

Comité Technique commun du 13 avril 2018 RAPPORT (avis)

RENNES MÉTROPOLÉ / VILLE DE RENNES / CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE PÔLE RESSOURCES / DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES / SERVICE EMPLOI ET COMPÉTENCES Plan d'action Égalité professionnelle 2018-2021

A- Contexte

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un objectif majeur de notre politique de ressources humaines. Elle répond à des valeurs de justice sociale et d'équité, peut contribuer au renouvellement de certaines pratiques et bénéficier à l'ensemble des agents. Elle correspond à un engagement de longue date de nos institutions, dans leur rôle d'employeurs, et plus globalement dans la conduite des différentes politiques publiques.

En matière d'égalité professionnelle, de nombreuses actions ont été mises en place, qu'elles soient spécifiquement initiées au titre de l'égalité femmes - hommes, ou qu'elles croisent aussi d'autres démarches, tout en contribuant aussi à l'objectif d'égalité (ex : protocole sur la résorption de l'emploi précaire).

Nos institutions sont conscientes des progrès qui restent à réaliser et souhaitent pour cela renforcer leur engagement dans le cadre d'un nouveau plan d'actions. Celui-ci s'inscrit dans le cadre du plan d'actions RH 2018-2020 et de la candidature au renouvellement du label Égalité de l'AFNOR pour la période 2018 – 2021.

Ce rapport, qui fait suite au point d'étape présenté au Comité technique de septembre, reprend les principaux objectifs et liste un certain nombre de mesures concrètes déjà actées pour les atteindre. Cette liste n'est pas exhaustive et continuera à être complétée en cours de période avec l'appui du comité de suivi Égalité professionnelle, qui réunit notamment des agents et représentants syndicaux.

Les axes développés ci-dessous sont les suivants :

- 1- Former et sensibiliser les services à l'égalité professionnelle femmes – hommes et lutter contre les comportements sexistes
- 2- Renforcer l'égalité en matière de statuts et de rémunération
- 3- Développer la mixité au sein de nos organisations
- 4- Assurer l'égalité dans les parcours professionnels
- 5- Favoriser la conciliation entre vie privée et vie professionnelle
- 6- Renforcer l'égalité en matière de santé et de qualité de vie au travail

B- Les propositions**1- Former et sensibiliser les services à l'égalité professionnelle femmes – hommes et lutter contre les comportements sexistes**

L'égalité professionnelle nécessite l'implication au quotidien du plus grand nombre, ce qui passe par une prise de conscience des mécanismes et stéréotypes qui entretiennent certaines inégalités. Pour cela, des actions de sensibilisation et de formation sont mises en place, elles s'inscrivent dans le cadre plus global de la lutte contre les discriminations (âge, sexe, origine, handicap...), de même que le circuit d'alerte visant notamment à lutter contre les comportements sexistes.

Renforcer la formation et la sensibilisation

- Déployer plus largement les conférences scénarisées « égalité – diversité - vivons ensemble avec nos différences » déjà expérimentées avec plusieurs directions (en visant au moins 3 séances par an, soit environ 2000 agents sur la période).
- Mettre en place en complément des actions plus ciblées sur l'égalité professionnelle (notamment sur le sexisme et le harcèlement sexuel).
- Élaborer un dépliant sur l'égalité professionnelle qui sera diffusé à tous les agents et nouveaux arrivants.
- Continuer à renforcer la prise en compte de l'égalité dans la communication interne et externe.

Promouvoir et renforcer le dispositif Discrim'alerte qui vise notamment à traiter les situations de sexisme et plus globalement toutes les situations de discrimination (exemple : racisme)

- Intégrer dans le rapport annuel sur l'égalité professionnelle un bilan non nominatif des situations et suites données. Mettre en avant les suites données, y compris les possibilités de sanctions.
- Élaborer une charte de fonctionnement précisant notamment les garanties apportées et le suivi de l'agent (interlocuteur identifié pour les démarches).

Plus globalement, poursuivre le travail sur la discrimination en s'appuyant en particulier sur le groupe de suivi égalité professionnelle.

2- Renforcer l'égalité en matière de statuts et de rémunération

L'étude sur l'égalité salariale présentée en septembre dernier a montré que la rémunération brute des femmes était inférieure à celle des hommes de 8,4% en 2016 (parmi les agents titulaires présents toute l'année). Ceci s'explique principalement par une moindre représentation des femmes sur les métiers et grades les mieux rémunérés, ainsi que par une plus forte proportion de femmes parmi les agents à temps partiel et à temps non complet. Même s'il reste inférieur à la moyenne nationale, cet écart nous amène à vouloir en poursuivre la diminution, ce qui s'inscrit nécessairement dans la durée, mais passe par un objectif volontariste. La démarche d'égalité amène aussi à poursuivre nos actions en matière de résorption de l'emploi précaire, dans la continuité du protocole signé en 2016, sachant que les femmes sont surreprésentées sur ces statuts, et donc principales bénéficiaires des mesures.

Poursuivre la réduction des écarts de rémunération entre femmes et hommes (parmi les agents titulaires)

Nos institutions s'engagent à réduire d'au moins 10 % les écarts de rémunération sur la période 2018-2021 (soit un taux cible de 7,5 %).

Pour y parvenir, les mesures qui seront prises en termes de carrière et de régime indemnitaire devront bénéficier au moins à 75% aux femmes et à titre indicatif, une enveloppe minimale de 100 000 € par an (en moyenne sur la période) sera consacrée à la réduction des écarts.

Les mesures s'inscriront notamment dans le cadre de la mise en place du RIFSEEP et dans le réexamen des possibilités de déroulement de carrière, sur la base d'une classification de l'ensemble des postes, en veillant à une harmonisation des critères entre filières, dans un objectif d'égalité.

Cet objectif fera l'objet d'un suivi annuel sur la base d'indicateurs issus de l'étude sur l'égalité salariale et du bilan social, afin de vérifier l'impact des mesures et de les adapter si besoin.

Agir sur la question du temps de travail et sur ses incidences dans la carrière

Les femmes sont très nettement majoritaires parmi les agents à temps partiel, ce qui explique en partie les écarts de rémunération, avec des incidences au cours de la carrière et lors de la retraite.

Nos institutions souhaitent offrir aux agents qui le souhaitent des alternatives au temps partiel, par une organisation différente du temps de travail : pour cela, le dispositif de la « semaine aménagée » déjà applicable dans certains services de Rennes Métropole sera étendu aux services de la Ville et du CCAS, sous réserve que le fonctionnement du service le rende possible.

La poursuite de la résorption du nombre de postes à temps non complet s'intègre également dans cet objectif.

Poursuivre la résorption de l'emploi précaire

Suite au protocole d'accord sur ce sujet conclu en avril 2016, nos institutions s'engagent à poursuivre leurs actions dans ce cadre, avec une 1ère réunion de travail en avril.

Parmi les sujets à travailler figure le renforcement des pools de remplacement, en particulier dans les secteurs très féminisés : il s'agit à la fois de réduire la précarité des agents (substituer des contrats à durée déterminée par des emplois permanents) et de favoriser la qualité de vie au travail des équipes, en réduisant la rotation du personnel.

La création de 20 postes à la Direction Petite Enfance (10 en 2018 et 10 en 2019) est d'ores et déjà actée dans le cadre de ce plan d'actions égalité professionnelle. Cette mesure importante fera l'objet d'un suivi particulier.

3- Développer la mixité au sein de nos organisations

Le développement de la mixité, qui est souvent vécu positivement dans les équipes, permet à chacun d'élargir ses horizons professionnels, contribue à l'égalité dans les parcours, et constitue un signe visible d'une culture d'égalité. Nos institutions souhaitent utiliser les leviers à leur disposition pour contribuer davantage à cet objectif.

Lutter contre les stéréotypes et favoriser la mixité dans les choix d'orientation

En complément des sensibilisations évoquées ci-dessus (1), des actions à interne et à l'externe continueront à être développées : « Capital Filles » (marrainage de jeunes filles par des agents de la collectivité, pour favoriser l'orientation professionnelle), communication sur certains métiers, y compris pour des accueils en apprentissage, sensibilisation des recruteurs, etc.

Favoriser la mixité dans le cadre de la mobilité interne

La mobilité interne est le levier sur lequel l'employeur a le plus de prise pour développer la mixité. Le développement de la mixité sera un axe fort des actions qui continueront à être mises en place :

- Mieux faire connaître les métiers et possibilités de passerelles en interne, notamment dans le cadre du forum de la mobilité interne et d'autres actions envisagées.
- Favoriser les passerelles vers certains métiers très sexués, en mettant notamment en place des parcours de formation avec pré recrutement (comme déjà expérimenté sur certains métiers).

Adapter les conditions de travail pour les rendre plus propices à la mixité, notamment par les actions suivantes :

- Poursuivre l'aménagement de vestiaires, sur la base de l'étude réalisée en 2017 et en complément des opérations déjà prévues (pour mémoire, enveloppe supplémentaire de 70 000 € allouée).
- Traiter la question du temps de travail des cadres afin de favoriser la mixité à tous les niveaux de responsabilité (cf enquête prévue au 1er semestre).

4- Assurer l'égalité dans les parcours professionnels

Notre objectif est que les femmes et les hommes puissent avoir un même accès aux possibilités d'évolution professionnelle tout au long de leur carrière. Il s'agit notamment d'ouvrir des perspectives de mobilité pour les agents exerçant des métiers pénibles, parmi lesquels les femmes sont fortement représentées (comme le montrent les données sur les inaptitudes médicales et absences pour raisons de santé). Ceci passe par un égal accès à l'information, aux dispositifs d'accompagnement et de formation qui vont être renforcés en ciblant les publics prioritaires.

Continuer à développer les dispositifs d'aide à la mobilité

Une priorité sera accordée aux agents exerçant des métiers à forte pénibilité (souvent féminisés), afin favoriser les passerelles vers d'autres métiers, en limitant ainsi l'impact sur la santé, et en prévenant autant que possible les situations d'inaptitude médicale.

Des parcours de formation à certains métiers seront mis en place, en ciblant particulièrement les agents les plus exposés à un risque d'inaptitude, afin de leur offrir des perspectives de changement de métier (ex : évolution vers des fonctions administratives, en ciblant quelques métiers à forte pénibilité, mise en place de parcours vers d'autres métiers, comme déjà engagé, par exemple pour le métier d'ASEM).

Parmi les autres actions à développer figurent les bourses de mobilité, le projet de forum de la mobilité interne ainsi que d'autres dispositifs d'accompagnement individuels et collectifs.

Renforcer l'égalité dans l'accès à la formation

- Déployer le Compte Personnel de Formation (CPF) afin d'élargir l'accès aux formations liées à un projet professionnel ainsi qu'à la maîtrise des savoirs de base, y compris pour les services à fortes contraintes de fonctionnement (pour certains très féminisés).
- Adapter certaines règles et modalités d'accès à la formation. Parmi les décisions déjà actées on peut citer la suppression de la règle de révision du régime horaire de travail en cas de préparation concours, ou encore la nouveau circuit de demande de formation liée à un projet professionnel dans le cadre du Compte Personnel de Formation (transmission directe à la DRH).

La mise en place d'une commission formation (1ère réunion en avril) permettra de suivre régulièrement les actions menées dans ce cadre.

Favoriser l'égal accès à l'information

- Permettre l'accès de tous les agents à l'Intra (prévu en 2018) et à un poste informatique.
- Continuer à améliorer l'accès à l'information pour les agents de terrain (circuit de diffusion de certains documents, réunions d'information...)
- Une attention particulière sera portée aux agents pour les informer sur les impacts du temps partiel et des interruptions de carrière, notamment pour la retraite. Le guide des agents parents et futurs parents sera actualisé et fera l'objet d'une nouvelle communication.

5- Favoriser la conciliation entre vie privée et vie professionnelle

Un des freins à l'égalité professionnelle est la répartition déséquilibrée entre les femmes et les hommes des tâches liées à la famille, ce qui se traduit pour les femmes par un recours accru au temps partiel et par un moindre accès à certains postes, à responsabilité notamment. Nos institutions souhaitent favoriser un meilleur équilibre et un meilleur partage des temps de vie professionnelle et de vie personnelle, quelle que soit la situation familiale ou personnelle des agents.

Continuer à promouvoir le télétravail : en s'appuyant sur le 1er bilan sur ce dispositif et en étudiant les possibilités d'accès aux ressources à distance, en fonction des contraintes techniques.

Élargir la semaine aménagée à la ville de Rennes (Cf 1).

Favoriser les horaires variables et renforcer l'autonomie des équipes dans l'adaptation des horaires de travail, quand cela n'est pas incompatible avec le service rendu.

Revisiter les conditions d'examen des demandes de temps partiel.

Revisiter et mieux prendre en compte certaines sujétions liées aux horaires, congés et cycles de travail, quand ce n'est pas incompatible avec le fonctionnement du service (concernant par exemple les ASEM et agents d'entretien restauration itinérants à la Direction Éducation Enfance).

Mettre en œuvre l'aide à la garde d'enfants pour les agents en horaires atypiques sur la base des critères élargis

Cette aide, de 5 € par heure de garde (pour les enfants jusqu'à 12 ans, sous conditions de ressources, et sous forme de CESU), est à présent ouverte pour le travail le week-end, les jours fériés, mais aussi pour les horaires du matin (avant 8h) et du soir (après 18h). Un bilan sera réalisé après un an d'expérimentation (mise en œuvre au 1er avril).

6- Renforcer l'égalité en matière de santé et de qualité de vie au travail

Au sein de nos institutions, du fait notamment des métiers exercés, les femmes sont davantage exposées aux incidences du travail sur la santé, comme le montrent notamment les données sur les absences pour raisons de santé (taux supérieur de 50% pour les femmes) ou encore sur les inaptitudes médicales (75 à 80% des agents en reconversion professionnelle pour raisons de santé sont des femmes). Il s'agit donc d'intégrer l'objectif d'égalité dans le cadre de la politique de santé et de qualité de vie au travail, au bénéfice de l'ensemble des agents.

Mettre en place un plan d'actions pour réduire les absences pour raisons de santé, sur la base de l'étude et des préconisations déjà présentées.

Dans ce cadre, les démarches sur la **prévention des Risques Psycho-sociaux (RPS) et des Troubles Musculo-squelettiques (TMS)** seront particulièrement axées sur les métiers les plus exposés, pour une bonne part très féminisés.

Améliorer sur la période l'aide à la Protection Sociale Complémentaire (PSC), en ciblant les agents aux revenus les plus faibles (donc en majorité de femmes, par ailleurs davantage exposées aux problématiques de santé dans le cadre professionnel).

Au-delà du rôle d'employeur, il s'agit aussi de continuer à promouvoir l'égalité professionnelle dans les relations avec les partenaires, fournisseurs et usagers (cf marchés, etc.).

B- Modalités de mise en œuvre

Synthèse des principales mesures (initiées au titre de l'égalité ou rejoignant cet objectif), avec calendrier prévisionnel :

Principales actions prévues à ce jour	Calendrier prévisionnel
1- Former et sensibiliser les services à l'égalité professionnelle femmes – hommes et lutter contre les comportements sexistes : Déploiement des conférences scénarisées Dépliant sur l'égalité professionnelle Charte de fonctionnement de « Discrim'Alerte » et 1er bilan du fonctionnement.	3 séances par an 2ème semestre 2018 1er semestre (1er échange au comité égalité de mars).
2- Renforcer l'égalité en matière de statuts et de rémunération : RIFSEEP, carrières Bilan sur l'évolution des écarts de rémunération. Résorption de l'emploi précaire Renforcement du pool de remplacement à la Direction petite enfance (20 postes)	Mesures dès 2018 (RIFSEEP, carrières) puis les années suivantes. Annuel (début en juin 2019). Relance du travail en avril 2018 10 postes en 2018 et 10 en 2019.
3- Développer la mixité au sein de nos organisations	

Extension du dispositif « Capital Filles » Forum de la mobilité interne Questionnaire sur le temps de travail des cadres Aménagement des vestiaires Autres actions (ex : communication sur certains métiers...)	Pour septembre 2018 1er semestre 2019 (à préciser) 1er semestre 2018 Programme de travaux engagé (intégrant les nouvelles opérations validées en 2017) À préciser sur la période.
4- Assurer l'égalité dans les parcours professionnels Mettre en place un forum de la mobilité interne pour mieux informer les agents sur les passerelles entre métiers, avec un accent sur la mixité et la prévention de l'usure professionnelle. Développement de dispositifs de formation visant à faciliter les réorientations, notamment pour les agents exerçant des métiers pénibles Développement de de dispositifs d'accompagnement à la mobilité : bourses de mobilité, ateliers collectifs... Accès pour tous à l'Intra Actualisation du Guide pour les agents parents et futurs parents et nouvelle communication	1er semestre 2019 Mise en place du Compte Personnel de Formation au printemps 2018, mise en place de parcours de formation métiers à compter de 2018 puis sur la période, commission formation à compter d'avril 2018... Une bourse mobilité par an, autres actions en continu sur la période.
5- Favoriser la conciliation entre vie privée et vie professionnelle 1er bilan sur le télétravail et poursuite du travail pour le favoriser (ex : travail sur l'accès aux ressources à distance) Extension de la semaine aménagée à la Ville de Rennes Élargissement des possibilités d'horaires variables Revisiter les conditions d'examen des demandes de temps partiel Revisiter et mieux prendre en compte certaines sujétions liées aux horaires, congés et cycles de travail. Mise en œuvre de l'aide à la garde d'enfants pour les agents en horaires atypiques avec critères élargis aux matins et soirs	1er bilan réalisé en mars 2018 Sur le principe en 2018 mais à étudier ensuite sur la période dans les services concernés (dans le cadre de l'OATT). 1er semestre 2019 Examen au 1er semestre 2018 des questions soulevées concernant la Direction Éducation Enfance. Avril 2018 (expérimentation sur un an).
6- Renforcer l'égalité en matière de santé et de qualité de vie au travail Mettre en place un plan d'action pour réduire les absences pour raisons de santé. Développer les démarches de prévention des Risques Psycho-sociaux (RPS) et des Troubles Musculo-squelettiques (TMS), qui concernent majoritairement des femmes. Améliorer l'aide à la Protection Sociale Complémentaire (PSC)	2018-2020 2018-2020 2019 (étude débutée en 2018)

Modalités de validation et de suivi

- Avril : Comité technique et commission d'examen de la candidature au renouvellement du label Egalité.
- Comité de suivi égalité professionnelle associant l'élue à l'égalité, la DRH, des agents et représentants syndicaux : instance de consultation et de proposition qui se réunit au minimum 4 fois par an.
- Bilan annuel en Comité Technique (juin) sur la base d'indicateurs enrichis, notamment sur l'égalité salariale. Rencontre préalable avec les élus concernés, la direction générale et la direction des Ressources Humaines.
- Bilans dans le cadre du label AFNOR : à mi-parcours (2 ans) puis à la fin de la période (2021).

Les représentants du personnel du Comité Technique commun sont invités à émettre un avis sur les propositions contenues dans ce rapport.