

PRÉSENTATION DE LA DÉMARCHE EGALITE PROFESSIONNELLE F / H

Comité Technique du 27/11/2020 Ville de Montpellier

PRHRS - DIRECTION DU PILOTAGE ET DE LA MODERNISATION DES RH



1/ RAPPEL DE NOS OBLIGATIONS LÉGALES :

▪ **LE RAPPORT DE SITUATION COMPARÉE (RSC) :**

Article 9 bis A de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, loi dite Le Pors,

Rappel des obligations, contenu et objectif.

▪ **LE RAPPORT ANNUEL SUR LA SITUATION EN MATIERE D'EGALITE F / H :**

Article 61 de la loi du 04 aout 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes

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

Rappel des obligations, contenu et objectif.

▪ **LE PLAN D' ACTIONS EGALITE PROFESSIONNELLE F / H :**

Article 6 septies de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 créé par la loi de Transformation de la Fonction Publique

Décret 2020-258 du 04 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

Rappel des obligations, contenu et objectif.

2/ OBJECTIFS ET ENJEUX D'ENGAGER UNE DEMARCHE EN FAVEUR DE L'EGALITÉ PROFESSIONNELLE :

OBJECTIFS

- Répondre à nos objectifs réglementaires
- Réduire les inégalités professionnelles par la mise en œuvre d'actions concertées, concrètes et réalisables
- Définir une politique égalité professionnelle en lien avec la politique RH.
- Répondre à l'ensemble des attentes, pallier à des situations d'inégalité et à des difficultés rencontrées dans le quotidien professionnel des agents et des managers.

ENJEUX

- La concertation de l'ensemble des acteurs comme condition de réussite pour répondre à l'ensemble des attentes.
- L'élaboration d'un plan d'actions qui repose sur des actions concrètes , objectivées et réalisables
- Le pilotage de la mise en œuvre du plan d'actions
- La sensibilisation et la mobilisation de l'ensemble des acteurs comme parties prenantes à la démarche
- Une communication adaptée



4/ CALENDRIER PRÉVISIONNEL 2020-2021

Ville		
	Objectif	Actions
Phase 1	<u>Diagnostic sur la situation en matière d'égalité professionnelle</u>	<ul style="list-style-type: none"> - Rapport de situation comparée (indicateurs RH) - Questionnaire à destination des agents
Phase 2	<u>Elaboration d'un plan d'actions a minima</u>	<ul style="list-style-type: none"> - Groupes de travail à partir des actions déjà répertoriées par le PRHRS - Validation / passage en CT et CM
Phase 3	<u>Partage du diagnostic</u>	<ul style="list-style-type: none"> - Séminaire Elus - Appel à une assistance à maîtrise d'œuvre (cabinet extérieur)
Phase 4	<u>Elaboration du plan d'actions pluriannuel</u>	<ul style="list-style-type: none"> - Préconisations de l'AMO - Dialogue social avec les OS, agents , élus
Phase 5	<u>Synthèse et restitutions</u>	<ul style="list-style-type: none"> - Présentation d'un projet de plan d'actions pluriannuel
Phase 6	<u>Validation</u>	<ul style="list-style-type: none"> - Validation du plan d'actions DG et élus - Passage en CT - Délibération en CM

Actions pouvant être pilotées par le PRHRS sous réserve d'avoir une personne ressource supplémentaire en soutien sur la phase 1 de diagnostic sur la situation en matière d'égalité professionnelle.

+ démarche de double labellisation AFNOR « Diversité » et « Egalité professionnelle ».



4/ CALENDRIER PRÉVISIONNEL 2020-2021

Ville	
Novembre 2020	- Passage du Rapport de Situation Comparée (RSC) en Comité Technique le 27/11/20.
Décembre 2020	- Lancement de la phase de diagnostic : élaboration du questionnaire à destination des agents + proposition aux OS - Passage du rapport sur la situation en matière d'égalité professionnelle (préalable au débat d'orientation budgétaire) le 14/12.
Janvier 2021	- Formalisation du questionnaire à destination des agents - Validation et administration du questionnaire
Février 2021	- Saisie des retours de questionnaire - Analyse et exploitation des résultats (questionnaire, rapport de situation comparée) => élaboration d'un diagnostic - Groupe de travail pour élaborer un plan d'actions a minima - Validation, passage en CT et délibération du plan d'actions a minima - Rédaction du cahier des charges de l'AMO (3 devis /25K€)
Mars 2021	- Attribution AMO - Séminaire élus
Avril 2021	- Préconisations de l'AMO - Dialogue social avec OS + agents
Mai 2021	- Formalisation d'un plan d'actions pluriannuel - Réajustement avec le plan d'actions a minima présenté fin février - Présentation du plan d'actions pluriannuel
Juin 2021	- Validation du plan d'actions DG et élus - Passage en CT - Délibération en CM

+ Démarche de double labellisation AFNOR « Diversité » et « Egalité professionnelle »

Actions que nous pouvons réaliser

Actions pouvant être pilotées par le PRHRS sous réserve d'avoir une personne ressource supplémentaire (ou bureau d'études) en soutien sur le questionnaire à destination des agents et l'élaboration du diagnostic.

Actions qui nécessitent d'avoir un ETP dédié

5/ ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE

- **Les labels AFNOR Egalité et Diversité qui visent à promouvoir l'égalité et la mixité professionnelles.** Il s'agit d'un engagement inscrit sur le long terme avec une certification à horizon 2022.
- **La mise en place d'un réseau de référents Egalité** qui seraient les relais des sujets liés à l'égalité professionnelle au sein des directions opérationnelles
- **La mise en place d'un observatoire de l'égalité professionnelle**, composé d'élus, d'agents et de managers.