



# **Plan d'action sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2021-2023**



**MÉTROPOLE**  
EUROPÉENNE DE LILLE

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, a introduit dans la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, de nouvelles obligations pour les employeurs publics en matière de renforcement de l'égalité professionnelle et de prévention des actes de violence, harcèlement, discrimination et agissements sexistes.

Une de ces obligations est d'adopter un plan d'action sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (article 80 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique) d'une durée maximum de trois années.

#### **La MEL a su anticiper ces enjeux :**

- par la signature en 2013 de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale ;
- par l'adoption d'un premier plan relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes, pour la période 2016-2020, avec des avancées notables par exemple en matière d'égalité salariale et de conciliation entre vie privée et vie professionnelle.

Le présent plan 2021-2023, qui a été travaillé de manière collaborative (constitution d'un groupe de travail avec différents services de la MEL, dialogue effectué avec les organisations syndicales) aura comme ambition de poursuivre les efforts pour faire de la MEL un employeur toujours plus exemplaire en matière d'égalité professionnelle.

Certaines données constituent d'ores et déjà des enjeux de réflexion et d'action :

- certaines filières professionnelles présentent une disparité significative dans la répartition entre les femmes et les hommes ;
- la part des femmes dans l'encadrement peut encore progresser ;
- la prise d'un temps partiel, par les agents, concerne les femmes à 88 %.

**Le plan d'action sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2021-2023 mené par la Métropole européenne de Lille vise 5 objectifs principaux : assurer la gouvernance du projet, agir pour l'égalité de rémunération, garantir l'équité dans le parcours professionnel, favoriser l'articulation entre la vie professionnelle et vie personnelle et familiale et enfin, prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, d'harcèlement ou d'agissements sexistes.**

Cinq domaines d'action ont donc été choisis pour déterminer les objectifs de progression détaillés en actions permettant de les atteindre.

Une fois le diagnostic des écarts de situation établi et analysé, le plan d'action détermine la stratégie d'action. **Elle a pour objectif de réduire de façon concrète les écarts constatés.**

**Le premier axe** est d'en assurer le suivi en fixant la gouvernance du plan ainsi que les moyens à mettre en œuvre pour en garantir son appropriation par les différents acteurs.

Ensuite, pour agir pour l'égalité de rémunération, il faut **évaluer, prévenir et le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.**

**L'égalité de traitement passe également par l'équité au niveau du parcours professionnel, repris en axe 3.**

Le 4ème domaine traite de **l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.**

Enfin, pour pérenniser cette égalité, il faut **prévenir et traiter toutes formes de discrimination ou de violence par la formation et la sensibilisation à ces sujets.**

**Le présent document constitue une annexe à la délibération d'adoption du plan d'action sur l'égalité professionnelle entre les femmes et hommes 2021-2023 de la Métropole européenne de Lille (MEL), présenté au Conseil métropolitain le 18 décembre 2020.**

En premier lieu, une présentation globale **décline en 5 axes le plan d'action, chacun constitué de plusieurs chantiers, détaillant les 35 actions à mener.**

Ensuite, **chaque action est présentée sous forme de fiche**, structurée de la façon suivante :

- 1** la présentation du contexte, explicitant les raisons pour lesquelles l'action est proposée (problématique observée, obligation juridique, etc.) ;
- 2** l'exposé des objectifs de l'action, exprimant la finalité et les résultats attendus ;
- 3** le descriptif permettant de préciser en quoi consiste l'action ;
- 4** les éléments opérationnels de l'action, identifiant un pilote et les principaux contributeurs, ainsi que les indicateurs de suivi et le calendrier de la mise en œuvre.

The diagram illustrates the structure of an action fiche. On the left, a vertical line with four numbered circles (1, 2, 3, 4) indicates the sequence of sections. On the right, the form is divided into several sections:

- Axe**: A header section with three horizontal lines.
- Chantier**: A header section with three horizontal lines.
- Action**: A header section with two horizontal lines.
- CONTEXTE**: A section with seven horizontal lines, corresponding to step 1.
- OBJECTIF DE L'ACTION**: A section with three horizontal lines, corresponding to step 2.
- DESCRIPTIF DE L'ACTION**: A section with seven horizontal lines, corresponding to step 3.
- ÉLÉMENTS OPÉRATIONNELS DE L'ACTION**: A section with three horizontal lines, corresponding to step 4.

**Présentation  
globale du  
plan d'action  
sur l'égalité  
professionnelle  
entre les femmes  
et les hommes  
2021-2023**

## Axe 1 : Gouvernance du projet, connaissance de la situation de l'égalité femmes -hommes, dialogue social et culture interne et managériale.

### Chantier n°1

Assurer un portage politique de l'égalité entre les femmes et les hommes et garantir la mise en œuvre de ce plan d'action.

Action 1.1 - Nommer un élu référent sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Action 1.2 - Réunir un comité de pilotage au moins une fois par an.

Action 1.3 - Présenter un bilan annuel de la mise en œuvre du plan d'action en Comité technique.

### Chantier n°2

Connaitre la situation de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'établissement.

Action 2.1 - Comparer la situation des femmes et des hommes au sein de l'établissement.

Action 2.2 - Recenser les attentes des agents de la MEL en matière d'égalité professionnelle et leur appréciation de la politique menée par leur employeur.

Action 2.3 - Consolider le fonds d'ouvrages (essais, manuels, romans graphiques...) sur l'égalité entre les femmes et les hommes, présent au centre de documentation de la MEL.

Action 3.1 - Pérenniser la fonction de chargé de mission Égalité-diversité.

Action 3.2 - Créer un réseau de référents égalité : nomination d'un référent égalité dans chaque pôle de la MEL.

Action 3.3 - Dédier un budget au portage de la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'établissement.

Action 3.4 - Créer un organigramme fonctionnel des services impliqués dans la mise en œuvre de la politique d'égalité professionnelle au sein de la MEL.

Action 3.5 - Participer à des réseaux d'acteurs de l'égalité femmes-hommes.

Action 3.6 - Pérenniser l'engagement d'agentes de la MEL dans un dispositif de marrainage professionnel.

### Chantier n°3

Assurer un portage administratif de la démarche et faire qu'elle soit partagée par la communauté des agents.

### Chantier n°4

Renforcer le dialogue social sur l'égalité professionnelle au sein de la MEL.

Action 4.1 - Associer les représentants du personnel à la politique d'égalité professionnelle de l'établissement.

### Chantier n°5

Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans la culture interne et managériale de la MEL.

Action 5.1 - Créer un plan annuel de communication (événements, publications, campagne d'affichage, Newsletter....) sur l'égalité professionnelle, la lutte contre les stéréotypes de genre, les discriminations ainsi que la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

Action 5.2 - Créer et animer une rubrique égalité professionnelle sur l'intranet Notre Sezam.

Action 5.3 - Organiser des événements internes en faveur de la promotion de l'égalité femmes-hommes.

## Axe 2 : Agir pour l'égalité de rémunération

### Chantier n°6

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

Action 6.1 - Identifier et analyser les écarts de rémunération pour l'ensemble des agents par sexe : déploiement de la méthodologie DGAFP.

Action 6.2 - Établir la somme des dix rémunérations les plus élevées de la MEL.

## Axe 3 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique.

### Chantier n°7

Promouvoir la mixité des métiers.

Action 7.1 - Mener un diagnostic sur la part femmes-hommes parmi les métiers de la MEL et identifier des leviers de rééquilibrage pour les métiers comportant un déséquilibre important.

Action 7.2 - Accueillir des élèves en stage d'observation pour les sensibiliser à ces métiers en déséquilibre sur la représentativité des femmes et des hommes (ex : numérique, informatique).

Action 7.3 - Réaliser un diagnostic des locaux au prisme de la promotion de la mixité professionnelle.

Action 7.4 - Concevoir une exposition itinérante sur la mixité des métiers.

### Chantier n°8

Favoriser un égal accès aux responsabilités professionnelles..

Action 8.1 - Favoriser l'égalité de traitement des femmes et des hommes dans le recrutement.

Action 8.2 - Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux avancements de grade.

### Chantier n°9

Accompagner et encourager les parcours professionnels..

Action 9.1 - Promouvoir l'affirmation d'un leadership féminin dans la construction du parcours professionnel.

Action 9.2 - Mettre en œuvre le dispositif des nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique.

#### **Axe 4 : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.**

##### **Chantier n°10**

Adapter l'organisation

Action 10.1 - Permettre la flexibilité et l'individualisation des horaires de travail : pérennisation des dispositifs organisation du temps de travail (OTT).

Action 10.2 - Développer le télétravail : poursuite du déploiement du dispositif.

Action 10.3 - Promouvoir les services offerts par la conciergerie.

##### **Chantier n°11**

Soutenir la parentalité.

Action 11.1 - Conforter les dispositifs menés par la MEL au profit de ses agents et créer un guide du parent.

Action 11.2 - Conforter la situation des collègues féminines enceintes.

#### **Axe 5 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.**

##### **Chantier n°12**

Former et sensibiliser.

Action 12.1 - Mettre en œuvre un plan de formation et de sensibilisation à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les stéréotypes de genre, les discriminations ainsi que la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

Action 12.2 - Pérenniser la séquence de sensibilisation Égalité-diversité incluse depuis juin 2020 dans le parcours d'intégration des managers de la MEL.

##### **Chantier n°13**

Prévenir et traiter.

Action 13.1 - Créer un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles, de discrimination, du harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes.

Action 13.2 - Intégrer au sein d'une enquête anonyme de type «baromètre social» ou «conditions de vie au travail» la perception par les agents d'avoir été victime ou non sur leur poste actuel d'une situation de discrimination, de harcèlement ou de violences sexistes et sexuels.

# **Axe 1**

**Gouvernance du  
projet, connaissance  
de la situation de  
l'égalité femmes-  
hommes,  
dialogue social  
et culture interne et  
managériale**

## **Axe 1 : Gouvernance du projet, connaissance de la situation de l'égalité femmes-hommes, dialogue social et culture interne et managériale**

---

### **Chantier n°1 : Assurer un portage politique de l'égalité entre les femmes et les hommes et garantir la mise en œuvre de ce plan d'action**

#### **Action 1.1 : Nommer un élu référent sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

##### **› CONTEXTE**

La Métropole européenne de Lille s'est engagée à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes depuis plusieurs années.

Depuis 2012, elle est signataire de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale. En 2016, elle a adopté un plan relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes pour la période 2016-2020.

##### **› OBJECTIFS DE L'ACTION**

L'action vise à :

- conforter, par ce portage politique, la mise en œuvre du présent plan auprès de l'ensemble des pôles de la MEL, du personnel ainsi que des organisations syndicales ;
- affermir la démarche actuelle de la MEL de candidature au double label Égalité-diversité de l'AFNOR afin d'inscrire l'établissement dans un processus d'amélioration continue.

##### **› DESCRIPTIF DE L'ACTION**

L'action consiste à nommer un élu référent à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la MEL.

**PILOTES :** Président

**PRINCIPAUX CONTRIBUTEURS :** Élu en charge de la mission

**INDICATEURS DE SUIVI :** Acte de nomination

**CALENDRIER :** Premier semestre 2021

## **Axe 1 : Gouvernance du projet, connaissance de la situation de l'égalité femmes-hommes, dialogue social et culture interne et managériale**

---

### **Chantier n°1 : Assurer un portage politique de l'égalité entre les femmes et les hommes et garantir la mise en œuvre de ce plan d'action**

#### **Action 1.2 : Réunir un comité de pilotage au moins une fois par an**

##### **› CONTEXTE**

La réussite du plan d'action dépend en particulier de la qualité de son pilotage et son suivi.

##### **› OBJECTIFS DE L'ACTION**

L'action vise à faire vivre et assurer le contrôle de la mise en œuvre du plan d'action sur l'égalité professionnelle entre les femmes et hommes.

##### **› DESCRIPTIF DE L'ACTION**

L'action consiste à :

- déterminer la composition du comité de pilotage et définir les thématiques abordées ;
- réunir ce comité au moins une fois par an sous la présidence de l'élu missionné ;
- dresser des procès-verbaux des réunions du comité de pilotage ;
- donner une publicité aux travaux du comité de pilotage.

**PILOTES :** Pôle *Ressources humaines* / Chargé de mission *Égalité-diversité*.

##### **PRINCIPAUX CONTRIBUTEURS :**

Directions et services identifiés comme faisant partie du comité de pilotage.

**INDICATEURS DE SUIVI :** Nombre de réunions par an du comité de pilotage / Procès-verbaux.

**CALENDRIER :** Premier trimestre 2021 (détermination de la composition du comité de pilotage et définition des thématiques abordées lors de ce comité).

## Axe 1 : Gouvernance du projet, connaissance de la situation de l'égalité femmes-hommes, dialogue social et culture interne et managériale

---

### Chantier n°1 : Assurer un portage politique de l'égalité entre les femmes et les hommes et garantir la mise en œuvre de ce plan d'action

#### Action 1.3 : Présenter un bilan annuel de la mise en œuvre du plan d'actions en Comité technique

##### › CONTEXTE

Le plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est triennal, effectuer un bilan annuel apparaît comme nécessaire afin de garantir la bonne exécution du plan, et si besoin l'adapter.

##### › OBJECTIFS DE L'ACTION

L'action vise à :

- contribuer au pilotage et au contrôle de la mise en œuvre du plan d'action ;
- inscrire l'exécution du plan dans une démarche de dialogue social de qualité.

##### › DESCRIPTIF DE L'ACTION

L'action consiste à :

- établir un bilan annuel de l'exécution du plan d'action ;
- présenter ce bilan en Comité Technique.

**PILOTES :** Pôle *Ressources humaines* / Mission stratégique *Dialogue social*

**PRINCIPAUX CONTRIBUTEURS :**

Pôle *Ressources humaines* / Chargé de mission *Égalité-diversité*.

**INDICATEURS DE SUIVI :**

Production du bilan annuel / Production du procès-verbal du Comité technique

**CALENDRIER :** Mise en œuvre en 2021. Action annuelle.

## Axe 1 : Gouvernance du projet, connaissance de la situation de l'égalité femmes-hommes, dialogue social et culture interne et managériale

### Chantier n°2 : Connaître la situation de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'établissement

#### Action 2.1 : Comparer la situation des femmes et des hommes au sein de l'établissement

##### › CONTEXTE

Les dispositions législatives et réglementaires en matière d'égalité femmes-hommes rendent obligatoire la réalisation d'un rapport de situation comparée en complément du bilan social de l'établissement. Ces données figureront à compter de l'année 2021 dans le rapport social unique tel que prévu à l'article 9 bis A de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Par ailleurs, depuis 2016, des données relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes doivent également être reprises dans un rapport annuel sur l'égalité entre les femmes et les hommes devant être présenté au Conseil métropolitain en parallèle du débat d'orientation budgétaire (art. 1 du décret n° 2015-761 du 24 juin 2015).

##### › OBJECTIFS DE L'ACTION

L'action vise à élaborer des statistiques permettant de comparer la situation des femmes et des hommes dans l'établissement, afin de prendre les mesures nécessaires à l'égalité professionnelle femmes-hommes.

##### › DESCRIPTIF DE L'ACTION

L'action consiste à :

- produire et présenter un rapport de situation comparée au Comité technique (CT) chaque année ;
- produire et présenter un rapport égalité femmes-hommes au Conseil métropolitain chaque année ;
- inscrire ce suivi des indicateurs dans le temps afin de pouvoir suivre l'évolution des tendances et l'impact des orientations retenues ;
- mener un diagnostic, réalisé par un prestataire externe, en particulier dans la perspective de la candidature de la MEL à l'obtention du label AFNOR *Égalité-diversité*.

**PILOTES** : Pôle Ressources humaines / Chargé de mission *Égalité-diversité*.

**PRINCIPAUX CONTRIBUTEURS** : Ensemble des services / Organisations syndicales.

**INDICATEURS DE SUIVI** : Présentation annuelle des rapports (Comité technique et Conseil métropolitain) / Nombre d'indicateurs étudiés et analysés / Mise en œuvre d'un diagnostic externe

**CALENDRIER** : 2021-2023

## Axe 1 : Gouvernance du projet, connaissance de la situation de l'égalité femmes-hommes, dialogue social et culture interne et managériale

---

### Chantier n°2 : Connaître la situation de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'établissement

#### Action 2.2 : Recenser les attentes des agents de la MEL en matière d'égalité professionnelle et leur appréciation de la politique menée par leur employeur

##### › CONTEXTE

La réussite du plan d'action dépend en particulier de son appropriation par l'ensemble des agents. Aussi, en les impliquant dans la démarche, il s'agit d'être au plus près de leurs réalités quotidiennes.

##### › OBJECTIFS DE L'ACTION

L'action vise à impliquer les agents dans la démarche.

##### › DESCRIPTIF DE L'ACTION

L'action consiste à :

- déterminer et développer des outils de participation et de consultation des agents sur la thématique de l'égalité professionnelle ;
- mettre en œuvre ces outils.

**PILOTES :** Pôle *Ressources humaines* / Chargé de mission *Égalité-diversité*.

**PRINCIPAUX CONTRIBUTEURS :** Pôle *Innovation et dialogues* / Direction *Culture interne et managériale*.

**INDICATEURS DE SUIVI :** Mise en place d'outils de consultation et de participation / Nombre de consultations initiées / Nombre d'agents consultés.

**CALENDRIER :** 2021-2023

## Axe 1 : Gouvernance du projet, connaissance de la situation de l'égalité femmes-hommes, dialogue social et culture interne et managériale

---

### Chantier n°2 : Connaître la situation de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'établissement

#### Action 2.3 : Consolider le fonds d'ouvrages (essais, manuels, romans graphiques...) sur l'égalité entre les femmes et les hommes, présent au centre de documentation de la MEL

##### › CONTEXTE

Le thème de l'égalité entre les femmes et les hommes donne lieu à une production d'ouvrages importante (études, rapports, manuels, romans graphiques...) qui peuvent permettre d'éclairer la pratique professionnelle tant des agents que des managers. Ces ouvrages peuvent également constituer une ressource pour les agents actuellement engagés dans une préparation à un concours administratif. Le centre de documentation de la MEL, situé place du village à Biotopé, constitue ainsi l'outil adapté pour mettre en œuvre cette action en lien avec le chargé de mission égalité diversité.

##### › OBJECTIFS DE L'ACTION

L'action vise à consolider et étoffer le fonds d'ouvrages déjà présent au centre de documentation de la MEL.

##### › DESCRIPTIF DE L'ACTION

L'action consiste à :

- acquérir de nouveaux ouvrages ;
- faire la promotion de ces ouvrages.

**PILOTES** : Direction Vie de l'agent / Service Formation et documentation.

**PRINCIPAUX CONTRIBUTEURS** : Pôle Ressources humaines / Chargé de mission Égalité-diversité.

**INDICATEURS DE SUIVI** : Nombre d'actions de promotion du fonds / Nombre d'ouvrages présents / Statistiques d'emprunt.

**CALENDRIER** : 2021-2023

## Axe 1 : Gouvernance du projet, connaissance de la situation de l'égalité femmes-hommes, dialogue social et culture interne et managériale

---

### Chantier n°3 : Assurer un portage administratif de la démarche et faire qu'elle soit partagée par la communauté des agents

#### Action 3.1 : Pérenniser la fonction de chargé de mission *Égalité-diversité*

##### › CONTEXTE

La thématique de l'égalité-diversité a pris de l'ampleur ces dernières années, d'une part en raison de nouvelles dispositions législatives et réglementaires et d'autre part du fait d'un volontarisme des entreprises ou des administrations. Aussi, afin de pouvoir relayer le portage politique et mener à bien cette mission, marquée par la transversalité et la nécessité de mener un management participatif constant, la MEL a créé un poste de chargé de mission *Égalité-diversité* en 2019 au sein du Pôle Ressources humaines. La pérennisation de cette fonction apparaît comme toute à fait opportune pour une collectivité de la dimension de la MEL, d'autant plus dans la perspective d'une candidature à l'obtention du double label AFNOR *Égalité-diversité*.

##### › OBJECTIFS DE L'ACTION

L'action vise à pérenniser la fonction de chargé de mission *Égalité-diversité*.

##### › DESCRIPTIF DE L'ACTION

L'action consiste à donner les moyens au chargé de mission *Égalité-diversité* d'assurer ses missions.

**PILOTES :** Pôle *Ressources humaines*

**PRINCIPAUX CONTRIBUTEURS :** Chargé de mission *Égalité-diversité*.

**INDICATEURS DE SUIVI :** En lien avec les objectifs fixés lors de l'entretien professionnel annuel du chargé de mission *Égalité-diversité*.

**CALENDRIER :** 2021-2023

## Axe 1 : Gouvernance du projet, connaissance de la situation de l'égalité femmes-hommes, dialogue social et culture interne et managériale

### Chantier n°3 : Assurer un portage administratif de la démarche et faire qu'elle soit partagée par la communauté des agents

#### Action 3.2 : Créer un réseau de référents égalité : nomination d'un référent égalité dans chaque pôle de la MEL

##### › CONTEXTE

Le portage politique des questions d'égalité doit être relayé par un portage au plus près des agents. Ainsi le chargé de mission Égalité-diversité doit pouvoir s'appuyer sur un relais privilégié au sein de chaque pôle de la MEL. L'objectif est ainsi d'ancrer solidement en interne l'engagement de la MEL en faveur de l'égalité professionnelle.

##### › OBJECTIFS DE L'ACTION

L'action vise à créer un réseau de référents égalité composé d'un représentant issu de chaque pôle de la MEL.

##### › DESCRIPTIF DE L'ACTION

L'action consiste à :

- contribuer à relayer au plus près des agents les informations et actions menées sur la politique d'égalité professionnelle menée par la MEL ;
- constituer un réseau d'échanges et de réflexions afin d'intégrer la thématique de l'égalité dans les différentes politiques menées ;
- faciliter la remontée d'informations (ex : données sexuées sur le nombre de bénéficiaires d'un dispositif) relative à l'égalité professionnelle.

**PILOTES :** Pôle Ressources humaines / Chargé de mission Égalité-diversité.

**PRINCIPAUX CONTRIBUTEURS :** Référent nommé au sein de chaque pôle de la MEL.

**INDICATEURS DE SUIVI :** Nombre de réunions du réseau des référents

**CALENDRIER :** Création du réseau au premier semestre 2021

## Axe 1 : Gouvernance du projet, connaissance de la situation de l'égalité femmes-hommes, dialogue social et culture interne et managériale

---

### Chantier n°3 : Assurer un portage administratif de la démarche et faire qu'elle soit partagée par la communauté des agents

#### Action 3.3 : Dédier un budget au portage de la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'établissement

##### › CONTEXTE

Pour pouvoir s'incarner concrètement et durablement auprès des agents, ainsi que des managers, la démarche d'égalité professionnelle doit pouvoir mettre en œuvre des actions de sensibilisation et de communication qui parfois nécessitent de recourir à des prestataires externes. Par ailleurs, la réalisation de certaines actions peut être conditionnée à la réalisation d'études, de diagnostics ou de rapports qui requièrent une expertise externe. Enfin la candidature à l'obtention de certains labels (ex : label Égalité-diversité AFNOR) engendre des frais spécifiques. En conséquence, la démarche Égalité doit pouvoir bénéficier d'un budget dédié et déterminé chaque année lors des dialogues de gestion.

##### › OBJECTIFS DE L'ACTION

L'action vise à consolider la démarche par l'affectation d'un budget dédié.

##### › DESCRIPTIF DE L'ACTION

L'action consiste à :

- réaliser des actions de sensibilisation et de communication ;
- mener des études et enquêtes ;
- engager les frais nécessaires à un processus de labellisation externe.

**PILOTES :** Pôle *Ressources humaines* / Chargé de mission *Égalité-diversité*.

**PRINCIPAUX CONTRIBUTEURS :** Chargé de mission *Égalité-diversité*.

**INDICATEURS DE SUIVI :** Crédits attribués à l'occasion du vote du budget / Bilan annuel de l'exécution de ce budget.

**CALENDRIER :** 2021-2023

## Axe 1 : Gouvernance du projet, connaissance de la situation de l'égalité femmes-hommes, dialogue social et culture interne et managériale

### Chantier n°3 : Assurer un portage administratif de la démarche et faire qu'elle soit partagée par la communauté des agents

#### Action 3.4 : Créer un organigramme fonctionnel des services impliqués dans la mise en œuvre de la politique d'égalité professionnelle au sein de la MEL

##### › CONTEXTE

La politique interne d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la MEL engage la participation de nombreux services de la MEL sur un nombre important de processus différents. Afin d'avoir un panorama synthétique de cette démarche, la réalisation d'un organigramme fonctionnel constitue un outil efficace. L'organigramme fonctionnel est un outil de contrôle interne qui sert à décrire l'organisation d'un service. Il consiste à formaliser sur papier la répartition des tâches qui existent au sein du service. À ce titre, il constitue un support d'information qui a vocation à être largement diffusé. Il contribuera de cette manière à favoriser le bon déroulement des procédures et le décloisonnement entre les services en permettant à chacun d'identifier le champ de responsabilité de ses partenaires.

##### › OBJECTIFS DE L'ACTION

L'action vise à élaborer un organigramme fonctionnel adapté à une démarche transversale : l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

##### › DESCRIPTIF DE L'ACTION

L'action consiste à :

- recenser les acteurs et processus de la démarche d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- retranscrire ces données au sein d'un organigramme fonctionnel.

**PILOTES :** Pôle *Ressources humaines* / Chargé de mission *Égalité-diversité* en lien avec l'équipe *Conseil interne en organisation*.

**PRINCIPAUX CONTRIBUTEURS :** Services du Pôle *Ressources humaines*.

**INDICATEURS DE SUIVI :** Réalisation et diffusion de l'organigramme fonctionnel.

**CALENDRIER :** Deuxième semestre 2021

## Axe 1 : Gouvernance du projet, connaissance de la situation de l'égalité femmes-hommes, dialogue social et culture interne et managériale

---

### Chantier n°3 : Assurer un portage administratif de la démarche et faire qu'elle soit partagée par la communauté des agents

#### Action 3.5 : Participer à des réseaux d'acteurs de l'égalité femmes-hommes

##### › CONTEXTE

Des acteurs du territoire métropolitain sont regroupés au sein de réseaux, à l'instar du Conseil Recherche Ingénierie Formation (CORIF) qui rassemblent des représentants de professionnels de l'égalité ainsi que des universitaires et conseillers professionnels. Ces acteurs sont ainsi des interlocuteurs de premier plan qui peuvent apporter un autre regard sur les enjeux de l'égalité femmes-hommes et proposer des solutions innovantes. La participation de la MEL à de tels réseaux représente une intéressante opportunité pour l'établissement.

##### › OBJECTIFS DE L'ACTION

L'action vise à

- développer une approche ouverte de l'égalité femmes-hommes ;
- valoriser et faire connaître les engagements et les actions de la MEL ;
- bénéficier d'un échange de bonnes pratiques.

##### › DESCRIPTIF DE L'ACTION

L'action consiste à :

- identifier les structures spécialistes de la thématique ;
- développer des partenariats avec des associations, des universités, des centres de ressources sur l'égalité femmes-hommes ;
- participer aux réseaux égalité femmes-hommes.

**PILOTES :** Pôle *Ressources humaines* / Chargé de mission *Égalité-diversité*

**PRINCIPAUX CONTRIBUTEURS :** Pôle Innovation et dialogues / Pôle *Ressources humaines*.

**INDICATEURS DE SUIVI :** Nombre d'adhésion à des réseaux d'échange / Nombre de participation à des actions ou événements.

**CALENDRIER :** 2013-2021

## Axe 1 : Gouvernance du projet, connaissance de la situation de l'égalité femmes-hommes, dialogue social et culture interne et managériale

### Chantier n°3 : Assurer un portage administratif de la démarche et faire qu'elle soit partagée par la communauté des agents

#### Action 3.6 : Pérenniser l'engagement d'agentes de la MEL dans un dispositif de marrainage professionnel

##### › CONTEXTE

Chaque année depuis 2017, des agentes de la MEL peuvent se porter volontaires pour marrainer des jeunes filles issues des lycées situés dans des quartiers populaires ou dans des zones rurales, pour les accompagner dans la construction de leur projet d'avenir avec comme objectifs concrets de :

- renforcer leur confiance, en elles-mêmes et en leur avenir professionnel ;
- les inviter à découvrir les filières d'avenir, notamment scientifiques, technologiques et industrielles, encore traditionnellement masculines ;
- les accompagner dans leurs choix de formation et d'orientation, en toute indépendance ;
- encourager l'apprentissage ;
- faire découvrir de façon positive les métiers de la fonction publique territoriale.

##### › OBJECTIFS DE L'ACTION

L'action vise à

- permettre à des agentes de la MEL de participer à un projet valorisant et porteur de sens ;
- de constituer au sein de la MEL un réseau de professionnelles féminines investies dans la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- de valoriser la marque employeur de la MEL.

##### › DESCRIPTIF DE L'ACTION

L'action consiste à :

- pérenniser l'adhésion à un programme de marrainage professionnel ;
- nommer un coordinateur en charge de susciter des candidatures et animer le réseau des marraines (rencontres, échanges, témoignages).

**PILOTES :** Pôle Ressources humaines / Chargé de mission *Égalité-diversité*

**PRINCIPAUX CONTRIBUTEURS :** Tous services

**INDICATEURS DE SUIVI :** Adhésion à un dispositif de marrainage professionnel / Nombre de marraines inscrites dans le programme / Nombre de réunions du réseau interne des marraines.

**CALENDRIER :** 2021-2023

## Axe 1 : Gouvernance du projet, connaissance de la situation de l'égalité femmes-hommes, dialogue social et culture interne et managériale

---

### Chantier n°4 : Renforcer le dialogue social sur l'égalité professionnelle au sein de la MEL

#### Action 4.1 : Associer les représentants du personnel à la politique d'égalité professionnelle de l'établissement

##### › CONTEXTE

Au regard des ambitions de ce plan en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et des implications en termes de gestion des ressources humaines, l'implication des organisations syndicales est nécessaire.

##### › OBJECTIFS DE L'ACTION

L'action vise à

- faire participer les organisations syndicales à la mise en œuvre du plan d'actions ;
- instituer un dialogue permanent et constructif avec les organisations syndicales en matière d'égalité femmes-hommes tant au sein des instances paritaires qu'en dehors.

##### › DESCRIPTIF DE L'ACTION

L'action consiste à :

- déterminer les modalités du dialogue social au sujet de l'égalité femmes-hommes afin de développer une collaboration constructive et continue ;
- présenter chaque année au Comité technique un bilan de l'exécution du plan d'action sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

**PILOTES :** Pôle *Ressources humaines* / Chargé de mission *Égalité-diversité*

**PRINCIPAUX CONTRIBUTEURS :** Mission stratégique *Dialogue social* / Organisations syndicales.

**INDICATEURS DE SUIVI :** Nombre de rencontres avec les organisations syndicales au sujet de l'égalité femmes-hommes.

**CALENDRIER :** 2021-2023

## Axe 1 : Gouvernance du projet, connaissance de la situation de l'égalité femmes-hommes, dialogue social et culture interne et managériale

### Chantier n°5 : Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans la culture interne et managériale de la MEL

**Action 5.1 : Créer un plan de communication annuel (événements, publications, campagne d'affichage, Newsletter....) sur l'égalité professionnelle, la lutte contre les stéréotypes de genre, les discriminations ainsi que la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes**

#### › CONTEXTE

La diffusion d'une culture interne et managériale de l'égalité-diversité passe par le canal de la communication. Aussi, l'élaboration d'un plan de communication doit être mise en œuvre afin de pouvoir évoquer régulièrement les thématiques liées à l'égalité professionnelle ainsi qu'à la diversité (création d'une identité visuelle, articles dans les publications internes et sur l'intranet, expositions, petits-déjeuners, conférences, temps forts...). Dans les publications, les représentations des agents traduiront en particulier la mixité de l'établissement et une attention particulière sera portée afin de ne pas mener une communication porteuse de stéréotypes de genre.

#### › OBJECTIFS DE L'ACTION

L'action vise à créer un plan annuel de communication interne.

#### › DESCRIPTIF DE L'ACTION

L'action consiste à :

- rédiger un plan annuel de communication et assurer le suivi des actions ;
- recenser les publications effectuées sur ces thématiques ;
- offrir aux agents de la direction Culture interne et managériale, dans le cadre du plan de formation, une formation sur la communication inclusive et dépourvue de stéréotype de genre ;
- conforter l'engagement de la MEL sur l'égalité-diversité dans des documents communs à de nombreux agents (ex : règlement intérieur, guide d'accueil des nouveaux arrivants, parcours d'intégration des managers...) ;
- veiller à rendre neutre en genre les intitulés de poste et de fonctions dans les outils de communication interne de la MEL (annuaire, organigramme, intranet...).

**PILOTES :** Pôle *Innovation et dialogues* / Direction *Culture interne et managériale*

**PRINCIPAUX CONTRIBUTEURS :** Pôle *Ressources humaines* / Chargé de mission *Égalité-diversité*.

**INDICATEURS DE SUIVI :** Existence du plan annuel de communication / Analyse aléatoire de la représentation des agents dans les supports de communication interne

**CALENDRIER :** Premier semestre 2021

## Axe 1 : Gouvernance du projet, connaissance de la situation de l'égalité femmes-hommes, dialogue social et culture interne et managériale

---

### Chantier n°5 : Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans la culture interne et managériale de la MEL

#### Action 5.2 : Créer et animer une rubrique *Égalité professionnelle* sur l'intranet *Notre Sezam*

##### › CONTEXTE

Le domaine de l'égalité professionnelle, par sa transversalité, nécessite de regrouper en un seul espace toutes les ressources et documents utiles (ex : textes législatifs et réglementaires, consultation du plan d'actions, bilans annuels, articles de presse et rapports officiels...).

En cohérence avec le plan de communication interne (cf. article 5.1), la création d'un espace intranet dédié à la démarche égalité professionnelle, ainsi qu'à la démarche diversité, dans la partie Espace métiers de l'intranet *Notre Sezam* constituera un outil efficace de structuration et de visibilité.

##### › OBJECTIFS DE L'ACTION

L'action vise à regrouper, en un espace commun, différentes ressources liées à la démarche égalité-diversité.

##### › DESCRIPTIF DE L'ACTION

L'action consiste à créer et animer une rubrique égalité professionnelle sur l'intranet *Notre Sezam*.

**PILOTES :** Pôle *Ressources humaines* / Chargé de mission *Égalité-diversité*.

**PRINCIPAUX CONTRIBUTEURS :** Chargé de mission *Égalité-diversité* / Direction *Culture interne et managériale*

**INDICATEURS DE SUIVI :** Création de la rubrique.

**CALENDRIER :** Premier semestre 2021

## Axe 1 : Gouvernance du projet, connaissance de la situation de l'égalité femmes-hommes, dialogue social et culture interne et managériale

### Chantier n°5 : Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans la culture interne et managériale de la MEL

#### Action 5.3 : Organiser des événements internes en faveur de la promotion de l'égalité femmes-hommes

##### › CONTEXTE

Chaque année, deux événements sont particulièrement adaptés pour organiser des actions en faveur de la promotion de l'égalité femmes-hommes :

- Le 8 mars : journée mondiale de promotion des droits des femmes ;
- Le 25 novembre : journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes.

Au-delà de ces deux rendez-vous annuels, l'ambition est d'organiser des événements sur la thématique tout au long de l'année (temps forts, focus groupe, cycle de conférences...). Ces événements, qui peuvent prendre des formes très variées (conférences, débats, théâtre d'entreprise...) visent à sensibiliser les agents, managers, élus et partenaires de l'établissement. Par ces actions, il s'agira d'accueillir des experts, des grands témoins pour susciter le débat autour de la place de l'égalité femmes-hommes dans les politiques publiques, la société et dans le fonctionnement des organisations. Par là-même, il s'agit de favoriser l'échange de bonnes pratiques et les partenariats pour faire avancer ensemble l'égalité femmes-hommes.

##### › OBJECTIFS DE L'ACTION

L'action vise à :

- acculturer les agents, élus et partenaires de l'établissement à la thématique de l'égalité femmes-hommes ;
- mettre en évidence le lien entre l'égalité femmes-hommes et les compétences de l'établissement ;
- susciter le débat.

##### › DESCRIPTIF DE L'ACTION

L'action consiste à :

- organiser régulièrement événements ;
- favoriser la participation d'un grand nombre d'agents à ces conférences.

**PILOTES :** Pôle Ressources humaines / Chargé de mission Égalité-diversité.

**PRINCIPAUX CONTRIBUTEURS :** Tous services.

**INDICATEURS DE SUIVI :** Nombre d'événements organisés par an / Nombre de participants.

**CALENDRIER :** 2021-2023

# **Axe 2**

**Agir pour l'égalité  
de rémunération**

## AXE 2 : Agir pour l'égalité de rémunération

### Chantier n°6 : Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

#### Action 6.1 : Identifier et analyser les écarts de rémunération pour l'ensemble des agents par sexe : déploiement de la méthodologie DGAFP

##### › CONTEXTE

Le thème des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes est une problématique de premier plan de l'égalité professionnelle. Le statut des fonctionnaires garantit l'égalité de traitement des agents à toutes les étapes de la carrière. Pourtant, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes existent dans la fonction publique (source : rapport DGAFP de 2015 - Écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes dans la fonction publique). Le bilan social 2019 de la MEL dresse le portrait type de l'agent et de l'agente MEL. Sous l'angle de la rémunération, on y constate une quasi-égalité de rémunération. Même si l'écart qui existe est très faible, il n'interdit pas de mener une étude plus détaillée.

##### › OBJECTIFS DE L'ACTION

L'action vise à déployer annuellement une méthodologie proposée par la DGAFP afin d'identifier et analyser les éventuels écarts de rémunération pour l'ensemble des agents par sexe.

##### › DESCRIPTIF DE L'ACTION

L'action consiste à :

- à prendre en compte dans l'analyse les écarts liés :
  - la quotité de temps de travail ;
  - la différence de représentation des sexes dans les corps ou cadres d'emploi ;
  - à la différence de structure démographique au sein de chaque corps ou cadres d'emploi (par grade, échelon) ;
  - à la composante indemnitaire ;
  - aux ratios d'avancement de grade pour les corps ou cadres d'emploi (taux de promotions sexués) ;
- mettre en œuvre des mesures de traitement des éventuels écarts de rémunération relevant de la compétence de l'employeur, accompagnés d'objectifs chiffrés de résorption.

**PILOTES** : Pôle Ressources humaines / Mission stratégique Cellule de pilotage et d'appui et Service Gestion individuelle de la paie et de la carrière.

**PRINCIPAUX CONTRIBUTEURS** : Pôle Ressources humaines / Équipe Système d'information Ressources humaines / Pôle Ressources humaines / Unité fonctionnelle Analyse statutaire.

**INDICATEURS DE SUIVI** : Réalisation de l'étude et proposition de mesures le cas échéant.

**CALENDRIER** : Année 2021 : Adaptation de la méthodologie DGAFP à la MEL.  
Année 2022 : Mise en œuvre opérationnelle.

## AXE 2 : Agir pour l'égalité de rémunération

### Chantier n°6 : Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

#### Action 6.2 : Établir la somme des dix rémunérations les plus élevées de la MEL

##### › CONTEXTE

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique fixe différentes dispositions en matière de promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et hommes.

Parmi ces dispositions figure, à l'article 37 de la loi, l'obligation suivante qui s'applique à la MEL :

*« Les départements ministériels, les régions, les départements, les collectivités territoriales de plus de 80 000 habitants, les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants et les établissements publics hospitaliers dotés d'un budget de plus de 200 millions d'euros publient chaque année, sur leur site internet, la somme des dix rémunérations les plus élevées des agents relevant de leur périmètre, en précisant également le nombre de femmes et d'hommes figurant parmi ces dix rémunérations les plus élevées. »*

##### › OBJECTIFS DE L'ACTION

L'action vise à appliquer une disposition réglementaire.

##### › DESCRIPTIF DE L'ACTION

L'action consiste à publier sur le site internet de la MEL, la somme des dix rémunérations les plus élevées de ses agents en précisant également le nombre de femmes et d'hommes figurant parmi ces dix rémunérations les plus élevées.

**PILOTES :** Pôle Ressources humaines / Chargé de mission Cellule de Pilotage et d'Appui RH-ID

**PRINCIPAUX CONTRIBUTEURS :** Mission stratégique Cellule de Pilotage et d'Appui RH-ID

**INDICATEURS DE SUIVI :** Publication sur le site Internet de la MEL

**CALENDRIER :** Annuel

# **Axe 3**

**Garantir l'égal accès  
des femmes et des  
hommes aux corps,  
cadres d'emplois,  
grades et emplois de  
la fonction publique**

## AXE 3 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique

### Chantier n°7 : Promouvoir la mixité des métiers

#### Action 7.1 : Mener un diagnostic sur la part femmes-hommes parmi les métiers de la MEL et identifier des leviers de rééquilibrage pour les métiers comportant un déséquilibre important

##### › CONTEXTE

Tendre vers une plus grande égalité professionnelle passe nécessairement, pour les femmes et les hommes, par un égal accès à l'ensemble des métiers. En raison de ses compétences nombreuses, les métiers de la MEL sont divers. Il apparaît que, notamment en raison de l'appartenance de ces métiers à des filières distinctes (administrative et technique), ils sont majoritairement exercés par des femmes dans l'une et, par des hommes dans l'autre. Afin de pallier cette distinction qui n'a pas lieu d'être, l'établissement doit encourager une plus grande mixité professionnelle de ses métiers afin d'équilibrer la représentation femmes/hommes dans les filières et les métiers.

##### › OBJECTIFS DE L'ACTION

L'action vise à avoir une connaissance précise de la situation de la mixité professionnelle au sein de la MEL.

##### › DESCRIPTIF DE L'ACTION

L'action consiste à

- mener un diagnostic sur la part femmes-hommes parmi les métiers de la MEL ;
- identifier à la suite les freins (conditions de travail, organisation du travail) à la mixité ainsi que des leviers de rééquilibrage (Ex : dispositifs d'insertion : contrats d'apprentissage, stagiaires école, etc.) pour les métiers comportant un déséquilibre important ;
- développer les partenariats avec les écoles, les centres de formation, missions locales pour faire découvrir les métiers.

**PILOTES :** Pôle *Ressources humaines* / Pôle *Ressources humaines* / Équipe *Système d'information Ressources humaines*

**PRINCIPAUX CONTRIBUTEURS :** Mission stratégique *Cellule de Pilotage et d'Appui RH-ID*

**INDICATEURS DE SUIVI :** Production du diagnostic / Nombre de partenariat avec les écoles, missions locales, centres de formations pour faire découvrir les métiers

**CALENDRIER :** Second semestre 2021

## AXE 3 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique

### Chantier n°7 : Promouvoir la mixité des métiers

#### Action 7.2 : Accueillir des élèves en stage d'observation pour les sensibiliser à ces métiers en déséquilibre sur la représentativité des femmes et hommes (ex : numérique, informatique)

##### › CONTEXTE

Certains métiers connaissent un déséquilibre de la part femmes-hommes en raison de choix d'orientation qui, structurellement dans le temps, ont vu des filières d'enseignement et de formation attirer majoritairement tel ou tel sexe.

Aussi, faire évoluer vers plus de mixité le vivier de candidats et de candidates qui répondent à une offre d'emploi, nécessite bien en amont de faire changer les choix d'orientation scolaire.

##### › OBJECTIFS DE L'ACTION

L'action vise à :

- impliquer directement et concrètement les directions générales de la MEL dans la démarche de promotion de la mixité professionnelle ;
- contribuer à faire évoluer les choix d'orientation d'élèves et ainsi lutter contre des phénomènes d'autocensure.

##### › DESCRIPTIF DE L'ACTION

L'action consiste à déterminer des métiers où la part d'un sexe est sous-représentée et proposer à l'encadrement d'accueillir en stage d'observation des élèves.

**PILOTES :** Pôle *Ressources humaines* / Chargé de mission *Égalité-diversité* en lien avec le service *Recrutement* et l'équipe *Observatoire des emplois et des compétences*

**PRINCIPAUX CONTRIBUTEURS :** Tous services en tant que terrain de stage.

**INDICATEURS DE SUIVI :** Nombre de stagiaires accueillis / Nombre de participation à des forums ou à des salons

**CALENDRIER :** 2021-2023

## **AXE 3 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique**

---

### **Chantier n°7 : Promouvoir la mixité des métiers**

#### **Action 7.3 : Réaliser un diagnostic des locaux au prisme de la promotion de la mixité professionnelle**

##### **› CONTEXTE**

L'enjeu de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est souvent envisagé sous l'angle de la gestion des ressources humaines. D'autres aspects peuvent être pris en considération comme par exemple celui de l'adaptation des locaux. Les inadaptations des locaux ou des conditions d'exercice peuvent représenter un frein au développement de la mixité professionnelle.

##### **› OBJECTIFS DE L'ACTION**

L'action vise à faire que l'aménagement des locaux ne puisse pas constituer un obstacle à la promotion de l'égalité professionnelle.

##### **› DESCRIPTIF DE L'ACTION**

L'action consiste à réaliser un diagnostic des locaux relatif à l'accès et à l'existence de sanitaires et vestiaires mixtes et faire évoluer les locaux pour favoriser la mixité.

**PILOTES :** Pôle *Administration* / Direction *Patrimoine et sécurité*

**PRINCIPAUX CONTRIBUTEURS :** Tous services

**INDICATEURS DE SUIVI :** Réalisation d'un diagnostic / Établissement d'un plan pluriannuel d'adaptation des locaux / Liste annuelle des bâtiments transformés.

**CALENDRIER :** Second semestre 2021

## **AXE 3 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique**

---

### **Chantier n°7 : Promouvoir la mixité des métiers**

#### **Action 7.4 : Concevoir une exposition itinérante sur la mixité des métiers**

##### **› CONTEXTE**

Promouvoir la mixité professionnelle passe, entre autres, par une démarche de sensibilisation.

##### **› OBJECTIFS DE L'ACTION**

L'action vise à

- déconstruire les idées reçues autour des métiers dits masculins ou dits féminins
- valoriser la mixité dans des métiers fortement féminisés ou masculinisés.

##### **› DESCRIPTIF DE L'ACTION**

L'action consiste à :

- créer une exposition itinérante sur la mixité des métiers ;
- faire circuler cette exposition sur l'ensemble des sites extérieurs de la MEL.

**PILOTES :** Pôle *Innovation et dialogues* en lien avec le Pôle *Ressources humaines*  
Chargé de mission *Égalité-diversité*

**PRINCIPAUX CONTRIBUTEURS :** Tous services (ex : portraits d'agents et d'agentes)

**INDICATEURS DE SUIVI :** Nombre de sites ayant accueilli l'exposition par an

**CALENDRIER :** Second semestre 2021

## AXE 3 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique

### Chantier n°8 : Favoriser un égal accès aux responsabilités professionnelles

#### Action 8.1 : Favoriser l'égalité de traitement des femmes et des hommes dans le recrutement

##### › CONTEXTE

L'égalité professionnelle au sein d'une structure débute dès la phase du recrutement qui constitue une étape importante dans la vie professionnelle des agents, qu'il s'agisse d'un recrutement initial ou d'une mobilité interne. Aussi, les processus mis en œuvre par la MEL doivent garantir une égalité de traitement des femmes et des hommes et ainsi contribuer à favoriser des possibilités égalitaires d'évolution de carrière.

##### › OBJECTIFS DE L'ACTION

L'action vise à :

- interroger le processus de recrutement de l'établissement au regard de la dimension égalité femmes-hommes (mobilité interne et recrutement externe) ;
- mettre en place des conditions de recrutement non discriminantes.

##### › DESCRIPTIF DE L'ACTION

L'action consiste à :

- former les professionnels du recrutement à la lutte contre les stéréotypes et à l'égalité femmes-hommes ;
- sensibiliser l'encadrement à l'importance de la mixité des équipes ;
- veiller à une formulation asexuée des intitulés et du contenu des offres d'emplois ;
- concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans les jurys et instances de sélection constitués pour le recrutement ;
- élaborer un guide ou une charte d'entretien à destination des membres de jurys en utilisant une méthode d'intelligence collective (co-construction) ;
- être attentif à la répartition femmes-hommes dans le rapport candidatures reçues / agents convoqués en entretien / agents retenus ;
- mettre en œuvre des méthodes innovantes de recrutement (réalisation de tests pratiques, recours à des cabinets de recrutement, participation à des salons professionnels, diversification des canaux de diffusion des annonces) en particulier dans le but de pouvoir diversifier le vivier de talents.

**PILOTES :** Pôle Ressources humaine / Service Recrutement

**PRINCIPAUX CONTRIBUTEURS :** Pôle Ressources humaines et tout service concerné, Pôle Innovation et dialogues et direction Recherche et développement

**INDICATEURS DE SUIVI :** Formation des acteurs du recrutement, outils créés (guide de recrutement, revue de processus...), répartition femmes-hommes dans les jurys de recrutement, répartition femmes-hommes des candidats recrutés, analyse aléatoire des annonces publiées (écriture mixte), nombre et nature des méthodes innovantes de recrutement mises en œuvre.

**CALENDRIER :** Reporting annuel pour les données. Création de la charte de recrutement : premier semestre 2021.

## **AXE 3 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique**

### **Chantier n°8 : Favoriser un égal accès aux responsabilités professionnelles**

#### **Action 8.2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux avancements de grade**

##### **› CONTEXTE**

Les processus d'avancement de grade ou de promotion interne au sein d'une structure sont des étapes importantes dans l'évolution professionnelle d'un agent. Aussi, les processus mis en œuvre par la MEL doivent garantir une égalité de traitement des femmes et des hommes et ainsi contribuer à favoriser des possibilités égalitaires d'évolution de carrière. L'article 85 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique apporte des évolutions afin de contribuer à garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux avancements de grade.

##### **› OBJECTIFS DE L'ACTION**

L'action vise à garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux avancements de grade.

##### **› DESCRIPTIF DE L'ACTION**

L'action consiste à :

- concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans les jurys et instances de sélection constitués pour l'avancement de grade ou la promotion interne
- tenir compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés dans le cadre des lignes directrices de gestion ;
- préciser dans le tableau annuel d'avancement la part respective des femmes et des hommes dans le vivier des agents promouvables et celle parmi les agents inscrits sur ce tableau qui sont susceptibles d'être promus en exécution de celui-ci ;
- proposer des actions à mettre en œuvre lorsque la part des femmes ou des hommes dans le grade d'avancement est inférieure à cette même part dans le vivier des agents promouvables.

**PILOTES** : Pôle *Ressources humaines* / Direction Pilotage et administration *ressources humaines*

**PRINCIPAUX CONTRIBUTEURS** : Pôle *Ressources humaines* / Unité fonctionnelle *Analyse statutaire*.

**INDICATEURS DE SUIVI** : Production de données indiquées dans le tableau annuel évoqué supra / Proposition d'actions le cas échéant lorsque la part des femmes ou des hommes dans le grade d'avancement est inférieure à cette même part dans le vivier des agents promouvables.

**CALENDRIER** : Annuel

## **AXE 3 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique**

### **Chantier n°9 : Accompagner et encourager les parcours professionnels**

#### **Action 9.1 : Promouvoir l'affirmation d'un leadership féminin dans la construction du parcours professionnel**

##### **› CONTEXTE**

En tant qu'employeur responsable, la MEL s'engage à mettre en place une politique de ressources humaines garantissant l'égalité de traitement et la non-discrimination pour tous les agents tout au long de leur parcours professionnel. Il convient de porter une attention particulière aux parcours des femmes, car celles-ci peuvent être victimes de discriminations directes ou indirectes. En effet, le plafond de verre est une réalité dans de nombreuses organisations. Les parcours professionnels ascendants sont en général plus aisés pour les hommes que pour les femmes, qui voient souvent leur évolution de carrière ralentir à un certain niveau d'avancement.

##### **› OBJECTIFS DE L'ACTION**

L'action vise à garantir les mêmes conditions d'évolution professionnelle aux femmes et aux hommes de l'établissement.

##### **› DESCRIPTIF DE L'ACTION**

L'action consiste à

- réfléchir à la réalisation d'une étude sur le déroulement de carrière d'un panel d'agents afin d'identifier d'éventuels facteurs d'inégalités et d'existence de plafond de verre ;
- développer une politique de développement et d'accompagnement de viviers pour l'accès aux emplois de direction et de dirigeants ainsi que mettre en place et proposer un accompagnement de carrière adapté ;
- organiser des actions de sensibilisation pour inciter les femmes à oser accéder aux responsabilités et prendre conscience de certains freins existants (plafond de verre, syndrome de l'imposteur) ;
- envisager la création d'un réseau professionnel féminin au sein de la MEL.

**PILOTES :** Pôle *Ressources humaines*

**PRINCIPAUX CONTRIBUTEURS :** Pôle *Ressources humaines* / Direction *Vie de l'agent* / Pôle *Ressources humaines* / Chargé de mission *Égalité-diversité*.

**INDICATEURS DE SUIVI :** Création de dispositifs spécifiques / Organisation de sessions de sensibilisation

**CALENDRIER :** 2021-2023

## **AXE 3 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique**

---

### **Chantier n°9 : Accompagner et encourager les parcours professionnels**

#### **Action 9.2 : Mettre en œuvre le dispositif des nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique**

##### **› CONTEXTE**

La part des femmes et des hommes dans les fonctions d'encadrement supérieur de la fonction publique est souvent déséquilibrée. Aussi, afin de tendre vers plus d'égalité, le législateur a renforcé le dispositif des nominations équilibrées dans la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Le non-respect du dispositif des nominations équilibrées expose la collectivité au paiement d'une contribution.

##### **› OBJECTIFS DE L'ACTION**

L'action vise à prendre toute la mesure du dispositif de nominations équilibrées.

##### **› DESCRIPTIF DE L'ACTION**

L'action consiste à appliquer la réglementation.

**PILOTES** : Direction générale des services.

**PRINCIPAUX CONTRIBUTEURS** : Pôle *Ressources humaines*

**INDICATEURS DE SUIVI** : Déclaration des nominations effectuées (transmission en Préfecture).

**CALENDRIER** : Annuel

# **Axe 4**

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

## AXE 4 : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

### Chantier n°10 : Adapter l'organisation

#### Action 10.1 : Permettre la flexibilité et l'individualisation des horaires de travail : pérennisation des dispositifs organisation du temps de travail (OTT)

##### › CONTEXTE

Encourager et proposer de nouvelles formes d'organisation du travail au bénéfice de l'égalité professionnelle et de la qualité de vie au travail sont des enjeux contemporains pour les organisations de travail. La MEL propose déjà des dispositifs en ce sens dont le dispositif intitulé Organisation du temps de travail. Ce dispositif permet ainsi de proposer aux agents depuis le 1er janvier 2020 deux nouveaux cycles de travail : l'un de 35 heures sur 4.5 jours et l'autre de 70 heures sur 2 semaines (9 jours travaillés sur 10). Chaque agent peut en faire la demande. L'accord est donné sous réserve d'une bonne conciliation avec le fonctionnement de son service.

Au 31 août 2020, 561 fonctionnaires bénéficient de ce dispositif (306 hommes et 255 femmes).

Dans le cadre de ce dispositif, une réflexion pourra également être menée afin de déterminer les jours les plus adaptés pour fixer les dates de réunion ; avec en résonance également le fait que la journée du mercredi est un jour largement choisi comme celui pendant lequel s'exerce le temps partiel pour les agents qui l'ont souhaité.

##### › OBJECTIFS DE L'ACTION

L'action vise à permettre aux agents de choisir un cycle de travail leur permettant de mieux favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.

##### › DESCRIPTIF DE L'ACTION

L'action consiste à pérenniser et consolider le dispositif existant.

**PILOTES :** Pôle Ressources humaines / Équipe Organisation du temps de travail

**PRINCIPAUX CONTRIBUTEURS :** Services du pôle Ressources humaines

**INDICATEURS DE SUIVI :** Nombre d'agents bénéficiant du dispositif (répartition femmes hommes) / Enquête qualité menée auprès des agents bénéficiaires / Nombre de décisions de refus

**CALENDRIER :** Bilan annuel

## AXE 4 : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

### Chantier n°10 : Adapter l'organisation

#### Action 10.2 : Développer le télétravail : poursuite du déploiement du dispositif

##### › CONTEXTE

Face aux changements majeurs liés aux rythmes de vie, ainsi qu'au contexte sanitaire actuel, le télétravail est au premier plan des préoccupations professionnelles. La MEL s'est dotée dès 2019 d'une stratégie ambitieuse en matière de politique des temps. Dans ce cadre, suite à une expérimentation du télétravail pendant un an, la généralisation de la possibilité de télétravailler à la MEL a été votée par le Conseil métropolitain le 5 avril 2019.

Au 31 décembre 2019, ce sont 412 agents de la MEL qui bénéficient d'une autorisation de télétravail (41 % d'hommes et 59 % de femmes).

Une nouvelle vague de candidature a été lancée en 2020.

##### › OBJECTIFS DE L'ACTION

L'action vise à :

- permettre aux agents de solliciter le bénéfice du télétravail afin de mieux favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- accompagner la mise en place du dispositif d'actions afin de garantir un droit effectif à la déconnexion au-delà des bornes horaires de travail ;
- avoir une attention particulière pour les agentes (problématique d'un surcroît de charge mentale).

##### › DESCRIPTIF DE L'ACTION

L'action consiste à pérenniser et consolider le dispositif existant.

**PILOTES :** Pôle *Ressources humaines* / Équipe *Organisation du temps de travail*

**PRINCIPAUX CONTRIBUTEURS :** Services du pôle *Ressources humaines*

**INDICATEURS DE SUIVI :** Nombre d'agents bénéficiant du dispositif (répartition femmes- hommes) / Nombre de décisions de refus / Enquête qualité menée auprès des agents bénéficiaires / Réalisation d'actions et de sensibilisations afin de garantir le droit à la déconnexion

**CALENDRIER :** 2021 - 2023

## AXE 4 : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

---

### Chantier n°10 : Adapter l'organisation

#### Action 10.3 : Promouvoir les services offerts par la conciergerie

##### › CONTEXTE

Les évolutions, dans les rythmes de vie, font que les services qui sont parfois offerts par l'employeur, pour mieux articuler vie privée et vie professionnelle, permettent aux salariés d'éprouver un sentiment de bien-être qui peut avoir des effets positifs sur sa productivité et constituer un facteur de prévention des risques psychosociaux. La MEL propose ainsi à ses collaborateurs les services d'une conciergerie implantée sur le site du Biotopé. Cette conciergerie propose des services très variés : livraison de colis, livraison pharmacie, service de pressing - couture - repassage - cordonnerie, livraison de paniers de légumes bio, services de prestations d'entretien automobile...

5 269 prestations ont été réalisées par la conciergerie en 2019.

##### › OBJECTIFS DE L'ACTION

L'action vise à assurer la promotion des services de la conciergerie.

##### › DESCRIPTIF DE L'ACTION

L'action consiste à :

- évaluer l'adéquation des prestations proposées aux besoins des agents ;
- maintenir la visibilité des services offerts par la conciergerie ;
- établir des statistiques femmes-hommes des bénéficiaires des prestations.

**PILOTES** : Pôle Ressources humaines / Direction Vie de l'agent

**PRINCIPAUX CONTRIBUTEURS** : Pôle Ressources humaines / Service Action sociale, conciergerie et restaurant

**INDICATEURS DE SUIVI** : Réalisation d'une enquête auprès des agents sur leurs attentes / Réalisation d'actions de promotion de la conciergerie / Mise en place de données sexuées dans les statistiques de suivi d'activités.

**CALENDRIER** : Second semestre 2021

## AXE 4 : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

### Chantier n°11 : Soutenir la parentalité

#### Action 11.1 : Conforter les dispositifs menés par la MEL au profit de ses agents et créer un guide du parent

##### › CONTEXTE

Pour pouvoir concilier au mieux la vie privée et la vie professionnelle, le thème de la parentalité est majeur. La MEL a promu différents dispositifs spécifiques :

- l'instauration d'une nouvelle autorisation spéciale d'absence liée à la parentalité ;
- l'aménagement des horaires de travail pour les agents ayant un enfant ou un parent à charge atteint d'un handicap ;
- la perspective d'attribuer une demi-part supplémentaire de quotient familial, pour les agents parents isolés, dans le cadre de prestations d'action sociale.

Un enjeu identifié est celui d'une parentalité partagée entre les femmes et les hommes. A titre d'illustration, à la MEL, les bénéficiaires de la prise des temps partiels de droit (enfant de moins de 3 ans) se répartissent ainsi : 87 % de femmes et seulement 13 % d'hommes.

##### › OBJECTIFS DE L'ACTION

L'action vise à

- réaliser une évaluation de ces dispositifs ;
- faire la promotion de ces dispositifs auprès des agents, encourager une parentalité partagée (prise de temps partiel, disponibilité pour congé parental, journées d'absence pour enfant malade) ;
- informer les futurs et nouveaux parents de leurs droits et des conséquences de leurs choix en terme de carrière et rémunération (temps partiel, congé parental...) ainsi que des dispositifs sociaux proposés (ex : places de crèche).

##### › DESCRIPTIF DE L'ACTION

L'action consiste à :

- rédiger un guide du parent à la MEL ;
- diffuser annuellement une note aux encadrants rappelant les droits des futurs et jeunes parents ;
- accompagner et promouvoir la mise en place du congé paternité étendu (mise en œuvre prévisionnelle : juillet 2021).

**PILOTES :** Pôle *Ressources humaines*

**PRINCIPAUX CONTRIBUTEURS :** Pôle *Ressources humaines* / Chargé de mission *Égalité-diversité* / Chargé de mission *Bien-être au travail* / Service *Action sociale, conciergerie et restaurant* / Centre *Médico-Social*.

**INDICATEURS DE SUIVI :** Élaboration du guide du parent à la MEL. Diffusion d'une note aux encadrants / Tenue de statistiques sexuées sur la répartition femmes-hommes des congés et absences liés à la parentalité.

**CALENDRIER :** 2021

## AXE 4 : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

### Chantier n°11 : Soutenir la parentalité

#### Action 11.2 : Conforter la situation des collègues féminines enceintes

##### › CONTEXTE

L'article 81 de la loi de transformation de la fonction publique complète les critères prohibés de distinction entre agents (art. 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires) en y ajoutant l'état « de grossesse ». Par ailleurs, l'article 84 de la loi de transformation de la fonction publique exclut du champ d'application du jour de carence les congés de maladie liés à l'état de grossesse. Ces ajouts réglementaires incitent à maintenir une vigilance en ce qui concerne la situation des fonctionnaires féminines enceintes :

- lors de la grossesse mais également à leur retour ;
- dans le déroulement de leur carrière (recrutement, titularisation, rémunération, formation, évaluation, notation, discipline, promotion, affectation et mutation).

##### › OBJECTIFS DE L'ACTION

L'action vise à conforter la situation des collègues féminines enceintes.

##### › DESCRIPTIF DE L'ACTION

L'action consiste à :

- maintenir dans le règlement intérieur de la MEL les mentions déjà présentes (jour de carence, autorisation du conjoint de se rendre à des examens médicaux en lien avec la grossesse, aménagement du régime horaire ainsi que du nombre de jours de télétravail, facilités données pour pouvoir allaiter) ;
- mener une étude de satisfaction auprès des collègues ayant demandé à pouvoir utiliser un local pour tirer leur lait ;
- s'assurer qu'un jour de carence n'est pas appliqué aux congés maladie liés à l'état de grossesse.

**PILOTES :** Pôle *Ressources humaines*

**PRINCIPAUX CONTRIBUTEURS :** Services du Pôle Ressources humaines. Centre Médico-Social

**INDICATEURS DE SUIVI :** Présence des mentions dans le règlement intérieur / Réalisation d'une étude de satisfaction / Contrôle interne financier sur le processus du jour de carence.

**CALENDRIER :** 2021 - 2023

# **Axe 5**

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

## **AXE 5 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes**

---

### **Chantier n°12 : Former et sensibiliser**

#### **Action 12.1 : Mise en œuvre d'un plan de formation et de sensibilisation à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les stéréotypes de genre, les discriminations ainsi que la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes**

##### **› CONTEXTE**

La sensibilisation et la formation sont des outils pertinents pour déconstruire les stéréotypes sexués et faciliter l'appropriation de la thématique égalité femmes-hommes par l'ensemble de la communauté de travail. La sensibilisation et la formation des agents amènent ainsi une prise de conscience permettant d'analyser et de modifier, le cas échéant, les pratiques quotidiennes de travail et d'attirer l'attention des agents quant aux agissements des collègues. Pour accompagner les employeurs publics dans cette démarche et, conformément à l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 30 novembre 2018, la DGAFP met à disposition un référentiel de formation à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans la fonction publique.

##### **› OBJECTIFS DE L'ACTION**

L'action vise à :

- lutter contre les stéréotypes de genre, les discriminations ainsi que la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes ;
- développer une culture commune de l'égalité professionnelle ;
- permettre de structurer la démarche de candidature de la MEL à l'obtention du label AFNOR Égalité-diversité ;
- former et sensibiliser un public large.

##### **› DESCRIPTIF DE L'ACTION**

L'action consiste à :

- construire un plan ambitieux de formation et de sensibilisation à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les stéréotypes de genre, les discriminations ainsi que la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes ;
- définir les publics cibles de la formation : élus, ensemble des agents, agents en situation d'encadrement intermédiaire et supérieur, référents égalité, représentants du personnel, agents des services ressources humaines... ;
- proposer à chaque agent une formation adaptée à son profil ;
- définir des modalités pédagogiques attractives.

**PILOTES :** Pôle Ressources humaines / Service Formation et documentation.

**PRINCIPAUX CONTRIBUTEURS :** Pôle Innovation et dialogues / Direction Culture interne et managériale

**INDICATEURS DE SUIVI :** Nombre de sensibilisations/formations proposées / Nombre d'agents bénéficiaires / Qualité et originalité des modalités pédagogiques retenues

**CALENDRIER :** 2021

## AXE 5 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

---

### Chantier n°12 : Former et sensibiliser

#### Action 12.2 : Pérenniser la séquence de sensibilisation égalité diversité incluse depuis juin 2020 dans le parcours d'intégration des managers de la MEL

##### › CONTEXTE

La MEL a structuré une communauté de ses managers qui leur offre l'opportunité de :

- bénéficier d'un ensemble de services (accompagnement, formation...);
- créer une culture commune managériale.

Compte tenu du rôle pivot du manager dans la promotion des politiques d'égalité professionnelle, cette communauté doit bénéficier le plus possible d'actions de sensibilisation.

##### › OBJECTIFS DE L'ACTION

L'action vise à :

- sensibiliser les managers aux enjeux de l'égalité professionnelle ;
- sensibiliser les managers à leur rôle central dans la mise en œuvre de cette politique ;
- inciter les managers à s'inscrire à une formation adaptée à leur profil (ex : Manager la diversité).

##### › DESCRIPTIF DE L'ACTION

L'action consiste à pérenniser une séquence de sensibilisation lors du parcours d'intégration des managers.

**PILOTES :** Pôle *Innovation et dialogues* / Direction *Culture interne et managériale*

**PRINCIPAUX CONTRIBUTEURS :** Pôle Ressources humaines / Chargé de mission  
*Égalité-diversité*

**INDICATEURS DE SUIVI :** Nombre de sessions de sensibilisation organisées / Niveau de satisfaction exprimée par les managers dans la fiche d'évaluation

**CALENDRIER :** Permanent

## **AXE 5 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes**

### **Chantier n°13 : Prévenir et traiter**

#### **Action 13.1 : Créer un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles, de discrimination, du harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes**

##### **› CONTEXTE**

Prévue par l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, la mise en place par les employeurs de dispositifs de signalement et de traitement des situations de violences sexuelles, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes est rendue obligatoire par la loi de transformation de la fonction publique (article 80).

##### **› OBJECTIFS DE L'ACTION**

L'action vise à :

- recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés ;
- permettre également de recueillir les signalements de témoins de tels agissements.

##### **› DESCRIPTIF DE L'ACTION**

L'action consiste à :

- organiser une procédure de recueil des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements ;
- organiser une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes de tels actes ou agissements vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien ;
- organiser une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure de protection fonctionnelle appropriée et assurer le traitement des faits signalés, notamment par la réalisation d'une enquête administrative ;
- procéder, par tout moyen propre à la rendre accessible, à une information des agents sur l'existence de ce dispositif de signalement, ainsi que sur les procédures qu'il prévoit et les modalités définies pour que les agents puissent y avoir accès.

**PILOTES :** Pôle *Ressources humaines* / Mission stratégique *Évaluation et contrôle des politiques RH*

**PRINCIPAUX CONTRIBUTEURS :** Mission stratégique *Médiation, déontologie et éthique* / Pôle *Ressources humaines* / Chargé de mission *Égalité-diversité* / Unité fonctionnelle *Accompagnement et intégration professionnelle*. Centre médico-social.

**INDICATEURS DE SUIVI :** Un bilan annuel du dispositif de signalement sera présenté en Comité technique et intégré aux données au rapport social unique.

**CALENDRIER :** Cf. annexe 2 à la délibération du 18 décembre 2020 sur l'adoption du plan d'action sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

## AXE 5 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

### Chantier n°13 : Prévenir et traiter

#### Action 13.2 : Intégrer au sein d'une enquête anonyme de type «baromètre social» ou «conditions de vie au travail» la perception par les agents d'avoir été victime ou non sur leur poste actuel d'une situation de discrimination, de harcèlement ou de violences sexistes et sexuels

##### › CONTEXTE

Afin de pouvoir mesurer la perception d'un phénomène en milieu professionnel, l'outil du baromètre est fréquemment utilisé. La MEL a déjà utilisé cette méthode pour interroger ses agents sur leurs conditions de travail. Après une première enquête effectuée en 2016, une seconde a été proposée en 2019 avec le concours d'un cabinet de conseil. Cette démarche s'inscrit, entre autres, dans le cadre du plan de prévention des risques psycho-sociaux. Cette enquête pourrait être élargie aux thématiques des discriminations, du harcèlement et des violences sexistes et sexuels. À noter que l'enquête est réalisée de manière à garantir la confidentialité de l'identité des répondants.

##### › OBJECTIFS DE L'ACTION

L'action vise à intégrer dans la prochaine enquête des éléments liés à la perception par les agents de la MEL d'avoir été victime ou non, sur leur poste actuel, d'une situation de discrimination, de harcèlement ou de violences sexistes et sexuels.

##### › DESCRIPTIF DE L'ACTION

L'action consiste à :

- définir les questions proposées aux agents ;
- élaborer, suite à l'analyse des résultats, des propositions concrètes visant à réduire et à prévenir les situations de discrimination, de harcèlement ou de violences sexistes et sexuels.

**PILOTES :** Centre Médico-Social.

**PRINCIPAUX CONTRIBUTEURS :** Pôle *Ressources humaines* / Mission stratégique *Évaluation et contrôle des Ressources humaines* / Chargé de mission *Égalité-diversité*.  
Organisations syndicales.

**INDICATEURS DE SUIVI :** Réalisation de l'enquête et son analyse / Formulation de propositions concrètes visant à réduire et à prévenir les situations de discrimination, de harcèlement ou de violences sexistes et sexuels.

**CALENDRIER :** La date de lancement de la prochaine enquête est en cours de détermination.



**MÉTROPOLE**  
EUROPÉENNE DE LILLE