



## PLAN D'ACTION RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE 2024-2026

### Contexte

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a instauré l'obligation d'adopter un plan d'action dans le but d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ce plan d'action est établi selon une durée qui ne peut excéder trois ans renouvelables. Il doit comporter des mesures visant à :

1. Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes,
2. Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique,
3. Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale,
4. Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Un premier plan d'action a été établi pour la période 2021-2023, et doit être renouvelé pour la période 2024-2026.

### Le positionnement de la collectivité en matière de diversité et d'égalité F/H

Les élus et la Direction générale des services de la ville de Cergy sont pleinement investis dans la mise en place d'une politique en faveur de la diversité et de l'égalité des chances.

Au sein des politiques publiques menées à l'échelle du territoire, cette volonté s'est traduite notamment par la création en 2015 d'un comité égalité réunissant différents acteurs associatifs et institutionnels ainsi que par le développement d'actions favorisant la lutte contre les violences faites aux femmes, ou encore le développement de l'éducation à l'égalité et la lutte contre les stéréotypes filles-garçons,....

En matière de ressources humaines, les engagements de la ville sont inscrits dans le pacte social signé avec les représentants du personnel en septembre 2016 et renouvelé en 2021, ainsi que dans le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle pour la période 2021-2023.

## AXE 1 - EVALUER PREVENIR ET TRAITER LES ECARTS DE REMUNERATION

OBJECTIF	ACTIONS	INDICATEURS	ECHEANCE	ETAT
Réduire les écarts de salaires	Poursuivre et affiner les données concernant les écarts de rémunération	▪ Ecarts de rémunération femmes / hommes (RSU / RSC)	Annuel	✓
	Rééquilibrer le régime indemnitaire pour une meilleure égalité : poursuite du travail engagé sur la mise en place de grilles par métier, en lien avec la cotation des postes	▪ Nb de RI revus ▪ Budget consacré	Annuel	✓
	Publier sur le site de la ville la somme des 10 rémunérations les plus élevées (nouvelle obligation à compter de 2024)	▪ Publication oui / non	Annuel	Nouveau !
Lutter contre la précarité statutaire	Mettre en place une politique de rémunération plus juste à l'égard des contractuels	▪ Prise en compte de l'expérience professionnelle au moment du recrutement et du renouvellement des contrats	Annuel	✓
Améliorer l'accès au droit	Informier sur les incidences du temps de travail sur la retraite, la carrière et la rémunération	▪ Elaboration d'un article dans une newsletter	2024	Nouveau !

## AXE 2 - : VEILLER A L'EGAL ACCES AUX METIERS ET AUX RESPONSABILITES

OBJECTIF	ACTIONS	INDICATEURS	ECHEANCE	ETAT
Veiller à la non-discrimination dans les procédures de recrutement	Mise en place de jurys mixtes chaque fois que cela est possible	▪ Jury mixte oui / non	A chaque recrutement	✓
	Mettre en œuvre les nominations équilibrées dans les emplois supérieurs	▪ Représentation d'au moins 40% F/H par cycle de 4 recrutement (oui / non)	A chaque recrutement	✓

<b>Lutter contre la précarité statutaire</b>	Favoriser l'accès à l'emploi titulaire, au CDI	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nb d'agents « déprécarisés »,</li> <li>▪ Budget consacré</li> </ul>	Annuel	
<b>.Lutter contre les idées préconçues et les stéréotypes de genre</b>	Elaborer un plan de communication interne / externe pour rendre plus attractifs les métiers fortement genrés	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fait (oui / non)</li> </ul>	2024	<b>Nouveau !</b>
	Mettre en place des actions de sensibilisation pour permettre aux jeunes de découvrir la variété des métiers et les encourager à exercer le métier qui leur plaît, indépendamment des stéréotypes	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nombre d'actions de sensibilisation,</li> <li>▪ Nombre de jeunes accueillis en stage,</li> <li>▪ En apprentissage,</li> <li>▪ En service civique,...</li> </ul>	2024-2025	<b>Nouveau !</b>
<b>Encourager et favoriser l'accès à des fonctions d'encadrement</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Promouvoir les fonctions d'encadrement</li> <li>▪ Accompagner les projets de mobilité interne</li> <li>▪ Mettre en place des coachings pour accompagner les femmes ayant exprimé le souhait d'évoluer vers davantage de responsabilités</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Suivi des indicateurs sur la mixité dans l'encadrement (RSU/RSC)</li> </ul>	Annuel	
<b>Mieux accompagner les secondes parties de carrière</b>	Mettre en place les entretiens de 2 <sup>nde</sup> partie de carrière et accompagner les agents concerné(e)s vers les dispositifs d'aide à la mobilité	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nombre d'agents accompagnés,</li> <li>▪ Nombre d'entretiens de 2<sup>nde</sup> partie de carrière</li> </ul>	2025	<b>Nouveau !</b>
<b>Déroulement de carrière</b>	Veiller à l'égal accès des femmes et des hommes aux avancements de grade et de promotions	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ratios promus / promouvables</li> </ul>	Annuel	
<b>Favoriser l'accès au numérique pour tous</b>	Tous les agents sont dotés d'une adresse mail en 2023 Déployer les formations savoir de base en informatique	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nombre d'adresses mail</li> <li>▪ Nombre de sessions d'accompagnement</li> <li>▪ Nombre de jours de formation</li> <li>▪ Nombre d'agents formés</li> </ul>	2024-2026	
<b>Favoriser une politique d'achat égalitaire</b>	Introduire une clause égalité et lutte contre les discriminations dans les marchés	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fait (oui/non) ?</li> </ul>	2024 - 2025	<b>Nouveau !</b>

## AXE 3 – FAVORISER UNE MEILLEURE ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE

OBJECTIF	ACTIONS	INDICATEURS	ECHEANCE	ETAT
Adapter les organisations de travail	Mise en place des horaires variables pour éviter les incidences négatives du temps partiel	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nombre d'agents bénéficiaires des horaires variables / direction</li> </ul>	2022	✓
	Instaurer des règles inclusives pour les horaires de réunion (9-18h)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Prévu dans le règlement temps de travail et télétravail.</li> </ul>	2021	✓
	Poursuivre le développement du télétravail tout en garantissant le respect des temps de travail	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nombre de télétravailleur(euse)s F/H</li> </ul>	Annuel	✓
	Elargir l'accès au télétravail, adaptable en fonction des besoins (grossesse, règles douloureuses, PMA,...)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nombre de femmes concernées</li> <li>▪ Nombre de jours accordés en complément des dispositions contenues dans le protocole</li> </ul>	2024-2025	Nouveau !
	Etudier la possibilité de mettre en place des congés dédiés à la santé gynécologique (congés menstruels, PMA, IVG, fausse couche,...) : Sur certificat médical, jusqu'à 2 jours de congé par mois pour règles douloureuses ou endométriose, 3 actes médicaux pour PMA, IVG 1 jour, fausse couche 3 jours	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nombre de femmes concernées</li> <li>▪ Nombre de jours accordés</li> </ul>	2024-2025	Nouveau !
	Etudier la possibilité de mettre à disposition des protections menstruelles dans les WC	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nombre de protections périodiques</li> <li>▪ Budget consacré</li> </ul>	2024-2025	Nouveau !
	Etudier la possibilité d'autoriser et rémunérer les absences des agents postulant à l'adoption pour les rendez-vous obligatoires ayant lieu sur le temps de travail (réunion d'information et rendez-vous nécessaires à l'évaluation psycho-sociale)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nombre d'agents concernés</li> <li>▪ Nombre de jours accordés</li> </ul>	2024-2025	Nouveau !
	Accompagner les personnes en transition (psychologue du travail, droit d'emprunter un prénom d'usage,...)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nombre d'agents concernés</li> </ul>	2024	Nouveau !

<b>Modes de garde et organisation personnelle</b>	Favoriser l'accès à une place en crèche pour les agents de la collectivité	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nombre d'enfants accueillis</li> <li>▪ Nombre de demandes non satisfaites</li> </ul>	2022	✓
	Etudier la possibilité de signer une charte parentale (type Parental Challenge) reprenant les engagements de la collectivité en matière de soutien à la parentalité	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Signature de la charte oui / non</li> </ul>	2024-2025	Nouveau !
<b>Soutenir les familles qui rencontrent des difficultés sociales</b>	Mettre en place des logements d'urgences	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nombre d'agents accueillis</li> <li>▪ Durée moyenne d'hébergement</li> </ul>	Antérieur à 2021	✓

#### **AXE 4 – PREVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCE, DE HARCELEMENT MORAL OU SEXUEL, AINSI QUE LES AGISSEMENTS SEXISTES**

OBJECTIF	ACTIONS	INDICATEURS	ECHEANCE	ETAT
<b>Développer une culture commune en matière d'égalité professionnelle</b>	Développer des séances de sensibilisation à l'égalité professionnelle	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nombre de séances programmées par an</li> <li>▪ Nombre de directions sensibilisées</li> <li>▪ Nombre d'agents sensibilisés</li> </ul>	Annuelle	Nouveau !
	Former les encadrants et les équipes RH aux questions de non-discrimination et d'égalité	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nombre de séances programmées</li> <li>▪ Taux de couverture des niveaux managériaux sensibilisés</li> <li>▪ Nombre de managers sensibilisés</li> </ul>	Annuelle	Nouveau !
	Sensibiliser l'ensemble des agents au moment du « on boarding »	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Charte égalité ? Flyer ? Journée d'intégration ?</li> </ul>	2024-2025	Nouveau !

	Mettre en place une campagne de communication interne (kit à destination des femmes, animations, temps de rencontre et d'échanges à l'occasion des événements autour du 25 novembre et du 8 mars)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Réalisation de la campagne de communication (oui/non)</li> <li>▪ Nombre de kits distribués</li> <li>▪ Nombre d'animations et de temps d'échanges</li> </ul>	Annuelle	✓
	Soutenir la participation des agents aux manifestations telles que octobre rose,...	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nombre d'agents participant à des manifestations</li> </ul>	Annuelle	Nouveau !
	Etablir des règles internes en matière d'écriture égalitaire et définir les documents concernés	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mise en œuvre des recommandations dans les documents visés</li> </ul>	2024	Nouveau !
<b>Mettre en place des outils de concertation et d'information à destination des agents</b>	Réactiver le « réseau diversité et égalité des chances », désigner un référent égalité auprès du Préfet, organiser des temps d'échange	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nombre de membres</li> <li>▪ Nombre de réunions du réseau</li> </ul>	2024-2025	✗
<b>Prévenir et traiter les actes de violence, de harcèlement, d'agissements sexistes</b>	Mettre en place un dispositif de signalement des violences et discriminations et communiquer sur le sujet	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nombre de signalements</li> <li>▪ Campagne annuelle de communication (oui/non)</li> </ul>	2021	✓
	Mettre en place des formations à l'autodéfense féminine	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nb de femmes formées par an</li> </ul>	2024 ?	Nouveau !