



Plan d'action triennal 2024-2026 en matière d'égalité professionnelle Femmes-Hommes

Ville de Montereau-Fault-Yonne

Table des matières

Bilan du plan d'action triennal 2021-2023	2
I. Evaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération.....	2
II. Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux métiers et cadres d'emplois.....	2
III. Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle.....	3
IV. Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations.....	3
V. Gouvernance de la politique d'égalité professionnelle.....	3
Plan d'action triennal en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2024-2026	4

Bilan du plan d'action triennal 2021-2023

I. Evaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération

CHAMPS DE PROGRESSION	ACTIONS MENEES
-Réduire les écarts de salaire entre les sexes -Continuer à afficher une volonté d'une équipe DG paritaire et d'une manière générale, aller vers une équipe de direction élargie et paritaire	Refonte du régime indemnitaire : <ul style="list-style-type: none"> - Définition des plafonds de régime indemnitaire RIFSEEP selon la grille de fonctions et des critères objectifs. - Modalités de revalorisation : 10% ou 20% selon l'évolution des fonctions Adoption des lignes directrices de gestion

II. Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux métiers et cadres d'emplois

CHAMPS DE PROGRESSION	ACTIONS MENEES
Promouvoir (développer) la mixité des métiers	Mise en place et formalisation d'une procédure de recrutement garantissant l'absence de discrimination : <ul style="list-style-type: none"> - Neutralité des annonces de recrutement - Jury de recrutement - Attention portée aux candidatures féminines dans des services ou métiers majoritairement masculins (et inversement) - Mise en place d'une CV-Tech par métiers et/ou domaines de compétences <p>Valorisation des agents : vidéo sur le thème de la mixité des métiers diffusée lors de la cérémonie des vœux du Maire au personnel du 20 janvier 2023</p>
Formation et mobilité	Accompagnement par la formation au bénéfice des encadrants et des agents souhaitant évoluer : <ul style="list-style-type: none"> - Entretien annuel d'évaluation - Conduite de projets - Management <p>Ajout des souhaits de mobilité/évolution/reconversion des agents dans leur entretien annuel d'évaluation</p>
Développer la prévention pour mieux ouvrir certains postes ou métiers aux femmes	Entre 2021 et 2023 : <ul style="list-style-type: none"> - 18 aménagements de poste : 13 femmes et 5 hommes - 5 études ergonomiques : 2 femmes et 2 hommes
Promotions et avancements	Adoption des lignes directrices de gestion <ul style="list-style-type: none"> - Adoption d'une grille de critères objectifs en lien uniquement avec la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience, - Le critère de la part F/H peut permettre de départager deux agents présentant un nombre de points égal. <p>Néanmoins, la prise en compte de la part F/H ne peut avoir pour conséquence de fonder l'instauration de quotas ou ratios supplémentaires. Elle ne peut pas primer sur l'appréciation de la valeur professionnelle, des acquis de l'expérience et des critères instaurés.</p> <p>Procédure interne de campagne annuelle des avancements associant les représentants du personnel et les responsables</p>

	<p>2021 => Avancements de grade : 18 hommes et 17 femmes / Promotion interne : 4 hommes et 1 femme 2022 => Avancements de grade : 14 hommes et 5 femmes / Promotion interne : 5 hommes et 2 femmes 2023 => Avancements de grade : 5 hommes et 18 femmes / Promotion interne : 7 hommes</p>
Favoriser l'égal accès aux responsabilités professionnelles	Accompagnement des agents dans l'évolution de leurs responsabilités. Entre 2021 et 2023, 12 agents féminins et 6 agents masculins ont évolué sur des fonctions d'encadrement.

III. Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle

CHAMPS DE PROGRESSION	ACTIONS MENEES
Adaptation de l'organisation du travail et du temps de travail	<ul style="list-style-type: none"> - Elaboration et mise en œuvre du protocole télétravail <p>En 2023, 17 agents ont sollicité et obtenu la mise en place du télétravail régulier 15 femmes et 2 hommes</p>
Soutien à la parentalité	<p>CESU pour la garde d'enfants de moins de 3 ans Fête des mères et bons de l'Amicale du personnel Bons de l'Amicale du personnel pour la fin d'année Facilitation des aménagements accordés aux femmes enceintes</p>

IV. Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations

CHAMPS DE PROGRESSION	ACTIONS MENEES
Mise en place d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, des harcèlements et des discriminations	<ul style="list-style-type: none"> - Une enquête administrative est systématiquement déclenchée et menée en cas de signalement émanant d'un agent ou de sa hiérarchie - L'ensemble des encadrants a suivi la formation « Comprendre et agir contre les violences sexistes et sexuelles au travail » dispensée par l'association Paroles de Femmes-Le Relais

V. Gouvernance de la politique d'égalité professionnelle

CHAMPS DE PROGRESSION	ACTIONS MENEES
Définir les rôles et missions des différents acteurs de la politique d'égalité professionnelle	<ul style="list-style-type: none"> - Désignation d'un référent au sein de la DRH - Mise en place d'un comité consultatif
Définir les modalités de pilotage, suivi et évaluation du plan d'actions	Points d'étape réguliers en lien avec l'élue en charge notamment du personnel

Diagnostic, suivi régulier et évaluation du plan d'actions et de son efficacité

Rapport de situation en matière d'égalité Femmes-Hommes présenté en Comité Social Territorial chaque année

Plan d'action triennal en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2024-2026

AXES	CHAMPS DE PROGRESSION	INDICATEURS	ACTIONS/MESURES	ECHEANCES
1. <i>Evaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération</i>	<ul style="list-style-type: none"> -Réduire les écarts de salaire entre les sexes -Continuer à afficher une volonté d'une équipe DG paritaire et d'une manière générale, aller vers une équipe de direction élargie et paritaire 	Identification et analyse des écarts de rémunérations par sexe : <ul style="list-style-type: none"> - écarts liés à la cotation des postes - pourcentage de femmes et d'hommes ayant bénéficié d'une revalorisation IFSE/CIA 	Mettre en place des mesures de traitement des écarts de rémunération : <ul style="list-style-type: none"> - Faire un bilan sexué des campagnes de revalorisation CIA et IFSE - Guide du recrutement intégrant ces problématiques EFH - maintenir une équipe de DG paritaire -réduire les écarts de rémunérations moyennes entre les femmes et les hommes dans la catégorie A, toutes filières confondues 	Démarche pluriannuelle entamée en 2020 s'appuyant notamment sur la refonte du régime indemnitaire approuvé lors du conseil municipal du 2 décembre 2020 et qu'il conviendra de faire évoluer selon les lignes directrices de gestion RH
2. <i>Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux métiers et cadres d'emplois</i>	Promouvoir (développer) la mixité des métiers	<ul style="list-style-type: none"> -suivi genré des différentes familles de métiers/fonctions de la Ville -répartition des agents partis en formation par sexe -suivi des écarts entre les agents promouvables par sexe et agents promus par sexe 	<ul style="list-style-type: none"> - continuer à communiquer sur les métiers sans stéréotype de genre et neutralité des annonces de recrutement - intégrer la notion du genre dans les procédures RH (recrutement, mobilité, promotion, accès à la formation) -formations sur la question de l'égalité professionnelle des encadrants et des agents -maintenir et développer la procédure de recrutement garantissant l'absence de discrimination -mettre en place une politique d'accessibilité à la formation en développant notamment le distanciel 	2024-2026
	Formation et mobilité	<ul style="list-style-type: none"> -suivi de l'évolution professionnelle des agents par sexe pour faciliter les prises de poste à responsabilité chez les femmes - faciliter l'accès aux concours et examens professionnels 	<ul style="list-style-type: none"> - accompagner les demandes de mobilité ou reconversion en vérifiant l'absence d'inégalités femmes-hommes sur les postes occupés et en favorisant les souhaits malgré d'éventuels freins sur des nouveaux postes pouvant être perçus comme stéréotypés - continuer à former les agents manifestant une volonté d'évolution 	2024-2026
	Développer la prévention pour mieux ouvrir certains postes ou métiers aux femmes	<ul style="list-style-type: none"> -nombre d'aménagements ayant permis de développer la mixité 	<ul style="list-style-type: none"> - identifier les postes à adapter (exemple : force physique remplacée par un matériel spécifique) - intervenir sur les services sensibles et/ou à forte accidentologie au travail notamment en accompagnant les aménagements de postes ou sites de travail -mise à jour du DUERP 	2026

	Promotions et avancements	-indication de la part respective femmes - hommes dans les tableaux d'avancement de grade avec ratios promouvables/promu-e-s - maintien des droits à avancement pendant un congé parental ou de disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans	-maintenir la procédure de campagne annuelle des avancements	2024
	Favoriser l'égal accès aux responsabilités professionnelles	Suivi du nombre de femmes /hommes occupant des postes à responsabilité	Maintenir l'accompagnement des femmes vers des postes d'encadrement ou de conduite de projets	2024-2026
3. <i>Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle</i>	Adaptation de l'organisation du travail et du temps de travail	-suivi des temps partiel par sexe -suivi du nombre d'agents en télétravail par sexe (dès sa mise en oeuvre au sein de la collectivité, hors COVID)	- Développer le télétravail -sensibilisation des cadres et élu.e.s à la limitation des réunions en soirée (hors instances obligatoires) - former les responsables sur la gestion du temps de travail	2024
	Soutien à la parentalité	-Suivi de la part des agents ayant pris leur congé paternité -Suivi des absences pour garde d'enfant par sexe -Suivi du nombre de femmes enceintes ayant un aménagement d'horaires/ nombre de femmes enceintes	- communication sur les droits relatifs aux absences liées à la parentalité - développer en lien avec l'amicale du personnel les actions sociales liées aux enfants - accompagner le départ d'un agent en congé maternité , parental ainsi que son retour	2024-2026
4. <i>Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations</i>	Mise en place d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, des harcèlements et des discriminations	-suivi du nombre de signalements par sexe -suivi du nombre de demande de protection fonctionnelle par sexe	-Formaliser le process mis en oeuvre - campagne de sensibilisation et de communication - mise en place d'une cellule d'écoute pour les agent.e.s victimes ou témoins	2024-2026
5. <i>Gouvernance de la politique d'égalité professionnelle</i>	Définir les rôles et missions des différents acteurs de la politique d'égalité professionnelle		- désignation d'un référent - mise en place d'un COPIL - COTECH -faire adhérer les agents en les invitant à participer à l'insufflation de cette culture	2024-2026
	Définir les modalités de pilotage, suivi et évaluation du plan d'actions	-suivi des réunions /instances par an -pourcentage réalisé sur un objectif défini	- définir les modalités d'organisation du dialogue social - définir les modalités d'évaluation, évolution et révision du plan d'actions - points d'étape réguliers en lien avec l'élue en charge notamment du personnel	2024-2026
	Modalités d'information des agents sur le plan d'action et la politique d'égalité professionnelle	-suivi du nombre d'actions de communication par an - suivi du nombre de consultations auprès des agents	communication par mail, InterCom, campagnes d'affichage	2024-2026
	Diagnostic, suivi régulier et évaluation du plan d'actions et de son efficacité	suivi du nombre d'indicateurs en progression positive	Diagnostic de la situation comparée des femmes et des hommes dans l'administration : rapport annuel de situation	2024