé en préfecture le 08/04/2022
Reçu en préfecture le 08/04/2022
Affiché le
ID : 069-216902569-20220331-V_DEL_220331_5-DE

Objectifs	Actions à mettre en œuvre	Indicateurs de suivi et d'évaluation de l'action	Calendrier	Pilotage
6. Adapter l'organisation du travail et le temps de travail	▪ Mieux organiser les temps de travail des agents avec des assouplissements dans les services ou cela est possible (concilier les nécessités d'organisation du travail et les souhaits des agents. ▪ Mise en place des 1607 heures en prenant en compte la conciliation vie privée /vie professionnelle. ▪ Réflexion sur une charte des temps concernant la programmation et les horaires des réunions. ▪ Déploiement du télétravail. ▪ Mise en place de l'autorisation spéciale pour allaitement (Loi 2019).	▪ Absentéisme ▪ Turnover ▪ Baisse du temps partiel ▪ Questionnaire agent et agente sur l'articulation entre vie professionnelle et vie privée. ▪ Bilan sur le télétravail après un an d'exercice. ▪ Nombre de demandes d'ASA par an	2022	DRH - DG-Directions

Envoyé en préfecture le 08/04/2022
Reçu en préfecture le 08/04/2022
Affiché le
ID : 069-216902569-20220331-V_DEL_220331_5-DE

7. Soutenir la parentalité	▪ Mettre en place et communiquer sur l'allongement du congé paternité (depuis le 1er juillet 2021, le congé paternité est porté à 25 jours calendaires et 32 jours calendaires en cas de naissances multiples), auquel s'ajoute le congé de naissance de 3 jours, soit une durée totale de 28 jours). ▪ Suppression du jour de carence, introduit par l'article 115 de la loi de finances pour 2018, pour les femmes enceintes bénéficiant d'un congé maladie dès lors qu'elles ont déclaré leur grossesse à l'employeur (Loi 2019). ▪ Permettre aux conjoints d'assister à 3 examens prénataux.	▪ Evolution du nombre de congés paternité pris. ▪ Communication sur le congé de paternité pour les hommes. ▪ Nombre de conjoints ayant demandé le bénéfice d'autorisations d'absence.	2022-2024	DRH-DG-Directions

Envoyé en préfecture le 08/04/2022
Reçu en préfecture le 08/04/2022
Affiché le
ID : 069-216902569-20220331-V_DEL_220331_5-DE

8. Accompagner les interruptions de carrières	▪ Mise en place d'entretiens avant chaque départ en congé ou en disponibilité pour motifs parentaux afin de mesurer les impacts sur le travail. Cela permettrait d'informer les agents des règles et des effets en termes de carrière, des choix faits en matière de congés familiaux et de temps partiel. ▪ Mise en place d'un deuxième entretien, en amont de son retour, donnant à l'agent(e) la possibilité d'un temps d'adaptation pour être informé des changements qui ont eu lieu dans son service. ▪ Priorité à la formation pour les agents et agentes revenant de congés parentaux/adoption, les femmes revenant de congé maternité et les hommes revenant de congé de paternité.	▪ Délai entre la fin du congé et l'intégration effective de l'agente ou de l'agent dans le service.		

Envoyé en préfecture le 08/04/2022
Reçu en préfecture le 08/04/2022
Affiché le
ID : 069-216902569-20220331-V_DEL_220331_5-DE

Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Contexte

La prévention et le traitement des discriminations, des actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes menés par la collectivité s'inscrivent dans une démarche plus large de politique de la ville, par laquelle la ville de Vaulx-en-Velin contribue à une égalité réelle entre les femmes et les hommes sur le territoire vaudais.

S'agissant des discriminations, le 29 octobre 2014, la Ville de Vaulx-en-Velin a lancé un plan territorial de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations, cosigné par la Ville, et des institutions telles que l'État, la Région, la Métropole, le Défenseur des Droits et la LICRA. Dans ce cadre, plusieurs actions de formations ont été mises en place au sein de la collectivité.

Les directeurs et responsables de service ont pu participer à une journée au Camp des milles, et à une journée de formation avec des responsables ressources humaines de la Métropole de Lyon et des représentants du Défenseur des Droits.

En 2018 et 2019, ont été organisés une conférence sur la laïcité et un théâtre-forum sur le thème de la lutte contre les discriminations.

En novembre 2021, a été proposé aux agents et agentes, un théâtre forum autour de l'égalité femmes-hommes avec comme thématiques le sexisme ordinaire, les stéréotypes et la parentalité.

Des actions de sensibilisation au handicap ont également été menées sous la forme d'un-théâtre forum.

Concernant plus particulièrement les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes, les interlocuteurs sont l'assistante sociale du personnel, le service gestion des risques ainsi que le pôle expertise rattachés à la DRH et la médecine professionnelle. Une démarche de veille et de réaction rapide et adaptée en cas de signalement de violences faites aux agents sur leur lieu de travail et de harcèlement sexuel / moral a été mise en place en collaboration avec lesdits services. Des enquêtes administratives pouvant déboucher sur des procédures disciplinaires sont également menées par la direction des ressources humaines sur demande de la direction générale ou de Madame La Maire. En 2019, 7 agent(e)s ont dénoncé des faits de harcèlement/agressions verbales (6 femmes et 1 homme) sur leurs personnes. En 2020, cela a concerné 9 agent(e)s, (7 femmes et 2 hommes).

Objectifs

9. Prévenir les actes de violence, discrimination, harcèlement et agissements sexistes
10. Traiter les actes de violence, discrimination, harcèlement, agissements sexistes et protéger les agent(e)s qui en sont victimes

Envoyé en préfecture le 08/04/2022
Reçu en préfecture le 08/04/2022
Affiché le
ID : 069-216902569-20220331-V_DEL_220331_5-DE

Objectifs	Actions à mettre en œuvre	Indicateurs de suivi et d'évaluation de l'action	Calendrier	Pilotage
9. Prévenir les actes de violence, discrimination, harcèlement et agissements sexistes	▪ Prendre en compte toutes les formes de discrimination et de violence liées au sexe et à l'orientation sexuelle (harcèlement, mysoginie misandrie, homophobie). ▪ Formations à la prévention des violences sexuelles et sexistes et des harcèlements. ▪ Campagne de communication afin de sensibiliser sur toutes les formes de sexisme ordinaire ou explicite et de discrimination.	▪ Tableaux annuels comparatifs des signalements communiqués en interne. ▪ Nombre d'agent(e)s formés.	2022-2024	DRH-DG-Directions
10. Traiter les actes de violence, discrimination, harcèlement, agissements sexistes et protéger les agent(e)s qui en sont victimes	▪ Adhésion au dispositif de signalement des actes de violence, discrimination, harcèlement et agissements sexistes du Cdg69 en garantissant la confidentialité des signalements et la rapidité des réponses. ▪ Accompagner et protéger les agentes et les agents victimes de violences. ▪ Enquêtes administratives en interne pouvant déboucher sur des sanctions disciplinaires. ▪ Suivi renforcé des demandes de protection fonctionnelle.	▪ Alerte des agentes et agents concernés, de la médecine professionnelle, des chefs de service et des collègues. ▪ Recensement des actions mises en place	2022	DRH-DG-Directions

-