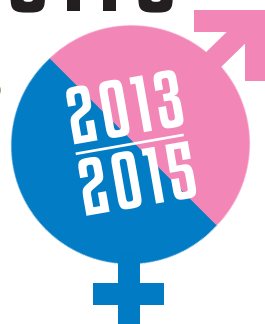


Plan d'actions égalité professionnelle

Femmes / Hommes



VILLE DE BRIVE

Egalité professionnelle femmes | hommes

En mai dernier, en signant la charte pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale, notre collectivité s'est engagée à agir.

Cet engagement se concrétise dans la réflexion amorcée par les agents sur cette question avec l'objectif de s'inscrire dans une démarche exemplaire.

Malgré le statut général des fonctionnaires, il existe encore des inégalités importantes aussi bien au niveau des carrières, des parcours professionnels, des retraites que des rémunérations.

Le travail sur cette question de l'égalité professionnelle part de ce constat. Il s'inscrit dans une volonté commune d'encourager la mixité au sein des services, de poursuivre la résorption de la précarité et de travailler sur notre culture interne en luttant autant que possible contre les stéréotypes de genre et en favorisant une meilleure articulation temps de travail / temps familial.

Le plan d'action présenté dans ce document a été construit avec la participation des agents et des cadres volontaires. Il a permis de prendre en compte le vécu, par les personnels municipaux, de la question de l'égalité professionnelle femmes-hommes.

Bâti sur les grands axes actuels du label « Egalité » AFNOR, il couvre les champs suivants : développer notre culture de l'égalité, intégrer l'égalité dans la gestion des ressources humaines, prendre en compte la parentalité dans le cadre professionnel.

Inscrites dans la durée, ces actions réussiront grâce à l'implication de tous (agents, cadres et élu(e)s) dans l'exercice de leurs fonctions et de leurs missions. Que chacune et chacun d'entre nous puisse y trouver un outil pour plus d'égalité.

Philippe Nauche

Député Maire

L'égalité professionnelle des femmes et des hommes au sein de notre collectivité



Le rapport de situation comparée

Ce document de diagnostic a été élaboré par la Direction des ressources humaines avec l'appui d'Isabelle Gueguen du cabinet Perfégal.

Il s'agit d'un document établi à partir des données chiffrées de la collectivité pour lesquelles il était possible d'avoir une lecture genrée (femme/homme).

Il a permis d'avoir une analyse sur la situation comparée des femmes et des hommes :

I) En ce qui concerne les conditions générales d'emploi dans la collectivité (répartition F/H dans l'effectif global, par catégorie et suivant le statut, par catégorie et filière, répartition suivant la durée du travail, répartition par catégorie sur les congés, les embauches et les départs, les promotions, l'ancienneté par catégorie et par filière), mais aussi la rémunération, la formation, les conditions de travail.

II) En ce qui concerne l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale (congés paternité, congés maternité, organisation du temps de travail dans la collectivité)



Les résultats du rapport de situation comparée sont communiqués dans le journal interne de la collectivité « Clin d'œil » N° 5 - Novembre 2013.

Regards Croisés : l'apport du groupe d'agents volontaires associés à l'élaboration du plan d'action.

Il était important de compléter l'analyse statistique, chiffrée, telle qu'elle apparaît dans le RSC (rapport de situation comparée) par la prise en compte du vécu, par les agents de la collectivité, de la question de l'égalité professionnelle femmes, hommes.

Ce groupe de volontaires, à la composition équilibrée par catégories (A, B, C), filières et genre (34% d'hommes), auquel étaient associés les partenaires syndicaux s'est réuni une journée et demie. Il a permis un partage des expériences, le croisement des regards sur des pratiques et l'enrichissement du plan d'action.

Les membres du groupe : Josiane Granjean (Enfance Education), Agnès Trubert-Labroue (Documentation), Patricia Soulier (Cuisine Centrale), Martine Reynal (Ecole Marie Curie), Anita Caubere (Conservatoire), Sylvie Fleurat (Service Juridique), Francis Lortholary (Vie Associative), Martine Imbier (Espaces Publics), Pascale Pelegry (Développement Durable), Vincent Dinard (Jeunesse et Sports), Michel Dubreuil (Brive Magazine), Sophie Puydebois (Service Juridique), Raphaël Josse (Conservatoire), Franck Eyrignoux (Serres municipales), Karen Faillon (Police et garde municipales).





Le Plan d'actions 2013 -2015

Ce plan d'actions a été élaboré collectivement, par des agents volontaires de la collectivité, les représentants du personnel membres du CHSCT, la direction des ressources humaines et la direction de l'égalité Femmes/Hommes, politique des temps, démocratie participative.

Les propositions d'actions mentionnées dans ce plan s'organisent autour de trois thèmes qui ont été approfondis en ateliers :

> **Développer la culture de l'égalité** : qui, si elle est partagée par chacun-e permet d'asseoir durablement la politique interne en faveur de l'égalité professionnelle et de favoriser le développement de la mixité des métiers.

> **Intégrer l'égalité dans la gestion des ressources humaines** : on sait en effet que le statut de la fonction publique ne protège pas des inégalités. Intégrer l'égalité est donc une démarche volontaire.

> **Penser l'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale** : ces temps de vie sont parfois en conflit, nous sommes très nombreux à le vivre ainsi, hommes et femmes confondus.

1

Développer une culture de l'égalité

Objectifs	Mesures plan d'actions	Calendrier	Indicateurs de résultats
Sensibilisation en interne des agents et des élu-e-s à l'égalité femmes/hommes	<p>Organisation de causeries informelles sur un thème relatif à l'égalité femmes/hommes lors de la pause méridienne</p> <p>Sensibilisation directe sur le temps de travail (mixité des équipes)</p> <p>Présentation de l'égalité femmes hommes à la journée d'accueil des nouveaux agents</p>	<p>A partir de 2014</p> <p>Trois fois par an</p> <p>1 fois par an</p> <p>A partir de fin 2013</p>	<p>Nombre de sessions (Causeries : 3 par an – Sensibilisation : 2 par an)</p> <p>Nombre de participants par sexe (dont au moins 30% d'hommes pour les deux premières actions)</p> <p>Qualité des échanges</p>
Formation des agents et des élu-e-s à l'égalité femmes/hommes et lutte contre les stéréotypes	<p>Sensibilisation/Formation générale sur les stéréotypes</p> <ul style="list-style-type: none"> - pour tous les agents et cadres - pour les élu-e-s 	A partir de 2014	<p>Taux de participation (80% du personnel et des élus formés)</p> <p>35% d'hommes parmi les personnes formées</p>
	<p>Formation axée sur les pratiques par métiers</p>	Plan de formation 2014-2015	Nombre de sessions et régularité
Développement d'une communication non stéréotypée et favorisant une visibilité égale des femmes et des hommes	<p>Veiller à ne pas véhiculer de stéréotypes de genre dans la communication de la Ville de Brive (tous supports, journaux municipaux)</p>	A partir du dernier trimestre 2013	<p>Part des femmes et des hommes dans les visuels</p> <p>Féminisation des noms (rédaction épïcène)</p>
	<p>Parler régulièrement du sujet sous forme de portraits, d'articles</p>		Nombre et forme des interviews de femmes et d'hommes
	<p>Créer une exposition et un film sur les femmes dans l'histoire Brive et de sa région.</p> <p>Diffusion tout public et scolaires.</p>	2014 - 2015	<p>Part des lycées et collèges ayant disposé de l'exposition</p> <p>Niveau d'utilisation de l'exposition (itinérance)</p> <p>Augmentation du nombre de rues ou de bâtiments portant le nom d'une femme</p>
Favoriser une égale participation des femmes et des hommes	<p>Assurer la mixité F/H dans la constitution des différentes instances via une charte de la mixité</p>	Après les élections municipales 2014	<p>Augmentation du taux de féminisation des différentes instances (instances consultatives, groupes de travail...)</p>

Objectifs	Mesures plan d'actions	Calendrier	Indicateurs de résultats
<p>Favoriser l'intégration d'hommes ou de femmes dans des métiers habituellement peu mixtes</p>	<ul style="list-style-type: none"> > Mettre en place des groupes de travail sur la mixité dans des directions peu mixtes > Veiller à la mixité des présélections (en cas de candidatures mixtes) <ul style="list-style-type: none"> > Faire des campagnes de communication sur la mixité des métiers et les services mixtes > Informer les centres de formation de cette politique et appliquer la mixité pour les stages <ul style="list-style-type: none"> > Sensibiliser les agents sur cette question lors de sessions de formation et d'information et via une opération « Vis mon job » > Formation et accompagnement de l'encadrement pour favoriser l'intégration (mise en place d'un protocole) 	<p>2014-2015</p>	<p>Mise en place des groupes de travail</p> <p>Elaboration de notes de synthèses par ces groupes sur la mixité, les freins et les leviers à sa mise en œuvre</p> <p>Mise en place de l'opération « Vis mon job »</p> <p>Taux de reconversion dans les métiers mixtes</p> <p>Evolution du taux de féminisation ou du taux de masculinisation dans les métiers peu mixtes</p>
<p>Réduire le nombre des temps non complets</p>	<p>Poursuivre la politique de déprécarisation des emplois</p> <ul style="list-style-type: none"> > Dans le cadre de la mise en place de la semaine de 4,5 jours, prioriser le passage de personnels à temps non complets à des temps complets (au minimum 28h par semaine) => enfance éducation <ul style="list-style-type: none"> > Développer la formation pour aller vers la polycompétence > Sensibiliser la chaîne hiérarchique pour ne plus créer d'emplois à temps non complet et encourager, accompagner les agents en direction de la formation pour développer la polycompétence > Déprécarisation des remplacements : pool de remplaçants (travaillant en doublure lorsqu'ils ne sont pas en remplacement), mise en place d'une formation interne entre agents 	<p>A partir de septembre 2013</p> <p>Via la mise en place de la semaine de 4,5 J (passage BAFA, BAFD...)</p> <p>Expérimentation en cours au niveau du CCAS</p>	<p>Baisse du taux des agents, dont les femmes, à temps non complet</p> <p>Nombre de temps non complets créés : objectif 0</p> <p>Augmentation de la part des agents à temps non complets ayant suivi une formation</p>

Objectifs	Mesures plan d'actions	Calendrier	Indicateurs de résultats
<p>Favoriser l'égal accès à la promotion des femmes et des hommes</p>	<ul style="list-style-type: none"> > Affiner les données sur les promotions par l'analyse de la liste des «promouvables » et des promu/es > Faciliter l'accès à l'information et à la formation aux concours > Faciliter l'accès des femmes aux postes d'encadrement : veiller à la mixité des pré-sélections (en cas de candidatures mixtes), encourager la participation des femmes à des réseaux professionnels et/ou inter collectivités, réfléchir à un appui à la mobilité du/ de la conjoint-e > Se donner pour règle générale que la part des femmes et des hommes ayant accès à la promotion, chez les catégories A, B et C, soit équivalente (écart < à 5%) – analyse des données si possible sur 3 ans. 	<p>A partir de 2014</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Réalisation de l'analyse sur les promotions ● Nombre de personnes par sexe et catégorie ayant passé les concours ● Evolution du taux de féminisation de l'encadrement ● Part des femmes et des hommes par catégorie ayant été promu-e-s.
<p>Favoriser l'égal accès à la formation des femmes et des hommes</p>	<ul style="list-style-type: none"> > Développer la formation à proximité (voir politique du centre de gestion, CNFPT,...) > Développer l'offre de formation notamment pour les emplois peu qualifiés > Aider les managers à aborder cette question lors de l'entretien annuel d'évaluation : convaincre l'agent de l'intérêt de se former et répondre aux demandes de formation > Se donner pour règle générale que la part des femmes et des hommes ayant accès à la formation, chez les catégories A, B et C, soit équivalente (écart < à 5%) – analyse des données si possible sur 3 ans. 	<p>A partir de 2014</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Part des formations réalisées à proximité ● Part des femmes et des hommes par catégorie ayant été formé-e-s ● Evolution de la part des femmes et des hommes en catégorie C ayant accédé à une formation

Objectifs	Mesures plan d'actions	Calendrier	Indicateurs de résultats
<p>Réduire les écarts de rémunérations des femmes et des hommes</p>	<p>> Réaliser une analyse des rémunérations par grade :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● analyse des écarts au regard des variables explicatives (âge, ancienneté, niveau de responsabilité, d'encadrement,...) ● analyse de l'impact éventuel du temps partiel <p>> Analyser les primes octroyées et les avantages en nature au regard du genre</p> <p>> Prévoir une enveloppe pour résorber les écarts de rémunération</p>	<p>A partir de 2014</p>	<p>Réalisation d'analyses sur les écarts de rémunération</p> <p>Mise en place d'une enveloppe pour résorber les écarts de rémunération</p>



3

L'égalité par la prise en compte de la parentalité dans le cadre professionnel

Objectifs	Mesures plan d'actions	Calendrier	Indicateurs de résultats
<p>Favoriser une organisation du travail favorable à l'articulation des temps de vie</p>	<p>Réaliser une analyse des cycles de travail (cycles courts, cycles longs,...) selon le genre, la catégorie et la filière</p> <p>> Obtenir des directions les régimes choisis par les agents ainsi que les conditions de récupération</p> <p>> Centralisation et analyse des données par la DRH</p>	<p>A partir de 2014</p>	<p>Formalisation d'une base de données</p> <p>Régularité de la mise à jour</p> <p>Réalisation de l'analyse des résultats</p>
	<p>Encadrer les heures de réunions internes (sans présence des élu-e-s)</p> <p>> Ne pas fixer de réunion de travail après 17h00, ou entre 12h et 14h.</p> <p>> Fixer des ordres du jour précis</p> <p>> Fixer les réunions suffisamment à l'avance pour que l'on puisse s'organiser</p> <p>> Un gardien du temps par réunion pour ne pas s'éparpiller</p>	<p>2014</p>	<p>Réduction voire suppression des réunions tardives (après 17h00) à l'exception de celles impliquant les élu-e-s</p>
	<p>Expérimentation du télétravail</p> <p>1- Définir/cadrer la notion de télétravail</p> <p>2- Mettre en place une enquête sur les besoins via un questionnaire et aller voir ce qui se fait dans les autres collectivités du même type.</p> <p>3- Au vu des résultats du questionnaire : analyse des modalités d'octroi (conditions techniques, publicité, décideurs => définition et élaboration d'une charte)</p>	<p>2014-2015</p>	<p>Nombre de volontaires</p> <p>Nombre de personnes concernées</p> <p>Degré de satisfaction des agents et des services</p>

3

L'égalité par la prise en compte de la parentalité dans le cadre professionnel

Objectifs	Mesures plan d'actions	Calendrier	Indicateurs de résultats
<p>Favoriser une organisation du travail favorable à l'articulation des temps de vie</p>	<p>4- Expérimentation avec suivi d'indicateurs sur un public le plus large possible (toutes catégories, filières, âges, F/H). A l'issue de l'expérimentation faire un bilan en exprimant les points positifs et négatifs.</p> <p>5- Proposer aux élu-e-s, au vu des résultats, de décider si l'on généralise ou non ce type de dispositif</p>	2014-2015	<p>Nombre de volontaires</p> <p>Nombre de personnes concernées</p> <p>Degré de satisfaction des agents et des services</p>
<p>Faciliter la conciliation vie professionnelle et parentalité</p>	<ul style="list-style-type: none"> > Faciliter l'accès aux services à la personne via un partenariat avec le COS : faire un état des aides existantes et de celles qui pourraient être mises en place en lien avec la parentalité > Cerner les modes de garde utilisés et les besoins (faire éventuellement un questionnaire auprès du personnel) > Mettre en place un groupe de travail pour réfléchir à cette question > Etudier la faisabilité de la mise en place de CESU ou autre solution 	2015	<p>Identification des besoins</p> <p>Mise en place d'une solution (d'une nouvelle aide)</p>





La Ville de Brive signataire de la charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale.

La Ville de Brive a signé en mai 2013 la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale.

Cette charte a été rédigée dans le cadre d'un projet porté par le conseil des communes et régions d'Europe de 2005 à 2006, en collaboration avec de nombreuses collectivités partenaires. Le projet a été soutenu par la commission européenne dans le cadre du 5^{ème} programme d'action communautaire pour l'égalité des femmes et des hommes.

Les collectivités locales et régionales signataires de cette charte adhèrent au principe de l'égalité des femmes et des hommes et travaillent à la mise en œuvre sur leur territoire des engagements définis par la charte.

Celle-ci couvre tous les champs de la vie dans lesquels les collectivités locales peuvent opérer une influence ou un rôle actif: la responsabilité démocratique, la vie politique, la fourniture de biens et services, l'organisation des services à la population, le développement durable, la régulation sur le territoire et aussi leur responsabilité d'employeur.

C'est sur cette dernière responsabilité, celle d'employeur, que la ville de Brive a souhaité entamer son travail.

La charte est consultable sur le site de la ville
<http://internet.mairie.org/charte-egalite.php>



Direction de la Démocratie Participative, de la Politique des temps
et de l'égalité Femmes/Hommes
05 55 18 15 25