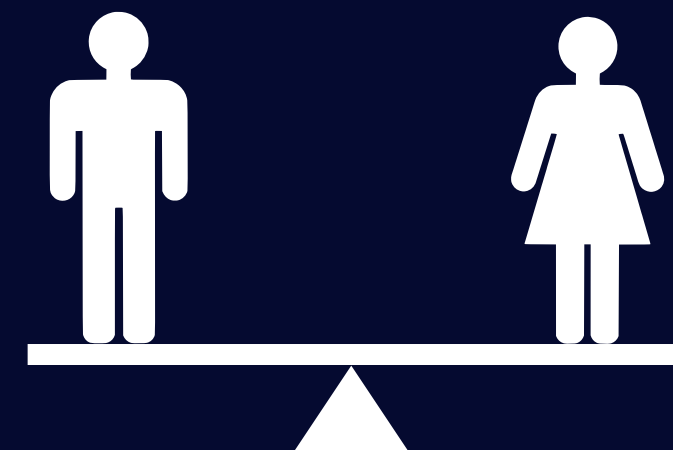




PLAN D'ACTION 2024-2026 POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES





INTRODUCTION

L'égalité entre les femmes et les hommes au travail est encore à concrétiser. Elle a connu des avancées réelles depuis les années 70 qui se sont traduites par un cadre réglementaire qui n'a cessé de se renforcer. Ces évolutions réglementaires sont l'aboutissement de mobilisations successives et de questionnements profonds de notre société.

Si elle est de mieux en mieux encadrée et reconnue, la prise en compte de l'égalité professionnelle reste relativement récente. Elle doit s'imposer dans un contexte sociétal imprégné de nombreux stéréotypes, où la distribution genrée des rôles sociaux et leur hiérarchisation sont encore à l'oeuvre.

Face à ces défis, la fonction publique se doit d'être exemplaire. La Ville d'Issy-les-Moulineaux s'engage à résorber les inégalités professionnelles par ce plan d'actions, qui s'inscrit dans la continuité du précédent plan d'action triennal (2021-2023).

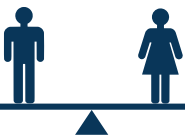
Ce deuxième plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est également prévu pour une durée de trois ans, ce qui permet d'avancer de manière réaliste et par paliers.

Si certaines mesures viennent compléter et stabiliser un travail déjà entrepris, d'autres viennent proposer des avancées majeures et exemplaires au sein de la collectivité. L'instauration d'une gouvernance sur le sujet favorisera la structuration et l'ancrage de la démarche, nécessaire pour faire évoluer les mentalités de manière pérenne.

La diffusion d'une culture commune de l'égalité, les incitations à la mixité des métiers, la lutte contre le sexisme ordinaire, l'attention donnée à la progression de carrière des femmes, les actions en faveur d'une meilleure conciliation des temps de vie professionnels et personnels, ... sont ainsi autant de chantiers importants de la politique de ressources humaines qui participent chaque jour à plus d'égalité.

La dynamique en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes nécessite l'implication de tous, à commencer par les managers et les professionnels RH. Cela constitue un enjeu pour la Fonction publique et pour notre collectivité, qui compte près de 80% de femmes.

Ce plan d'action est présenté en plusieurs axes, eux-mêmes subdivisés en objectifs, chacun représentant un ensemble d'actions nécessaires afin de garantir l'égalité de traitement entre chaque agent mais aussi de compenser des déséquilibres constatés en défaveur des femmes.



SOMMAIRE

P.4 - DÉVELOPPER UNE GOUVERNANCE ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

- Poursuivre la structuration de la démarche égalité professionnelle au sein de la Ville ;
- Renforcer une culture commune autour de l'égalité femmes-hommes en favorisant la participation active ;
- Renforcer une culture commune autour de l'égalité femmes-hommes en informant les agents.

P.6 - IDENTIFIER, PRÉVENIR ET RÉDUIRE LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ENTRE HOMMES ET FEMMES

- Développer le niveau de connaissances statistiques de la situation comparée des hommes et des femmes ;
- Résorber les écarts de rémunérations.

P.8 - FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE

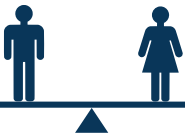
- Inciter les conjoint-es au partage des responsabilités parentales ;
- Informer les agents de leurs droits ;
- Prévenir l'éloignement professionnel et accompagner les reprises d'activité ;
- Individualiser le temps de travail, favoriser et encadrer le travail à distance.

P.10 - GARANTIR L'ÉGAL ACCÈS AUX EMPLOIS, PARCOURS PROFESSIONNELS, ET DÉROULEMENT DE CARRIÈRE

- Veiller aux équilibres sexués dans la promotion et le recrutement ;
- Développer le niveau de connaissances statistiques de la situation comparée des hommes et des femmes ;
- Développer le leadership des femmes et leur favoriser l'accès à des postes d'encadrement ;
- Déconstruire les stéréotypes et encourager la mixité dans les métiers ;
- Lutter contre la précarité des métiers féminisés.

P.12 - AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

- Prévenir et traiter les actes de violence, de harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;
- Soutenir les agent-es confrontés à des difficultés économiques ou sociales ;
- Lutter contre la précarité menstruelle.



DÉVELOPPER UNE GOUVERNANCE ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

L'égalité est entrée dans la culture collective de l'organisation de la Ville d'Issy les Moulineaux. Cependant, de nombreux agents méconnaissent la politique d'égalité professionnelle et les actions engagées en ce sens. Par ailleurs, l'absence de comité de pilotage empêchait le suivi régulier du plan et la garantie de la mise en oeuvre des différentes actions.

Avoir une gouvernance associant mieux les responsables et parties prenantes du plan est une condition de réussite de celui-ci mais également une façon de prévenir le risque d'isolement de la démarche et le manque de visibilité.

Le comité de pilotage est composé des membres suivants :

- Référente égalité, pilote du plan ;
- DGA en charge des Ressources Humaines ;
- Directrice des Ressources Humaines ;
- Directrice de la communication interne ;
- Responsable du pôle Budgets et Effectif ;
- Responsable du pôle Prévention ;
- Responsable de la Vie des femmes au CCAS ;
- Représentant CFDT ;
- Représentant CFTC.

Réuni semestriellement, l'égalité professionnelle sera en parallèle mis à l'ordre du jour du Comité Social Territorial au moins une fois par an, dans le cadre du Rapport de Situation Comparée mais aussi par le passage d'un bilan annuel de suivi du plan d'action.

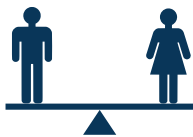
Il est essentiel que cette question d'égalité professionnelle soit mis en avant dans le dialogue social. Cet effort de transparence permettra de continuer à dresser collectivement des constats et acquérir une connaissance partagée des problématiques à l'oeuvre.

Renforcer la culture commune autour de l'égalité professionnelle est un autre enjeu fort de la gouvernance. Afin d'y parvenir, il est nécessaire de poursuivre nos efforts de communication auprès des agents, en réaffirmant l'égalité comme axe éditorial de la communication interne, et comme valeur à transmettre lors du parcours d'intégration des nouveaux collaborateurs.

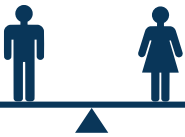
La participation active des agents à l'élaboration du futur plan, l'organisation d'actions sur les journées dédiées aux droits des femmes et l'instauration d'un baromètre seront autant d'outils favorisant la diffusion de cette culture d'égalité.

Objectifs :

- Poursuivre la structuration de la démarche égalité femmes-hommes au sein de la Ville ;
- Renforcer une culture commune autour de l'égalité femmes-hommes en favorisant la participation active ;
- Renforcer une culture commune autour de l'égalité femmes-hommes en informant les agents.



Objectif	N°	Actions	Pilotage	Calendrier
Poursuivre la structuration de la démarche égalité femmes-hommes au sein de la Ville	1	Création d'un réseau égalité H/F (ELFI) avec des référents au sein de différents services.	Référent égalité - Responsable vie des femmes	2024
	2	Suivre la mise en oeuvre du plan égalité professionnelle par un COPIL semestriel (un comité restreint et un comité élargi avec membre réseau) et un bilan annuel au CST.	Référent égalité	Annuel
Renforcer une culture commune autour de l'égalité femmes-hommes en favorisant la participation active	3	Initier un baromètre bisannuel égalité professionnelle à destination de tous les agents.	Référent égalité	2024-2026
	4	Faire participer des agents toutes catégories confondues à la définition de la politique égalité lors du renouvellement du plan d'actions.	Référent égalité	2026
Renforcer une culture commune autour de l'égalité femmes-hommes en informant les agents	5	Transmettre les valeurs d'égalité et de non discrimination lors de l'intégration des nouveaux agents	Développement RH - Communication interne	Annuel
	6	Faire de l'égalité femme-homme un axe éditorial fort des supports de communication interne	Communication Interne	Annuel
	7	Proposer des actions pour les journées du droit international des femmes (8 mars) et journée contre les violences faites aux femmes (25 novembre).	Référent égalité - Responsable vie des femmes - Communication interne	Annuel



IDENTIFIER, PRÉVENIR ET RÉDUIRE LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Evaluer et analyser les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes est un impératif dans le cadre d'une démarche égalité femmes-hommes. La collectivité se doit d'être transparente sur ce sujet.

L'encadrement des rémunérations par le statut de la fonction publique permet de limiter les écarts de rémunérations selon le genre mais ne les empêche pas totalement. A Issy-les-Moulineaux, certains écarts de rémunération ont pu être constatés. Selon le dernier Rapport de Situation Comparée (RSC) de 2022, on observe une différence de rémunération en défaveur des femmes par rapport aux hommes de 19%.

Cette différence est notamment la résultante de trois questions traitées postérieurement dans ce plan : la non-mixité des métiers, une plus grande précarité des situations d'emploi des femmes, et un moindre accès aux postes à responsabilité.

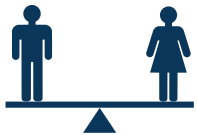
Afin de proposer des actions visant à réduire ce différentiel, il est au préalable nécessaire de l'analyser plus en profondeur et d'avoir une lecture plus fine des écarts de rémunération, selon les catégories, les filières ou encore les statuts afin de pouvoir agir de la façon la plus juste et efficiente possible.

La loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique apporte des nouveautés. Ainsi, les nominations sur emplois fonctionnels devront être équilibrés à 50% à partir de 2026 (40% avant cette date), sous peine de pénalités financières conséquentes.

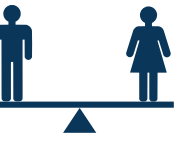
La Ville est d'ores et déjà tenue de publier sur son site Internet (www.issy.com), la somme des dix rémunérations les plus élevées. Les indicateurs relatifs aux écarts de rémunération, qui formeront l'index "égalité professionnelle" (en attente d'un décret d'application), devront être déclarés sur le site du Ministère de la Fonction Publique, et publiés sur notre site Internet.

Objectifs :

- Développer le niveau de connaissances statistiques de la situation comparée des hommes et des femmes ;
- Résorber les écarts de rémunérations.



Objectif	N°	Actions	Pilotage	Calendrier
Développer le niveau de connaissances statistiques de la situation comparée des hommes et des femmes	8	Etudier de façon plus affinée les écarts de rémunération hommes femmes et proposer des actions pour les réduire.	Effectifs - budget	2024
	9	Respecter les obligations légales de publication des 10 rémunérations les plus élevées sur le site de la ville ainsi que des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération.	Effectifs budget -Réfèrent égalité FH	Annuel
Résorber les écarts de rémunérations	10	Rééquilibrer le régime indemnitaire pour une meilleure égalité entre les femmes et les hommes dans le cadre du chantier de refonte des grilles d'IFSE.	DRH	2024



FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE

L'équilibre entre les différents temps de vie peut s'avérer difficile, plus particulièrement pour les femmes. La parentalité rentre en jeu, mais les femmes sont aussi plus mobilisées dans l'accompagnement de proches en situation plus ou moins avérée de dépendance.

A Issy-les-Moulineaux, en 2022, 95% des congés parentaux ont été pris par des femmes. Selon le rapport de situation comparée 2022, 2% des hommes seulement sont à temps partiel (choisi), alors que 9% des femmes le sont. 97% des jours de congés pour enfant malade sont pris par les femmes.

Inciter les conjoint-es au partage des tâches parentales est un enjeu central de l'équilibre vie professionnelle vie personnelle des femmes. La possibilité de rallongement du congé paternité est une mesure forte contribuant à l'égalité entre les hommes et les femmes, en incitant à un rééquilibrage des tâches domestiques et surtout parentales dès l'arrivée de l'enfant.

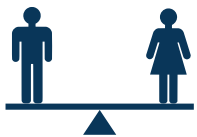
Informier et communiquer davantage sur les droits des agents en terme de parentalité pourra aider chacun dans les périodes de vie particulières que sont la grossesse, l'allaitement, ou encore les parcours d'assistance médicale à la procréation.

Enfin, les carrières des femmes sont particulièrement pénalisées par un recours au temps partiel bien plus important que pour les hommes et des interruptions liées à la parentalité qui peuvent entraîner des ruptures importantes avec le milieu professionnel.

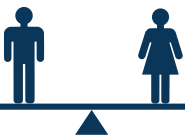
La collectivité souhaite ainsi accompagner le retour de ces agents par des parcours de réintégration personnalisés visant à soutenir cette étape qui peut s'avérer difficile et fragilisante.

Objectifs :

- Inciter les conjoint-es au partage des responsabilités parentales ;
- Prévenir l'éloignement professionnel et accompagner les reprises d'activité ;
- Individualiser le temps de travail, favoriser et encadrer le travail à distance ;
- Informer les agents de leurs droits.



Objectif	N°	Actions	Pilotage	Calendrier
Inciter les conjoint-es au partage des responsabilités parentales	11	Etudier la possibilité de rallonger le congé de paternité et d'accueil du jeune enfant.	Référent égalité - DRH	2025
	12	Dans le cadre du réseau égalité ELFI, proposer des ateliers de sensibilisation homme-femme sur l'investissement dans la parentalité.	Référent égalité - Responsable vie des femmes	2024
	13	Créer un guide égalité parentalité.	Prévention - Référent égalité - Communication interne	2026
Prévenir l'éloignement professionnel et accompagner les reprises d'activité	14	Créer un groupe de travail pour la création d'un parcours de réintégration pour les agents revenant de congé maternité, congé parental ou congé longue maladie.	Prévention - Carrière et paie	2024-2025
Individualiser le temps de travail, favoriser et encadrer le travail à distance	15	Travailler sur la possibilité de modulation du temps de travail, la semaine en 4 jours et 4 jours et demi, avec une première étude et expérimentation pour le secteur de la Petite Enfance en 2024.	DRH - Petite Enfance	2024-2025
	16	Communiquer sur la charte du temps.	DRH - Communication Interne	2024
Informers les agents de leurs droits	17	Communiquer sur les aménagements d'horaires de travail liés à la grossesse, et à l'allaitement. Réflexion sur un local d'allaitement au CAM et dans les structures.	Communication interne - Prévention	2024
	18	Communiquer sur les autorisations d'absence pour parcours d'assistance médicale à la procréation.	Communication interne	2024



GARANTIR L'ÉGAL ACCÈS AUX EMPLOIS, PARCOURS PROFESSIONNELS ET DÉROULEMENT DE CARRIÈRE

Le statut de fonctionnaire a vocation à garantir la stricte égalité de traitement des agentes et des agents et ce, à toutes les étapes de leur carrière. Cependant, plusieurs indicateurs montrent la persistance d'inégalités de genre au sein de la fonction publique.

Bien que les femmes soient majoritaires au sein des effectifs de l'ensemble de la fonction publique territoriale, et de façon écrasante à Issy-les-Moulineaux, des différences avec leurs homologues masculins persistent dans leur situation ainsi que dans leur parcours professionnel.

Alors que les femmes représentent 81% de l'effectif, elles ne sont que 67% à occuper des postes de direction et 25% sur les emplois fonctionnels (1 sur 4). L'accès des femmes à des postes de direction est ainsi souvent bloqué. C'est ce qu'on appelle le plafond de verre, ou les freins invisibles à la promotion des femmes.

Les filières d'emploi présentent une répartition sexuée marquée. En effet, pour quatre filières sur six (médico-sociale, administrative, culturelle et technique), les femmes sont sur-représentées, allant de 65% de femmes dans la filière technique à 100% dans la filière médico-sociale.

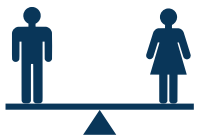
De nombreux facteurs sont à la source de la non-mixité tels que les différences genrées d'orientation scolaire ou encore les stéréotypes qui conduisent à des mécanismes d'autocensure. Les leviers dont disposent la ville sont donc limités mais nécessitent un travail de fond pour déconstruire les stéréotypes et faire évoluer les métiers.

Les femmes ont des contrats plus précaires ; elles représentent 76% des agents permanents (fonctionnaires et contractuels permanents compris) contre 89% des contractuels remplaçants. Le taux de féminisation des contractuels remplaçants dont le contrat est plus précaire est ainsi largement supérieur à celui des agents permanents.

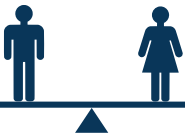
Une attention particulière doit être portée à ces problématiques, tout au long de la carrière, mais aussi dès le recrutement. Des ateliers de sensibilisation à la discrimination, une chartre du recrutement, et une surveillance appuyée des Ressources Humaines sur le respect des conditions égalitaires de recrutement sont la garantie du succès de la démarche.

Objectifs :

- Veiller aux équilibres sexués dans la promotion et le recrutement ;
- Développer le leadership des femmes et leur favoriser l'accès à des postes d'encadrement ;
- Lutte contre la précarité des métiers féminisés ;
- Déconstruire les stéréotypes et encourager la mixité dans les métiers ;
- Développer le niveau de connaissances statistiques de la situation comparée des hommes et des femmes.



Objectif	N°	Actions	Pilotage	Calendrier
Veiller aux équilibres sexués dans la promotion et le recrutement	19	Veiller au respect des conditions égalitaires dans les processus de recrutement et élaborer une charte du recrutement.	Recrutement	2025
	20	Etudier les données hommes femmes au moment du recrutement et proposer des actions pour combler les écarts.	Recrutement	Annuel
	21	Créer des ateliers à destinations des encadrants sur la discrimination au recrutement et lors des entretiens formels.	Recrutement	2024
	22	Tenir compte des équilibres sexués dans la formalisation des tableaux d'avancement.	Carrière et paie	Annuel
Développer le leadership des femmes et leur favoriser l'accès à des postes d'encadrement	23	Respecter les obligations légales de nominations aux postes fonctionnels de femmes à 40% jusqu'au renouvellement des assemblées délibérantes (2026), 50% ensuite.	Recrutement	Annuel
	24	Dans le cadre du réseau égalité femme homme ELFI, proposer des ateliers (leadership, confiance en soi) à destination des femmes afin de favoriser leur accès aux postes à plus grande responsabilité et la négociation de salaire.	Référent égalité - Responsable vie des femmes	2025
Lutte contre la précarité des métiers féminisés	25	Résorber la précarité des contractuels temporaires en les positionnant sur des postes permanents disponibles (stage ou contrat de trois ans).	Carrière et paie - GAE	Annuel
Déconstruire les stéréotypes et encourager la mixité dans les métiers	26	Déployer une communication visant à valoriser la mixité dans les métiers et à déconstruire les stéréotypes.	Communication interne	2026
Développer le niveau de connaissances statistiques de la situation comparée des hommes et des femmes	27	Lancer une étude approfondie sur les disparités de formation entre homme et femme et favoriser l'accès à la formation des femmes.	Formation	2024



AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET L'ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL

Plusieurs études récentes montrent l'importance d'appréhender les conditions de travail au prisme du genre, car les femmes et les hommes ne sont pas soumis aux mêmes risques qu'ils soient physiques ou psychosociaux.

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a rendu obligatoire la mise en place par les employeurs publics de dispositifs de signalement et de suivi des violences sexistes et sexuelles, de harcèlement moral et de discrimination, largement déployé dans les collectivités.

La Ville d'Issy-les-Moulineaux a mis en place en 2020 un plan de lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel. Cette obligation a permis de nombreuses avancées sur ces sujets, et aux victimes d'avoir des interlocuteurs indépendants à qui pouvoir s'adresser. Les formations et sensibilisations qui ont suivi la mise en place du dispositif ont prouvé leur efficacité et il est aujourd'hui essentiel de poursuivre la démarche de sensibilisation.

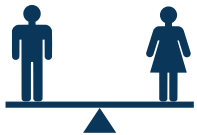
En France, une famille sur quatre est monoparentale, et 82% d'entre elles ont une femme à leur tête. Les familles monoparentales, et en tout premier lieu les mères, sont confrontées à une double contrainte : mener de front sa vie professionnelle et sa vie de famille, un quotidien souvent très intense avec des difficultés propres.

Afin de les accompagner face à ces problématiques spécifiques, une étude à destination des familles monoparentales sera lancée afin de comprendre leurs besoins.

En 2023, près de 4 millions de femmes en France sont victimes de la précarité menstruelle, deux fois plus qu'il y a 2 ans, en raison notamment de l'inflation. Dans ce contexte, la ville souhaite ainsi installer des distributeurs de protections hygiéniques gratuites sur l'ensemble des structures de la collectivité.

Objectifs :

- Prévenir et traiter les actes de violence, de harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;
- Soutenir les agent-es confrontés à des difficultés économiques ou sociales ;
- Lutter contre la précarité menstruelle.



Objectif	N°	Actions	Pilotage	Calendrier
Prévenir et traiter les actes de violence, de harcèlement sexuel et les agissements sexistes	28	Proposer une sensibilisation à tous les agents sur les VSS et le Harcèlement.	Formation - Prévention	2025
	29	Continuer à former le réseau de référents Harcèlement et la Direction Générale.	Formation - Prévention	Annuel
	30	Proposer aux agents en contact avec le public une formation visant à repérer, identifier et orienter les victimes de violences intra-familiales.	Responsable vie des femmes - Formation	2024
	31	Proposer des cours de formation à l'autodéfense pour entrainer les femmes à réagir en situation.	Prévention - Référent égalité	2025-2026
	32	Communiquer de façon plus régulière sur le réseau des référents Harcèlement pour intervenir plus en amont des RPS et prévenir les signalements.	Prévention - Communication interne	Annuel
	33	Sensibiliser les agents au sexisme par la Fresque du sexisme (réseau des référents ELFI).	Référent égalité - Responsable vie des femmes	2024-2025
Soutenir les agent-es confrontés à des difficultés économiques ou sociales	34	Lancer une étude afin de connaître quels seraient les besoins des agents en situation de monoparentalité.	Prévention	2026
	35	Communiquer sur l'absence de jour de carence pour tout arrêt maladie suivant une interruption spontanée de grossesse.	Communication interne	2024
Lutter contre la précarité menstruelle	36	Installer des distributeurs de protections hygiéniques gratuites 100% bio dans l'ensemble de nos structures.	Référent égalité - Responsable vie des femmes	2024



WWW.ISSY.COM

