

Plan d'actions pour l'égalité professionnelle des femmes et des hommes 2024-2026



Dole
du Jura

Inscrire l'égalité professionnelle des femmes et des hommes au cœur de la gestion des Ressources Humaines

L'égalité des femmes et des hommes est un droit fondamental dans notre société démocratique. Ce droit concerne l'ensemble des aspects de la vie quotidienne : économique, sociale, politique, culturelle.

La Constitution de la Vème République prévoit dans son article 1^{er} que la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles. Le principe de l'égalité de traitement et de lutte contre les discriminations entre les agents féminins et masculins est également consacré par la loi.

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique notamment est venue renforcer les engagements et les obligations des employeurs publics en créant l'obligation d'élaboration et mise en œuvre d'un plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle des femmes et des hommes. Le décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 est venu préciser cette obligation.

Inscrire l'égalité professionnelle des femmes et des hommes au cœur de la gestion des Ressources Humaines

La Ville de Dole et de la Communauté d'Agglomération du Grand Dole s'étaient déjà dotées d'un premier plan pour la période 2021-2023.

En poursuivant cette démarche avec ce nouveau plan d'action 2024-2026, elles confirment leur volonté en matière d'égalité et de lutte contre les discriminations. Ces engagements s'inscrivent au cœur de la gestion des Ressources Humaines.

Sommaire

Axe n°1 : Sensibiliser et former à la lutte contre les discriminations.....	5
Axe n°2 : Garantir une égalité dans le processus de recrutement.....	7
Axe n°3 : Garantir une égalité dans le déroulement de la carrière.....	9
Axe n°4 : Faciliter l'accès des agents aux formations.....	11
Axe n°5 : Concilier la vie professionnelle et la vie personnelle.....	13
Axe n°6 : Associer les partenaires sociaux.....	15

Axe n°1 : Sensibiliser et former à la lutte contre les discriminations

L'objectif est de sensibiliser et former les agents à la lutte contre les discriminations, prévenir et agir contre les actes de violence, le harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes au travail.

Actions :

- Former les assistants de prévention à la lutte contre les discriminations et le harcèlement,
- Organiser un évènement sur le thème de l'égalité professionnelle à destination de tous les agents,
- Continuer à encourager les encadrantes et encadrants nouvellement recrutés dans la collectivité ou les agents accédant à des fonctions d'encadrement, à lutter contre les discriminations et la prise en compte de l'égalité femme-homme dans leur management,
- Détecter et gérer les situations de sexisme et de harcèlement,
- Poursuivre la diffusion aux agents nouvellement recrutés du règlement intérieur qui traite du « comportement professionnel » dans sa 2ème partie,
- Continuer à intégrer les risques liés au harcèlement sexuel, actes de violence, et comportements sexistes dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP),
- Continuer à inciter les encadrants à trouver un temps d'échange avec leurs équipes pour aborder la question de l'égalité professionnelle,
- Informer les nouveaux agents des dispositifs de signalement, les personnes à contacter et des procédures à suivre lorsqu'ils sont victimes de harcèlement et de comportements sexistes (notamment la cellule de signalement mise en place en 2021),
- Continuer à garantir la confidentialité des signalements et la rapidité des réponses,
- Continuer à former les agents (anciens et nouveaux) sur les comportements discriminatoires, de harcèlement et de violence, et sur les risques et sanctions,
- Désignation de deux référents égalité femme/homme en 2024 (une femme et un homme).

Axe n°1 : Sensibiliser et former à la lutte contre les discriminations

L'objectif est de sensibiliser et former les agents à la lutte contre les discriminations, prévenir et agir contre les actes de violence, le harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes au travail.

Résultats attendus :

- Sensibilisation et formation de nouveaux agents,
- Inscription de ces actions au plan de formation,
- Organisation de temps d'échange entre les encadrants et leurs équipes,
- Lutte contre les violences de toutes sortes et aide aux agents (écoute, orientation) pour y faire face le cas échéant.

Critères d'évaluation :

- Nombre d'agents formés et sensibilisés sur le harcèlement et les comportements sexistes,
- Nombre de faits discriminants, d'actes de violence, de situations de harcèlement, d'agissements sexistes détectés et traités.

Axe n°2 : Garantir une égalité dans le processus de recrutement

L'objectif est de promouvoir la mixité dans le recrutement et veiller à ce que les femmes et les hommes disposent des conditions identiques d'accès à l'emploi.

Actions :

- Continuer à favoriser la mixité dans les jurys de recrutement,
- Continuer à appliquer les dispositions légales concernant la mixité des emplois fonctionnels,
- Continuer à étendre cet objectif aux fonctions de direction dans la collectivité,
- Continuer à garantir des conditions d'accès non-discriminantes aux emplois de la collectivité,
- Continuer à adapter les postes de travail pour viser à la fois les femmes et les hommes,
- Diffuser à nouveau aux membres de jury la « fiche de bonnes pratiques pour un recrutement sans discrimination »),
- Lors des recrutements de saisonniers, continuer à s'attacher à affecter des agentes au sein de certains services souvent considérés comme masculins (entretien des espaces verts) et inversement (agents masculins au sein de structures de l'enfance-jeunesse),
- Continuer à faire en sorte que les femmes ou les hommes ne se censurent pas sur les postes auxquels elles/ils auraient légitimement accès au regard du principe de non-discrimination.

Axe n°2 : Garantir une égalité dans le processus de recrutement

L'objectif est de promouvoir la mixité et veiller à ce que les femmes et les hommes disposent des conditions identiques d'accès à l'emploi.

Résultats attendus :

- Développement de l'intégration de personnel féminin dans certains services dits « masculins » et inversement,
- Poursuite de la mixité des jurys de recrutement,
- De nouveaux agents sensibilisés et plus particulièrement ceux amenés à recruter.

Critères d'évaluation :

- Nombre d'agents féminins recrutés dans des services dits « masculins »,
- Nombre d'agents masculins recrutés dans des services dits « féminins »,
- Données chiffrées du Rapport Social Unique (RSU) relatives aux filières.

Axe n°3 : Garantir une égalité dans le déroulement de la carrière

L'objectif est d'assurer des conditions de déroulement de carrière favorable à l'égalité femme/homme.

Actions :

- Poursuivre la réflexion de la collectivité pour envisager d'éventuelles autres améliorations dans l'organisation du temps de travail,
- Continuer à veiller à ce que les femmes et les hommes disposent des mêmes conditions dans le déroulement de la carrière,
- Continuer à établir un bilan des promotions de carrière,
- Continuer à accompagner les agents engagés dans un dispositif de reclassement professionnel (ex : formations, immersions, ...),
- Poursuivre la démarche d'augmenter, à chaque fois que possible, les quotités de travail pour les agents à temps non complet : agents des écoles et de l'animation, secrétaires de mairie,
- Continuer à informer l'ensemble des agents des conséquences professionnelles des temps partiels et congés parentaux sur leur carrière et retraite,
- Mettre en place l'index professionnel.

Axe n°3 : Garantir une égalité dans le déroulement de la carrière

L'objectif est d'assurer des conditions de déroulement de carrière favorable à l'égalité femme/homme.

Résultats attendus :

- Evolution de la mixité au sein des filières,
- Eviter l'impact éventuel des absences liées à la parentalité sur les évaluations professionnelles en sensibilisant les évaluateurs,
- Disposer d'un bilan des promotions de carrière,
- Augmentation, à chaque fois que possible, du temps de travail de certains agents,
- Garantir une bonne information des agents sur l'impact des différents congés familiaux sur leur carrière et des procédures pour bénéficier de ces congés,
- Obtenir une note finale annuelle de l'index professionnel au moins égale à 75 points.

Critères d'évaluation :

- Nombre de femmes et d'hommes au sein de chaque filière,
- Nombre de femmes et d'hommes promus par rapport aux effectifs d'agents titulaires.

Axe n°4 : Faciliter l'accès des agents aux formations

L'objectif est de mobiliser l'ensemble des agents à la participation aux formations.

Actions :

- Continuer à promouvoir les actions de formations internes pour en faciliter l'accès,
- Continuer à sensibiliser les encadrants aux bénéfices des formations pour leurs équipes,
- Continuer, autant que faire se peut, à développer les formations professionnelles près du lieu de travail ou à distance,
- Poursuivre l'accompagnement des agents dans le choix des formations afin qu'elles soient adaptées,
- Favoriser et encourager les formations pour les agents revenant d'une longue interruption de carrière,
- Continuer à recenser les besoins en formation auprès de chaque direction.

Résultats attendus :

- Garantir une bonne information sur le droit à la formation,
- Inciter les agents à se former pour se qualifier et favoriser le déroulement de leur carrière professionnelle.

Critères d'évaluation :

- Nombre de femmes et d'hommes par type de formation,
- Nombre de formations réalisées sur le lieu de travail et/ou sur la résidence administrative.

Axe n°5 : Concilier la vie professionnelle et la vie personnelle

L'objectif est de mieux concilier les temps de vie professionnelle et personnelle.

Actions :

- Autoriser au père d'un enfant à naître de s'absenter de son travail pour se rendre à trois examens obligatoires du suivi de grossesse de sa conjointe (en vertu de la loi 2014-873 – article 11, non transposée à ce jour dans la FPT),
- Flexibilité des horaires : par exemple le jour de la rentrée scolaire,
- Pour les femmes enceintes, poursuivre :
 - ❖ l'aménagement du poste en cas de nécessité,
 - ❖ le bénéfice :
 - ✓ de l'aménagement horaire d'1 heure de travail en moins chaque jour (dès le 1^{er} jour du 3^{ème} mois de grossesse, sans attendre l'avis du médecin de prévention)
 - ✓ de l'autorisation spéciale d'absence en cas d'allaitement (1 heure par jour),
- Poursuivre l'usage du planning de travail individuel,
- Continuer à sensibiliser les agents à la mobilisation des dispositifs de temps partiel et de congé parental, congé paternité et d'accueil de l'enfant,
- Poursuivre la mise en place de séances de sports gratuites durant la pause méridienne,

- Poursuivre (sous réserve des nécessités de service) l'usage des alternatives d'organisation du travail (télétravail possible une journée par semaine, ...),
- Continuer à garantir le droit à la déconnexion des agents.

Résultats attendus :

- Garantir le droit à la déconnexion des agents,
- Attirer plus d'agents aux séances de sport durant la pause méridienne,
- Faciliter, autant que possible, l'articulation entre vie professionnelle et personnelle.

Critères d'évaluation :

- Nombre d'agents informés sur leurs droits liés à la parentalité,
- Nombre de femmes et d'hommes participant aux séances de sport sur la pause méridienne.

Axe n°6 : Associer les partenaires sociaux

L'objectif est d'associer les partenaires sociaux et rendre régulièrement compte du travail sur l'égalité professionnelle femme/homme.

Actions :

- Poursuivre, dans le cadre du dialogue social, la réflexion pour déceler d'éventuelles pistes d'amélioration sur l'égalité professionnelle femme/homme,
- Continuer à présenter, en Comité Social Territorial (CST), l'état d'avancement des actions d'égalité professionnelle des femmes et des hommes ainsi que le Rapport Social Unique (RSU) qui comporte la situation comparée des femmes et des hommes.

Conclusion

En proposant ce nouveau plan d'action dont la mise en œuvre est pluriannuelle, la Ville de Dole et la Communauté d'Agglomération du Grand Dole confirment leur volonté d'agir en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes au niveau du fonctionnement interne de la collectivité.

Ce plan s'articule autour de 6 axes avec pour objectifs de : sensibiliser et former contre les discriminations, garantir une égalité dans le processus de recrutement et dans le déroulement de la carrière, faciliter l'accès aux formations, concilier la vie professionnelle et personnelle et associer les partenaires sociaux.

