

L'an DEUX-MILLE-VINGT-QUATRE, le SAMEDI 22 JUIN, à 10 h 06, le conseil municipal de Saint-Denis s'est assemblé en TROISIÈME SÉANCE ANNUELLE, dans la salle du conseil municipal, sur convocation légale de la maire faite en application des articles L. 2121-10, L. 2121-12 et L. 2121-17 du code général des collectivités territoriales (séance clôturée à 13 h 23).

ÉTAIENT PRÉSENTS

(dans l'ordre du tableau)

Éricka BAREIGTS, Jean-François HOAREAU, Brigitte ADAME, Jean-Pierre MARCHAU, Gérard FRANÇOISE, Monique ORPHÉ, Dominique TURPIN, Yassine MANGROLIA, Sonia BARDINOT, Jacques LOWINSKY, Marie-Anick ANDAMAYE, Gilbert ANNETTE, Marylise ISIDORE, Stéphane PERSÉE, Claudette CLAIN, Virgile KICHENIN, Fernande ANILHA, Éric DELORME, Jacqueline PAYET, Joëlle RAHARINOSY, Jean-Claude LAKIA-SOUCALIE, Guillaume KICHENAMA, Jean-Alexandre POLEYA, Gérard CHEUNG LUNG, Arnaud HUGUET, Benjamin THOMAS, Alexandra CLAIN, Raihanah VALY, Nouria RAHA, Julie LALLEMAND, Jean-Max BOYER, Audrey BÉLIM, Véronique POUNOUSSAMY MALAYANDY (arrivée à 11 h 24 au rapport n° 24/3-010), Jean-Pierre HAGGAI, Noela MÉDÉA MADEN, Henriette BABET, Haroun GANY

ÉTAIENT REPRÉSENTÉS

(dans l'ordre du tableau)

Julie PONTALBA		par Fernande ANILHA
Ibrahim DINDAR	pour toute la durée de la séance	par Gilbert ANNETTE
Geneviève BOMMALAIS		par Audrey BÉLIM
Karel MAGAMOOTOO	à compter de l'arrivée de sa mandataire à 11 h 24 au rapport n° 24/3-010	par Véronique POUNOUSSAMY MALAYANDY
David BELDA		par Jean-François HOAREAU
Christelle HASSEN	pour toute la durée de la séance	par Claudette CLAIN
Philippe NAILLET		par Brigitte ADAME
Guillaume KICHENAMA	à compter de son départ à 12 h 55 au rapport n° 24/3-033	par Marie-Anick ANDAMAYE
Aurélié MÉDÉA	pour toute la durée de la séance	par Jean-Max BOYER
Michel LAGOURGUE	jusqu'au départ de son mandataire à 12 h 44 au rapport n° 24/3-029	par Jean-Pierre HAGGAI
Faouzia ABOUBACAR BEN VITRY	pour toute la durée de la séance	par Noela MÉDÉA MADEN

DÉSIGNATION DU SECRÉTAIRE DE SÉANCE

Il a été, conformément aux dispositions de l'article L. 2121-15 du code général des collectivités territoriales, procédé à la nomination de la secrétaire de séance prise dans le sein du conseil municipal. Audrey BÉLIM a été désignée, par vote à main levée et à l'unanimité des votants, pour remplir ces fonctions qu'elle a acceptées.

Les membres présents formant la majorité de ceux actuellement en exercice (37 présents sur 55), ont pu délibérer en exécution de l'article L. 2121-17 du code général des collectivités territoriales.

PRÉSIDENT DE SÉANCE POUR LES COMPTES ADMINISTRATIFS

En application de l'article L. 2121-14 (alinéas 2 et 3) du code général des collectivités territoriales, par vote à main levée et à l'unanimité des votants, il a été procédé à la nomination de Jean-François HOAREAU en qualité de président de séance chargé de remplacer la maire pour diriger les débats et pour mettre aux voix les Comptes administratifs 2023 : rapports n° 24/3-009 (Régie des Marchés et Droits de Place), n° 24/3-012 (Régie des Affaires funéraires) et n° 24/3-017 (Budget principal).

ÉLUS INTÉRESSÉS

En vertu de l'article L. 2131-11 du code général des collectivités territoriales, les élus intéressés n'ont pas pris part aux délibérations portant sur les rapports dont la liste suit.

Élus intéressés	en qualité de	au titre de	rapport n°
- Gilbert ANNETTE	délégués / CINOR	ÉPF Réunion	24/3-005
- Jean-François HOAREAU			
(1) <i>Julie PONTALBA</i> (mandataire : Fernande ANILHA)			
- Benjamin THOMAS			
- Gérard FRANÇOISE	délégué / département	SIDR	24/3-006
(2) <i>Aurélie MÉDÉA</i> (mandataire : Jean-Max BOYER)	partenaire	CAP	24/3-021
- Arnaud HUGUET	vice-président	OMS de Saint-Denis	24/3-022
- Jean-Max BOYER	délégué / ville	SPL OPÉ	24/3-032
- Sonia BARDINOT	déleguée / ville	CAUE	24/3-035
(3) <i>Gilbert ANNETTE</i>	délégués / CINOR	ÉPF Réunion	24/3-046
- Jean-François HOAREAU			
(1) <i>Julie PONTALBA</i> (mandataire : Fernande ANILHA)			
- Benjamin THOMAS			
(4) <i>Christelle HASSEN</i> (mandataire : Claudette CLAIN)	présidente d'honneur	ARCHÉS-OI	24/3-047
(3) <i>Gilbert ANNETTE</i>	lien de parenté	Prends un Asseoir	
(2) <i>Aurélie MÉDÉA</i> (mandataire : Jean-Max BOYER)	partenaire	CAP	
- Marie-Anick ANDAMAYE	lien de parenté	BCD	
- Arnaud HUGUET	vice-président	OMS de Saint-Denis	
(5) <i>Jacques LOWINSKY</i>	élu / conseil municipal	protection fonctionnelle	24/3-057

CINOR	Communauté intercommunale du Nord de la Réunion
ÉPF...	Établissement public foncier de la Réunion
SIDR	Société immobilière du Département de la Réunion
CAP	Club Animation Prévention
OMS...	Office municipal des Sports de Saint-Denis
SPL OPÉ	Société publique locale « Oser pour l'Éducation »
CAUE	Conseil d'Architecture, d'Urbanisme et de l'Environnement
ARCHÉS-OI	Association réunionnaise de Coopération humanitaire, éducative et sociale - océan Indien
BCD	Basket Club dionysien

(1), (2) et (4)

élues absentes à la séance

le (la) mandataire ayant voté en son seul nom propre

(3)

élu parti au rapport n° 24/3-021 à 12 h 30

(5)

élu parti avant examen du rapport n° 24/3-057 à 13 h 21

DÉPLACEMENTS D'ÉLUS EN COURS DE SÉANCE

Éricka BAREIGTS	sortie à 11 h 14	avant examen du rapport n° 24/3-009
	revenue à 11 h 36	au rapport n° 24/3-016
Dominique TURPIN	partie à 11 h 25	au rapport n° 24/3-010
Éricka BAREIGTS	sortie à 12 h 20	avant vote du rapport n° 24/3-017
	revenue à 12 h 21	au rapport n° 24/3-018
Jean-Pierre HAGGAI	parti à 12 h 44	au rapport n° 24/3-029
Haroun GANY	sorti à 12 h 44	au rapport n° 24/3-030
	revenu à 13 h 09	au rapport n° 24/3-047
Guillaume KICHENAMA	parti à 12 h 55	au rapport n° 24/3-033 en laissant procuration à Marie-Anick ANDAMAYE

OBJET **Pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise municipale**
Plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au niveau de la ville de Saint-Denis

Dans la fonction publique, l'égalité et la non-discrimination entre les agents et les agentes constituent des principes consacrés par l'article 6 bis de la loi du 13 juillet 1983 depuis sa modification par la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. L'article 1 de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 dispose que les politiques pour l'égalité entre les femmes et les hommes sont mises en œuvre dans les collectivités territoriales selon le principe d'une approche intégrée, c'est-à-dire une approche qui intègre les politiques publiques et les politiques des ressources humaines. Parmi les domaines notamment visés par cet article, plusieurs concernent la responsabilité de la collectivité en tant qu'employeur :

- la prévention et la lutte contre les violences faites aux femmes et les atteintes à leur dignité ;
- l'égalité professionnelle et salariale et la mixité des métiers ;
- l'articulation des temps de vie et le partage équilibré des responsabilités parentales ;
- l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles.

L'article 80 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et le décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'actions relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique imposent à l'ensemble des collectivités territoriales de plus de vingt-mille habitants, la formation d'un plan pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Sur cette base, le premier plan d'action 2020-2023 a prévu des actions de sensibilisation sur la thématique de la prévention et la lutte contre les actes de violence, de discrimination, de harcèlements et d'agissements sexistes au travail. Ce premier plan étant valable jusqu'au 31 décembre 2023, il s'agit pour la ville aujourd'hui de poursuivre et développer la dynamique engagée tout en s'appuyant sur l'existant et les pratiques internes, via un second plan, objet du présent rapport.

Le second plan d'actions est structuré autour des axes suivants :

- gouvernance de la politique d'égalité professionnelle ;
- évaluation et traitement d'éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- création des conditions d'un égal accès aux métiers et responsabilités ;
- articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- prévention et traitement des discriminations, des actes de violences (dont les violences sexistes et sexuelles), du harcèlement moral ou sexuel ainsi que des agissements sexistes.

Il s'appuie sur les diagnostics réalisés au préalable et les données chiffrées du rapport de situation comparée 2022 (RSU 2022 - DCM n° 23/7-004 du 15 décembre 2023).

Le Plan d'Action pour l'Égalité Professionnelle est le fruit d'une concertation étroite avec les représentants des organisations syndicales et les représentants de la ville. Il a fait l'objet d'un protocole d'accord signé la majorité des organisations syndicales. Il a obtenu également l'avis favorable du comité social territorial en date du 28 mai 2024.

Il traduit notre engagement en faveur du dialogue social et d'une politique RH équitable.

Sa mise en œuvre présente un enjeu majeur. L'ambition est :

- d'avoir une culture de l'égalité professionnelle partagée par l'ensemble des contributeurs ;
- de mettre en cohérence son action interne avec la vocation d'intérêt général dévolue aux politiques publiques ;
- de moderniser la gestion des ressources humaines et donner une image positive de la collectivité.

Pour atteindre ces objectifs, les actions issues de la négociation, visent à garantir l'égalité de traitement dans plusieurs processus RH tels que le recrutement. Des diagnostics sont préconisés pour mieux connaître et objectiver certaines situations afin de repérer d'éventuels déséquilibres. Il s'agira pour la ville ensuite d'adopter des mesures appropriées.

Les mesures concrètes sont envisagées :

- 1. formation et sensibilisation** : promotion de l'égalité : des formations seront proposées aux agents et aux managers sur la lutte contre les discriminations, les stéréotypes de genre et la promotion de l'égalité professionnelle ;
- 2. recrutement et promotion** : des actions seront entreprises pour garantir la mixité dans les recrutements et promotions, ainsi que la promotion active des femmes aux postes de responsabilité ;
- 3. diagnostic et analyse des données** : une évaluation précise des écarts de rémunération, des taux de promotion et de la répartition des tâches sera réalisée afin de mieux cerner les sources d'inégalités ;
- 4. amélioration des conditions de travail** : des mesures concrètes seront prises pour favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle, notamment par le soutien à la parentalité, l'aménagement des horaires, le travail à distance ;
- 5. gouvernance** : une commission de suivi et la désignation de référents à l'égalité professionnelle faciliteront le suivi des actions.

A travers cette feuille de route pour les trois prochaines années, la ville réaffirme son engagement pour la promotion de l'égalité professionnelle et pour faire monter en puissance l'intégration des enjeux propres à l'égalité entre les femmes et les hommes dans son fonctionnement interne.

Vu les enjeux, je vous demande :

- d'approuver le plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle ;
- de m'autoriser ou mon (ma) représentant(e) à signer cet acte et tous les documents y afférents.

OBJET **Pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise municipale**
Plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au niveau de la ville de Saint-Denis

LE CONSEIL MUNICIPAL

Vu la Loi n° 82-213 du 2 mars 1982 relative aux droits et libertés des Communes, Départements et Régions, modifiée ;

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;

Vu le Code Général de la Fonction publique ;

Vu l'article 80 de la Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;

Vu l'Ordonnance n° 2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique ;

Vu le Décret n° 2021-904 du 7 juillet 2021 relatif aux modalités de négociation et de conclusion des accords collectifs dans la fonction publique ;

Vu le Décret n° 2020-528 du 4 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 ;

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 28 mai 2024 ;

Vu le RAPPORT N° 24/3-003 du MAIRE ;

Vu le rapport présenté par Monsieur Jean-François HOAREAU - 1er adjoint au nom de la commission « Ville Durable » ;

Sur l'avis favorable de ladite commission ;

APRES EN AVOIR DELIBERE
A L'UNANIMITE DES VOTANTS

ARTICLE 1

Approuve le plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes issu de la négociation entre les organisations syndicales et les représentants de la ville.

ARTICLE 2

Fixe la durée du plan à trois ans à compter de sa signature.

ARTICLE 3

Autorise la maire ou son (sa) représentant(e) à signer l'acte et tous les documents y afférents.



DGA VILLE MODERNE
DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

PLAN D'ACTION PLURIANNUEL POUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

POUR LES AGENTS DE LA VILLE DE SAINT-DENIS
DU CENTRE COMMUNAL D' ACTIONS SOCIALES ET
DE LA CAISSE DES ECOLES



Table des matières

Préambule.....	3
Introduction	4
La méthode	5
Bilan du plan d'actions égalité entre les femmes et les hommes et des pratiques internes (2021 – 2023).....	6
faits et chiffres principaux de l'égalité professionnelle	7
Le diagnostic	13
MESURES ET ACTIONS ENVISAGEES PAR AXE.....	16
Fiches d'actions par axe.....	16
DATE D'EFFET ET DUREE DU PLAN D'ACTION.....	25

PREAMBULE

Pour la Ville de Saint-Denis et ses établissements publics, le Centre Communal d'Actions Sociales et la Caisse des Ecoles, accompagnée de mon équipe municipale et des services administratifs, je m'engage à promouvoir activement l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de la Collectivité et à montrer l'exemple en matière de diversité et d'inclusion. Nous reconnaissons que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un pilier essentiel du progrès social, économique et politique, et que les disparités persistantes représentent un défi que nous devons relever avec détermination.

Malgré les avancées législatives et sociétales, des inégalités persistent dans le domaine professionnel, notamment en ce qui concerne l'accès aux postes à responsabilités, la rémunération et la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle. En tant qu'administration publique, nous avons le devoir de garantir que toutes les personnes, quel que soit leur sexe, aient des opportunités équitables et soient traitées avec respect et dignité.

Ce plan d'action pour l'égalité professionnelle pour les agent.es de la Ville, du CCAS et de la Caisse des Écoles, vise à identifier les obstacles spécifiques auxquels notre collectivité est confrontée en matière d'égalité des sexes, à proposer des mesures concrètes pour les surmonter et à établir des indicateurs de suivi pour évaluer nos progrès. Nous sommes convaincus qu'en favorisant une culture organisationnelle inclusive et en mettant en place des politiques et des pratiques équitables, nous renforcerons notre capacité à servir efficacement tous les membres de notre communauté.

En adoptant une approche proactive et collaborative, nous aspirons à devenir un modèle d'excellence en matière d'égalité professionnelle, inspirant d'autres institutions et contribuant ainsi à la construction d'une société plus juste et plus égalitaire pour tous, indépendamment du genre.

L'obtention du Label Egalité Professionnelle est l'objectif à atteindre, collectivement, pour les prochaines années.

INTRODUCTION

Suivant le Protocole d'accord du 30 novembre 2018 et la Loi de Transformation de la fonction Publique du 6 août 2019, les collectivités de plus de 20 000 habitant.es doivent élaborer un Plan d'action « Egalité professionnelle ». Conformément au décret n° 2020-528 du 4 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, le plan doit prévoir les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et leur calendrier de mise en œuvre.

Ce plan se structure autour de cinq axes :

Axe 1

Évaluer, prévenir et, le cas échéant traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Axe 2

Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois

Axe 3

Favoriser l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale

Axe 4

Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, le harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

Axe 5

Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Ce plan d'actions concerne les agent.es de la Ville, du Centre Communal d'Action Sociale et de la Caisse des Écoles.

LA METHODE

Le premier plan d'actions 2021/2023 étant valable jusqu'au 31/12/2023, dans le cadre du dialogue social, la ville propose à l'ensemble des organisations syndicales représentatives l'ouverture d'une négociation pour l'élaboration du second plan d'actions pluriannuel.

Pour une culture de l'égalité professionnelle identique à l'ensemble des représentant.es du personnel et des représentant.es élu.es participants à la négociation, une formation sur l'égalité professionnelle a été initiée pour l'ensemble des membres.

La négociation a été menée dans le cadre de l'accord de méthode signé le 08 avril 2024 par le représentant de la Collectivité et l'ensemble des représentant.es du personnel.

Ce second plan est le résultat d'une co-construction. Le calendrier suivant a été mis en place avec les représentant.es pour aboutir à la signature du protocole d'accord et à la rédaction du plan d'actions pluriannuel.

Date /horaire	Objet	
9 février 9h00 – 12h00	Réunion de lancement	Réalisée
14 février 9h30 – 12h00	Réunion de partage d'état des lieux	Réalisée
29 février 10h00	Rencontre DGS/DGA/ ELU.ES	Réalisée
19 mars ½ Journée	Formation OS Elu.es et responsables internes	Réalisée
02 avril ½ Journée	Formation responsables internes	Réalisée
05 avril 8h30	Présentation et validation Accord méthode	Réalisée
18 avril 14h00 – 16h30	Séance de travail et négociation du Plan égalité	Réalisée
25 avril 14h – 16h30	Séance de travail et négociation du Plan égalité	Réalisé
15=4 mai – 14h-15 h	Réunion conclusive – Signature du protocole d'accord	Réalisé

BILAN DU PLAN D' ACTIONS EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET DES PRATIQUES INTERNES (2021 – 2023)

Le premier plan a porté sur l'axe relatif à la prévention et le traitement des discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Mesures	Objectif(s)	Indicateurs de suivi et d'évaluation	Moyens et outils	Objectifs atteint –A Non Atteints -NA
Axe 4 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.				
Mesure 1 Mettre en place des formations sur l'égalité, dont une obligatoire sur les violences sexistes et sexuelles	500 agent.es formé.es 1/3 des encadrant.es, toutes catégories confondues, formé.es	Nombre de formations Nombre d'agent.es ayant suivi les formations	Catalogue de formation du CNFPT ou de tout autre organisme. Formations dédiées en intra par ces mêmes organismes Ligne budgétaire formation	NA /prévision Formation des directeurs et directrices – 45 agent.es
Mesure 2 Mettre en place des formations pour les managers et manageuses afin de les habiliter à repérer les comportements malsains, les désamorcer et les solutionner	1/3 des encadrant.es, toutes catégories confondues, formés	Idem	Idem	NA
Mesure 3 Mettre en place un référent égalité et le registre de signalements dédié	1 agent.e affecté.e Registre de signalement ouvert Sécurisation des agents et accompagnement	Affectation du ou de la référent.e Nombre de signalements Nombre d'accompagnements	Affectation du référent Formation dédiée des agent.es concernés par tout organisme compétent	A PROCEDURE DE SIGNALEMENT MISE EN PLACE CT 2022- INFORMATION AGENTS 2023
Mesure 4 Prendre des sanctions disciplinaires systématiquement à l'encontre de tels comportements et communiquer sur cette posture	Exemplarité et prise de conscience de la tolérance 0 par l'ensemble des agent.es	Nombre de procédures disciplinaires engagées	Message fort de l'employeur : prévention et sanctions Service de communication interne	1 Sanction : Exclusion - 2021 1 rappel à l'ordre - 2023
<i>Axe 1,2, 3, et 5 : amendements à venir en cours de l'année 2021</i>				

FAITS ET CHIFFRES PRINCIPAUX DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Issus des indicateurs du rapport de situation comparée au 31 décembre 2022 réalisé par le Centre de Gestion de la Réunion, par extraction des données du Rapport sur l'État de la collectivité 2022 transmis en 2023.

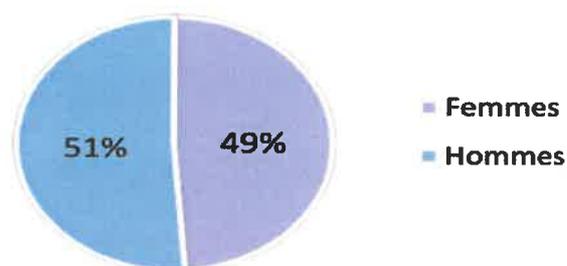
EFFECTIFS ET CARACTERISTIQUES DES AGENT.E.S

Tableau des effectifs par sexe, catégorie hiérarchique, filière

Si l'ensemble de la fonction publique territoriale au niveau national est composée à 60% de femmes¹, la commune compte pratiquement autant de femmes (49%) que d'hommes (51%) et se distingue ainsi d'être proche de la proportion dans la population réunionnaise. (graphique1).

➔ **Au 31 décembre 2022, la collectivité employait 1 113 femmes et 1 169 hommes sur emploi permanent**

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre



LA REPARTITION FEMMES/HOMMES PAR STATUT

➔ **74 % des femmes sont contractuelles permanentes contre 69 % des hommes**



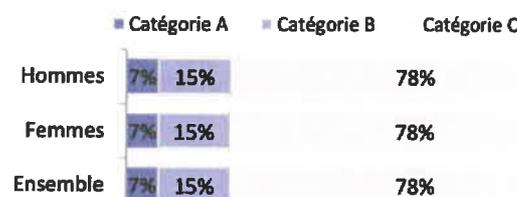
- ▶ 44 % des fonctionnaires sont des femmes et 56 % des hommes
- ▶ 51 % des contractuels permanents sont des femmes et 49 % des hommes

➔ **74 % des femmes contractuelles sont en CDI contre 75 % des hommes**
Au total, 1211 agents en CDI sur 1629 agents contractuels, soit 74 %



LA REPARTITION FEMMES/HOMMES PAR CATEGORIES

➔ **Répartition des agents par genre et par catégorie (emplois permanents)**



Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
	49%	48%	49%

Il faudra rester vigilant pour maintenir cet équilibre.

LA REPARTITION FEMMES/HOMMES PAR FILIERES ET PAR METIERS

➔ Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	69%	31%
Technique	31%	69%
Culturelle	59%	41%
Sportive	23%	77%
Médico-sociale	99%	1%
Police	19%	81%
Incendie	-	-
Animation	33%	67%

Le constat le plus marquant est, la sur-représentation des femmes dans les filières administrative et médico-sociale.

Inversement la sur-représentation des hommes dans les filières technique, sportive, police et dans l'animation.

Une faible mixité par filières qui pourrait traduire des stéréotypes (par exemple dans le choix des études, puis des métiers).

La seule filière où la mixité est atteinte est la filière culturelle.

METIER - FONCTION	NOMBRE D'AGENT.ES	TAUX DE FEMINISATION
ASEM	162	99%
SECRETAIRE	93	97%
CAINTINIER.E	83	93%
CHEF.FE CANTINIER.E	56	89%
EMPLOYE.E DE BUREAU	45	80%
ASSISTANT.E	166	79%
AGENT.E ADM	61	75%
AGENT.E POLYVALENT.E	257	38%
EDUCATEUR-TRICE SPORTIF	21	29%
POLICIER.E. MUNICIPAL	27	15%
MAITRE.SSE NAGEUR	26	7%
MONITEUR-TRICE SPORTIF	46	3%
AGENT.E D'EXPLOITATION	30	0%
CHEF.FE D'EQUIPE	72	0%
RESPONSABLE DE SITE	55	0%
OUVRIER.E	38	0%
FEMME – HOMME DE COUR	37	0%

PROMOTIONS

◆ Les principaux critères retenus pour l'établissement des listes de promotions

(source – Bilan LDG présenté au CST du 07/06/2023)

Les listes de promotions résultent de la prise en compte des critères communs et des critères prévus dans les lignes directrices de gestion (LDG), relatifs à la promotion et à la valorisation des parcours.

Analyse : L'avancement équilibré entre les femmes et les hommes a été respecté et il a été apporté une attention particulière sur la possibilité de saut de grade pour les agents non titulaires proche de la retraite.

Remarque : En cas d'absence d'évaluation sur une année N, afin de ne pas pénaliser l'agent.e il suffira que l'agent.e ait été évalué.e « adapté.e » ou « très adapté.e » en N-1 ou N-2. L'absence d'évaluation sur deux années précédentes, devra profiter à l'agent.e qui ne sera pas défavorisé.e.

◆ Éléments statistiques

Catégorie	Critères statutaires	Critères LDG	Promouvables	Postes ouverts			Promu.es		
				Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
A	12	12	12	2	1	3	2	1	3
B	32	29	32	9	1	10	9	1	10
C	87	87	87	7	13	20	7	13	20
TOTAL	131	128	131	18	15	33	18	15	33
%				54%	46%		54%	46%	

◆ Titulaires

L'équilibre et la représentativité se situent en moyenne à 54% de femmes et 46% d'hommes, tant dans l'ouverture des postes que dans les promotions réalisées dans les cadres d'emplois et les grades concernés. Il est matérialisé synthétiquement pour chaque catégorie dans les éléments chiffrés ci-dessous.

◆ **Contractuel.les**

Dans ce profil, l'équilibre et la représentativité ont été également maintenus (autour de 47% pour les femmes, 53% pour les hommes) tant dans l'ouverture des postes que dans les promotions réalisées dans les cadres d'emplois et les grades concernés. Il est matérialisé synthétiquement pour la seule catégorie C concernée dans les éléments chiffrés ci-dessous.

Catégorie	Critères statutaires	Critères LDG	Promouvables	Postes ouverts			Promus		
				Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
C	911	732	911	84	94	178	84	94	178
TOTAL	911	732	911	84	94	178	84	94	178
%				47%	53%		47%	53%	

◆ **Promotion interne**

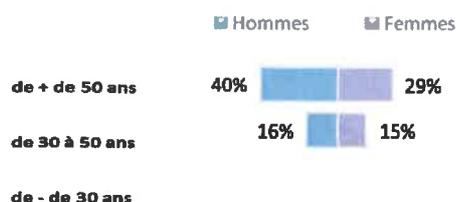
Catégorie	Promu.es		
	Femmes	Hommes	TOTAL
A	-	1	1
B	1	-	1
C	2	6	8
TOTAL	3	7	10
%	30%	70%	

LES AGES : PYRAMIDE DES AGES

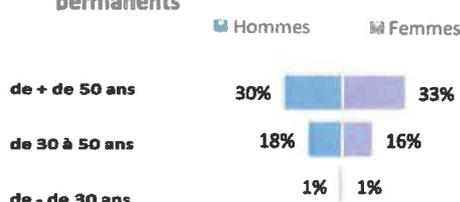
👉 Âge moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaire	Contractuel permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	53,30	52,48	52,69
Hommes	54,16	51,29	52,19

👉 Pyramide des âges des fonctionnaires



👉 Pyramide des âges des contractuels permanents

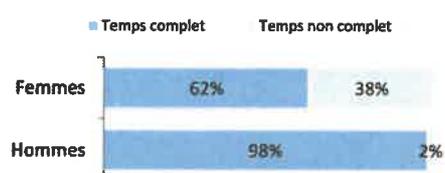


L'âge moyen des hommes s'établit à 54,16 ans et celui des femmes de 53,30 ans en 2022. Globalement, les femmes sont plus jeunes que les hommes. Néanmoins, l'écart cache des disparités : la structure par tranche d'âge révèle un vieillissement significatif des agent.es, et plus particulièrement marqué pour les hommes. En effet, 40 % d'entre eux ont + de 50 ans contre 29 % chez les femmes.

LE TEMPS PARTIEL

— Organisation du temps de travail (agents sur emploi permanent)

👉 Répartition des emplois à temps complet ou non complet

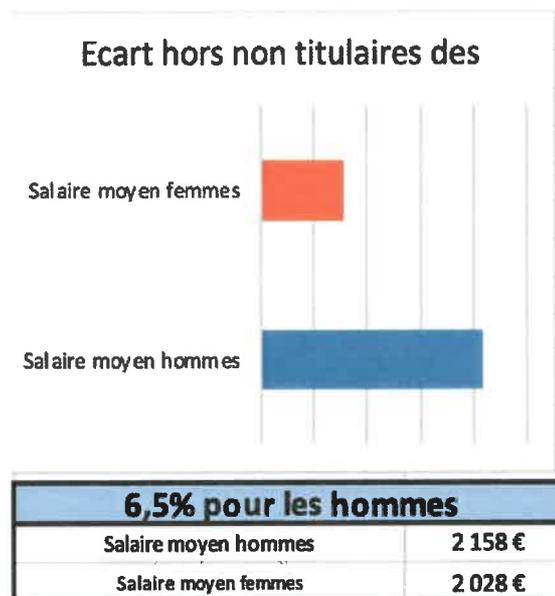
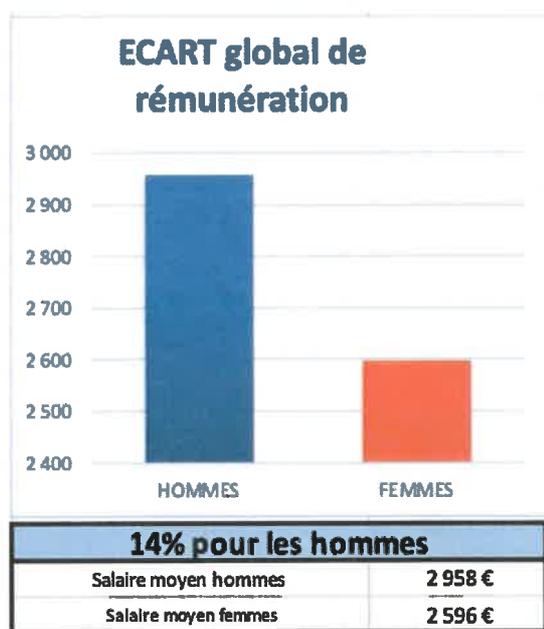


👉 La collectivité ne dispose pas d'une charte du temps

Une charte du temps regroupe les mesures visant à améliorer l'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée.

La très grande majorité des agents à temps partiel sont des femmes.

LES REMUNERATIONS GLOBALES ET PAR FILIERES



A l'échelle de la commune, en 2022, les hommes gagnent 14 % de plus que les femmes en EQTP Brut.

	Salaires moyen des hommes	Salaires moyen des femmes	Écart (en %) Plus	Effectifs
FILIERE ADMINISTRATIVE	3 441	3 022	14% pour les hommes	672
FILIERE TECHNIQUE	2 754	2 215	24 % pour les hommes	1202
FILIERE ANIMATION	2 733	2 393	14% pour les hommes	37
FILIERE SPORTIVE	3 360	3 223	4% pour les hommes	78
FILIERE SOCIALE	3 655	2 025	45 % pour les hommes	181
FILIERE CULTURELLE	3 215	3 416	6% pour les femmes	70
POLICE MUNICIPALE	4 008	4 131	3% pour les femmes	39

LE DIAGNOSTIC

La ville de Saint Denis est à ce jour en conformité avec la législation en matière d'égalité professionnelle. Le premier objectif partagé est de dépasser le cadre réglementaire pour aller vers une véritable stratégie d'égalité entre les femmes et les hommes.

Cette stratégie et les actions choisies pour le nouveau plan égalité ont été souhaitées dans le cadre d'une négociation menée avec les organisations syndicales représentatives au niveau de la Ville de Saint-Denis.

Proposition de mesures qui porteront les axes qui suivront.

Les pratiques internes recensées par axe, lors du diagnostic de la DGS, sont les suivantes :

AXE 1 : ÉVALUER, PREVENIR ET, LE CAS ECHEANT TRAITER LES ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Cet axe inclut spécifiquement la mise en place d'un système dédié à la détection des différences de salaires au sein du personnel des institutions publiques, avec un engagement à combler les écarts observés.

Axe 1	
Mesures	Actions
Mesures existantes	
Tableau des 10 plus hautes rémunérations nombre de F et H	Parution annuelle
Suppression des jours de carence État de grossesse	Nombre agent.es en congé maternité
Garantie du régime indemnitaire pendant les congés de maternité et de paternité	Nombre agent.es ayant bénéficié d'un congé maternité ou paternité

AXE 2 : GARANTIR L'EGAL ACCES DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CADRES D'EMPLOIS, GRADES ET EMPLOIS

Cet axe anticipe l'élargissement et l'intensification des mesures assurant des nominations équilibrées au sein des cadres supérieurs et dirigeant.es. Il envisage également l'instauration d'un mécanisme garantissant une progression professionnelle équitable, qui intégrera l'analyse de la répartition des femmes et des hommes parmi les employés éligibles à la promotion, afin d'assurer une égalité des chances dans l'accès aux avancements discrétionnaires.

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

Axe 2	
Mesures	Actions
Mesures existantes	
40% de l'un des deux sexes dans les primo-nominations	
Maintien des droits à l'avancement pendant les périodes de congé parental. 5 ans sur toute la carrière	Nombre agent.es en congé maternité/part des agents.es promouvables/part des promu.es
Tableau de promu.es sur promouvables sexués pour garantir la même proportion pour les femmes et les hommes	Nbre agent.es (F/H) promouvables/Nbre agent.es (F/H) promu.es
Entretien de recrutement pour tous les postes au moins dans la même proportion F/H que celle des CV reçus	
Mixité des jurys mais dépendant des recrutements	

AXE 3 : MIEUX ACCOMPAGNER LES SITUATIONS DE GROSSESSE, LA PARENTALITE ET L'ARTICULATION DES TEMPS DE VIE PROFESSIONNELLE ET PERSONNELLE

Cet axe envisage d'éliminer les jours de carence pour les arrêts maladie durant la période de grossesse, de maintenir les droits à la progression de carrières durant les congés parentaux et les périodes de disponibilités pour raisons familiales, avec une préservation de ces droits à cinq ans tout au long de la carrière professionnelle.

Axe 3	
Mesures	Actions
Mesures existantes	
Gestion des congés pour raisons familiales Dons de congés Communication	Nombre de congés par mois H/F
Possibilité d'aménagement d'horaires	Nombre d'aménagement d'horaire H/F

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

AXE 4 : PREVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCES (DONT LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES), LE HARCELEMENT MORAL OU SEXUEL AINSI QUE LES AGISSEMENTS SEXISTES

Axe 4	
Mesures	Actions
Mesures existantes	
Dispositif de signalement	Nombre de déclarations Suites données
Formation et sensibilisation aux discriminations et VSST	Nombre d'agent.es

AXE 5 : RENFORCER LA GOUVERNANCE DES POLITIQUES D'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Cet axe exige d'élaborer et d'exécuter un plan d'action dédié à l'égalité professionnelle, qui inclut des stratégies concrètes pour réduire les disparités salariales entre les femmes et les hommes. De plus, il préconise la création d'un fond dédié à l'égalité professionnelle, destiné à financer des initiatives de sensibilisation et de soutien à l'égalité entre les femmes et les hommes au travail.

Axe 5	
Mesures	Actions
Mesures existantes	
Rapport d'égalité F/H présenté tous les ans	Présentation tous les ans avec les OB
Plan d'action pour 3 ans	1 ^{er} Plan d'action signé le 31.12.2020 Présentation du bilan

MESURES ET ACTIONS ENVISAGÉES PAR AXE

FICHES D' ACTIONS PAR AXE

Chacun de ces axes se décompose en fiche d'action détaillées, précisant l'objectif poursuivi, le contexte incluant les bases déjà en place, et les indicateurs de suivi. Ce nouveau plan propose 13 nouvelles mesures sur les 3 ans à venir.

Pour l'ensemble la mise en œuvre et du suivi du plan une commission égalité sera mise en place dès le début du plan, elle précisera les intervenant.es qui auront la charge de la réalisation des différentes mesures.

Le plan d'action sur l'égalité professionnelle femmes-hommes à la Ville de Saint-Denis se décline de la manière suivante :

Axe 5

Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Axe 1

Évaluer, prévenir et, le cas échéant traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Axe 2

Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois

Axe 3

Favoriser l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale

Axe 4

Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, le harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

AXE 5 : RENFORCER LA GOUVERNANCE DES POLITIQUES D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

◆ Contexte et objectifs poursuivis :

Cet axe exige d'élaborer et d'exécuter un plan d'action dédié à l'égalité professionnelle, qui inclut des stratégies concrètes pour réduire les disparités salariales entre les femmes et les hommes.

Il préconise des initiatives de sensibilisation et de soutien à l'égalité entre les femmes et les hommes au travail, pour diffuser une culture commune en matière d'égalité professionnelle.

Il est nécessaire de légitimer le sujet auprès des personnels pour qu'ils le fassent leur.

Enfin le pilotage de la démarche est une condition de réussite de la politique EGALITE : Suivre le plan d'action à travers la création d'une commission égalité professionnelle et la nomination de référent.es égalité pour le pilotage des données et des indicateurs.

◆ Description de l'action :

Pour ce faire, les mesures suivantes ont été décidées.

MESURE 1

CREATION D'UNE COMMISSION composée de référent.es égalité et de membres volontaires, dans le cadre d'une démarche participative.

Nomination de référent.es égalité et définition de leurs missions.

Calendrier Cette commission se réunira à une fréquence minimale d'une réunion par trimestre pour le suivi et la réalisation du plan d'action. Et cela tout au long du plan.

Elle sera pilotée par la Direction des ressources humaines.

Indicateurs de résultats Liste des membres, nombres de réunions, PV des réunions.

MESURE 2

REALISATION D'UN PLAN DE FORMATION à la culture de l'égalité pour l'ensemble des élu.es, responsables et agent.es. Sensibilisation aux enjeux de la politique d'égalité professionnelle et aux mécanismes de production des inégalités, présentation du plan égalité et du dispositif de signalement des violences sexistes et sexuelles au travail.

Indicateurs de réalisation Plan de formation, précisant les formats, les périodes et les publics ciblés.

Nombre de séquences de sensibilisations réalisées, nombre d'agent.es (F/H) ayant bénéficié de l'action.

Indicateur de résultat : Atteindre la formation/sensibilisation de la moitié de l'ensemble du personnel à la fin du plan.

Calendrier : Tout au long du plan

MESURE 3

COMMUNIQUER, INFORMER systématiquement les personnels du plan égalité professionnelle signé.

Cette communication vise :

L'information sur le plan signé et le rapport annuel égalité. Elle sera destinée à l'ensemble des agent.es.

Elle nécessite l'élaboration d'un document synthétique de présentation accessible à toutes et tous.

Une présentation lors d'ateliers et rencontres avec les RH complètera la transmission, ainsi que celle destinée aux organisations syndicales.

Indicateurs de réalisation :

Documents transmis et présentés aux agent.es - nombre d'agent.es touché.es.

Calendrier : 1^{ère} diffusion Juin 2024.

Puis tout au long du plan pour les nouveaux agent.es, et lors des ateliers et formations égalité.

AXE 1 : ÉVALUER, PREVENIR ET, LE CAS ECHEANT TRAITER LES ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Cet axe inclut spécifiquement la mise en place d'un système dédié à la détection des différences de salaires au sein du personnel de la collectivité, avec un engagement à combler les écarts observés.

◆ Objectifs poursuivis :

Garantir par la mise en place d'une analyse précise et fiable des différences de salaires au sein du personnel, avec un engagement de comprendre les écarts et combler ceux non expliqués.

◆ Contexte :

L'égalité salariale est une obligation législative et l'objectif final de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Afin d'atteindre cet objectif un diagnostic précis et exhaustif doit être réalisé, afin qu'une analyse objective puisse permettre de corriger les écarts dans le cadre d'un prévisionnel qui devra être mis en place. Les données actuelles des rémunérations doivent aller plus loin dans l'analyse précise des raisons des écarts. Pour ce faire les données de rémunérations doivent être croisées avec des indicateurs supplémentaires.

◆ Description de l'action :

MESURE 4

AMELIORATION DU DIAGNOSTIC

Cette action passe par l'amélioration du logiciel existant SEDIT ou l'acquisition d'un logiciel métier.

Pour approfondir le diagnostic il faudra en amont valider et préciser les indicateurs attendus et fiables pour les années à venir) et pour anticiper l'évolution de la législation (futur index...).

Les directions seront accompagnées à la production de données fiables.

Indicateurs de réalisation :

Liste conforme des indicateurs attendus à intégrer dans le logiciel.

Logiciel fonctionnel et opérationnel.

Calendrier: Fin aout 2024.

MESURE 5

MESURE DES ECARTS

A l'issue de l'amélioration des données sexuées obtenues dans la mesure précédente, une analyse des écarts de rémunérations doit être engagée. Cette analyse donnera lieu à la réalisation d'un diagnostic court.

Ce diagnostic sera présenté pour des propositions de prévisionnel d'actions correctives, dans le cas d'écarts inexplicables.

Indicateurs de réalisation :

Edition d'un diagnostic court.

Edition de l'analyse.

Prévisionnel des actions correctives des écarts et du budget associé.

Calendrier:

Diagnostic court décembre 2024 - Document prévisionnel d'actions correctives et budget année 2025.

MESURE 6

ACCOMPAGNEMENT DES PARCOURS

La commission égalité veillera à ne pas sortir de l'équilibre F/H pour l'évolution de carrière en l'intégrant Au CPF.

AXE 2 : GARANTIR L'ÉGAL ACCES DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CADRES D'EMPLOIS, GRADES

ET EMPLOIS

◆ **Contexte et objectifs poursuivis :**

Cet axe anticipe l'élargissement et l'intensification des mesures assurant des nominations équilibrées au sein des cadres supérieurs et dirigeant.es. Il envisage également l'instauration d'un mécanisme garantissant une progression professionnelle équitable, qui intégrera l'analyse de la répartition des femmes et des hommes parmi les employés éligibles à la promotion, afin d'assurer une égalité des chances dans l'accès aux avancements discrétionnaires.

La mixité des jurys de concours et des jurys de recrutement, et la mise à disposition d'un guide de recrutement/ promotion neutre est une mesure essentielle pour éviter les biais de recrutements liés au sexe des candidat.es.

◆ **Description de l'action :**

MESURE 7

MIXITE DES JURY

Il est nécessaire de maintenir une veille sur la composition des membres de chaque jury de concours ou de recrutement.

Cette action déjà commencée, devra être suivie par la réalisation d'un bilan annuel pour mesurer la réelle diversité et mixité de ceux-ci.

Des mesures correctives, si nécessaire, pourront être décidées pour améliorer la composition des jurys.

Indicateurs de réalisation :

Nombre de jurys avec données sexuées.

Calendrier:

Toute la durée du plan.

MESURE 8

ATTEINDRE UN RECRUTEMENT NEUTRE ET EGALITAIRE

Afin de garantir un recrutement neutre, un guide de recrutement s'appuyant sur ceux déjà existants sera rédigé et diffusé.

Les membres RH des jurys veilleront à l'utilisation de ce guide lors des recrutements.

Une information auprès des directions sera réalisée lors de la formation sensibilisation égalité programmée dans le plan de formation.

Des fiches de poste sans disposition discriminatoire avec écriture inclusive seront systématisées.

Une préconisation sera transmise aux directions lors de la transmission des CV afin de garantir des entretiens de recrutement pour tous les postes au moins dans la même proportion que celle des CV reçus.

A compétence égale il sera accepté de rattraper la proportion femmes/ hommes.

Indicateurs de réalisation :

Fiche thématique synthétisant une méthode d'entretien neutre.

Nombre de candidatures reçues (femmes et hommes) / nombre de femmes et d'hommes sélectionné.es

Évolution de nombre de femmes et d'hommes dans les filières métiers sous représentés.

Calendrier:

Le guide sera réalisé fin juin 2024.

La mesure se déroulera sur toute la durée du plan.

MESURE 9

FORMATION EQUILIBREE

L'évolution de carrière passe par la formation et l'acquisition de compétences nouvelles.

Il sera intégré dans le diagnostic global des indicateurs spécifiques pour une analyse des formations proposées et réalisées par sexe, selon le critère qualifiantes/ non qualifiantes.

Des mesures correctives pourront être proposées pour équilibrer celles-ci en fonction de l'analyse qui en découlera.

Indicateurs de réalisation :

Diagnostic et analyse des formations selon le sexe intégrant les nouveaux indicateurs.

Calendrier:

Décembre 2024

AXE 3 : MIEUX ACCOMPAGNER LES SITUATIONS DE GROSSESSE, LA PARENTALITE ET L'ARTICULATION DES TEMPS DE VIE PROFESSIONNELLE ET PERSONNELLE

◆ **Contexte et objectifs**

Encore beaucoup de femmes consacrent davantage de temps, aux tâches parentales, que les hommes. Le déséquilibre vie personnelle, vie professionnelle constitue un frein majeur à l'égalité professionnelle. Ce plan accompagnera l'amélioration de flexibilité du temps de travail favorisant l'articulation des temps de vie par les actions suivantes :

◆ **Description de l'action :**

MESURE 10

HORAIRES VARIABLES

Une expérimentation sur deux sites sera réalisée pour la mise en place d'horaires variables. Au préalable une analyse sexuée des métiers permettant cette mise en place sera réalisée. Une validation des lieux et métiers de l'expérimentation sera faite. Elle sera attentive à un équilibre de femmes et d'hommes dans le projet.

Indicateurs de réalisation :

Nombre de personnes F /H intégrées dans l'expérimentation.
Un bilan d'évaluation de l'expérimentation.

Calendrier: 2025

MESURE 11

TRAVAIL À DISTANCE, TÉLÉTRAVAIL

Une proposition de travail à distance en réduisant les déplacements entre sites, et en favorisant la visioconférence sera faite. Cette première étape permettra la négociation d'un accord télétravail. Les organisations syndicales seront associées au projet.

Indicateurs de réalisation :

Listes des métiers f/h sur ces mesures.
Évolution du % de réunions sur site et hors site.

Calendrier: 2025

AXE 4 : PREVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCES (DONT LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES), LE HARCELEMENT MORAL OU SEXUEL AINSI QUE LES AGISSEMENTS SEXISTES

◆ **Contexte et objectifs**

La collectivité à mis en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexistes et sexuelles, harcèlements et discriminations. Ce dispositif doit, pour être efficient, être accompagné régulièrement, d'informations et de formations auprès de l'ensemble des agent.es.

◆ **Description de l'action :**

MESURE 12

Formation à la PRÉVENTION DES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES, DISCRIMINATIONS

Maintenir et continuer la formation des responsables à la détection et au traitement des situations. Ces formations seront proposées dans la continuité de celles réalisées dans le plan précédent.

Indicateurs de réalisation :

Nombre de formations et nombre de personnes en ayant bénéficiées F/H.

Calendrier: toute la durée du plan.

MESURE 13

COMMUNICATION SUR LE DISPOSITIF

Les violences sexistes et sexuelles ne disparaîtront que dans la durée de l'accompagnement du dispositif et la transmission forte d'une tolérance zéro. L'information sur le dispositif doit être maintenue régulièrement.

Les agnt.es doivent savoir quelles réponses et quel accompagnement sont à leur disposition au sein de la collectivité.

Différents moyens de communication doivent être envisagés pour une complète diffusion.

Un prévisionnel des moyens de communication doit être établi, avec la liste des différents supports et leur fréquence de diffusion.

Indicateurs de réalisation :

Liste des supports de communication.

Bilan de la diffusion

Calendrier: toute la durée du plan

DATE D'EFFET ET DUREE DU PLAN D'ACTION

Le plan d'actions est prévu pour une durée de 3 ans à compter de sa signature par l'autorité territoriale.

Le plan d'actions fera l'objet d'un bilan. Il sera révisé le cas échéant - tous les ans.

Suite à la négociation du 8/02/2024 au 14 mai 2024, il a été validé dans le cadre du protocole d'accord signé le

Avis du Comité Social Territorial en date du :

Date d'effet :

Signature de l'Autorité Territoriale :

Le __ / __ / 2024



PROTOCOLE D'ACCORD RELATIF AU PLAN D'ACTION EGALITE PROFESSIONNELLE

La Ville de Saint-Denis et ses établissements publics, le Centre Communal d'Actions Sociales et la Caisse des Ecoles, sont depuis de nombreuses années engagées dans une démarche d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il s'agit là d'un axe central pour les différentes politiques publiques mais aussi d'un axe structurant- de la politique des Ressources Humaines des agentes et des agents. Un premier plan d'actions a été mis en place pour 3 ans du 01 janvier 2021 au 31 décembre 2023.

Pour le second plan l'autorité territoriale a souhaité que les actions à mettre en œuvre sur la période soient co-construites par la négociation avec l'ensemble des acteurs participant à la dynamique RH.

C'est dans ce cadre que les organisations syndicales ont été invitées à négocier le nouveau plan d'actions par courrier du 26 mars 2024.

Dans le cadre de cette démarche, la Ville a été accompagnée par l'Association CHANCEGAL pour son expertise sur la thématique.

Cette négociation s'est déroulée en plusieurs phases :

- 1- Le 19/03/2024 : une formation de sensibilisation à l'égalité professionnelle assurée par l'association CHANCEGAL. L'objectif étant que l'ensemble des partenaires soit placé sur un pied d'égalité sur le sujet de l'égalité professionnelle.
- 2- Le 05/04/2024 : présentation de l'accord de méthode qui fixe les modalités de la négociation ;
- 3- Le 08/04/2024 : signature de l'accord de méthode par l'ensemble des organisations syndicales représentées au Comité Social Territorial de la Ville.
- 4- Le 18/04/2024 : Identification des pistes de travail pour la rédaction du nouveau plan d'actions.
- 5- Le 25/04/2024 : rédaction du plan- présentation intermédiaire ;
- 6- Le 14/05/2024 : Réunion conclusive.

Le plan d'action issue de la négociation s'articule autour de 5 axes :

- Axe 1 : Évaluer, prévenir et, le cas échéant traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- Axe 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois ;
- Axe 3 : Favoriser l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ;
- Axe 4 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, le harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes ;
- Axe 5 : Gouvernance du Plan Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il est valable pour la Ville, le Centre Communal d'actions Sociales et la Caisse des Ecoles. Il regroupe les différentes actions en faveur de l'égalité professionnelle.

Cette démarche réaffirme les engagements de la collectivité sur des sujets fondamentaux, parmi lesquels il convient de souligner la volonté de diffuser une culture commune de l'égalité professionnelle via notamment la formation de toutes et tous, le temps de travail et la mixité des métiers.

Le calendrier de mise en œuvre et le suivi sont précisés dans les fiches actions du plan.

Le suivi du plan d'actions négocié s'effectuera au sein d'une commission constituée des représentants de la Ville et des organisations syndicales représentatives au CST.

Chaque année un bilan indiquant l'atteinte des objectifs sera présenté au CST.

Cet accord vaut la durée du plan d'actions, soit 3 ans à compter de la signature du plan d'actions par l'autorité territoriale.

Annexe : plan d'actions égalité professionnelle suite réunion du 14/05/2024

Fait à Saint Denis le

LA MAIRE agissant es qualité

Ericka BAREIGTS

CFDT INTERCO

CGT/CGTR

SAFPTR

**UNSA Territoriaux
Saint-Denis 974**



PROTOCOLE D'ACCORD RELATIF AU PLAN D'ACTION EGALITE PROFESSIONNELLE

La Ville de Saint-Denis et ses établissements publics, le Centre Communal d'Actions Sociales et la Caisse des Ecoles, sont depuis de nombreuses années engagées dans une démarche d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il s'agit là d'un axe central pour les différentes politiques publiques mais aussi d'un axe structurant de la politique des Ressources Humaines des agentes et des agents. Un premier plan d'actions a été mis en place pour 3 ans du 01 janvier 2021 au 31 décembre 2023.

Pour le second plan l'Autorité Territoriale a souhaité que les actions à mettre en œuvre sur la période soient co-construites par la négociation avec l'ensemble des acteurs participant à la dynamique RH.

C'est dans ce cadre que les organisations syndicales ont été invitées à négocier le nouveau plan d'actions par courrier du 26 mars 2024.

Dans le cadre de cette démarche, la Ville a été accompagnée par l'Association CHANCEGAL pour son expertise sur la thématique.

Cette négociation s'est déroulée en plusieurs phases :

- 1- Le 19/03/2024 : une formation de sensibilisation à l'égalité professionnelle assurée par l'association CHANCEGAL. L'objectif étant que l'ensemble des partenaires soit placé sur un pied d'égalité sur sujet de l'égalité professionnelle.
- 2- Le 05/04/2024 : présentation de l'accord de méthode qui fixe les modalités de la négociation ;
- 3- Le 08/04/2024 : signature de l'accord de méthode par l'ensemble des organisations syndicales représentées au Comité Social Territorial de la Ville.
- 4- Le 18/04/2024 : Identification des pistes de travail pour la rédaction du nouveau plan d'actions.
- 5- Le 25/04/2024 : rédaction du plan- présentation intermédiaire ;
- 6- Le 14/05/2024 : Réunion conclusive.

Le plan d'action issue de la négociation ci-joint s'articule autour de 5 axes :

- Axe 1 : Évaluer, prévenir et, le cas échéant traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- Axe 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois ;
- Axe 3 : Favoriser l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ;
- Axe 4 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, le harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes ;
- Axe 5 : Gouvernance du Plan Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il est valable pour la Ville, le Centre Communal d'actions Sociales et la Caisse des Ecoles. Il regroupe les différentes actions en faveur de l'égalité professionnelle.

Cette démarche réaffirme les engagements de la collectivité sur des sujets fondamentaux, parmi lesquels il convient de souligner la volonté de diffuser une culture commune de l'égalité professionnelle via notamment la formation de toutes et tous, le temps de travail et la mixité des métiers.

Le calendrier de mise en œuvre et le suivi sont précisés dans les fiches actions du plan.

Le suivi du plan d'actions négocié s'effectuera au sein d'une commission constituée des représentants de la Ville et des organisations syndicales représentatives au CST.

Chaque année un bilan indiquant l'atteinte des objectifs sera présenté au CST.

Cet accord vaut la durée du plan d'actions, soit 3 ans à compter de la signature du plan d'actions par l'autorité territoriale.

Annexe : plan d'actions égalité professionnelle suite réunion du 14/05/2024

Fait à Saint Denis le

LA MAIRE agissant es qualité

Ericka BAREIGTS

CFDT INTERCO

AGLADÉY



CGT/CGTR

D. D. ANOUR.



SAFPTR



UNSA Territoriaux

Saint-Denis 974

