



**Plan d'action
en faveur de l'égalité
professionnelle**

Ville de Meudon et CCAS

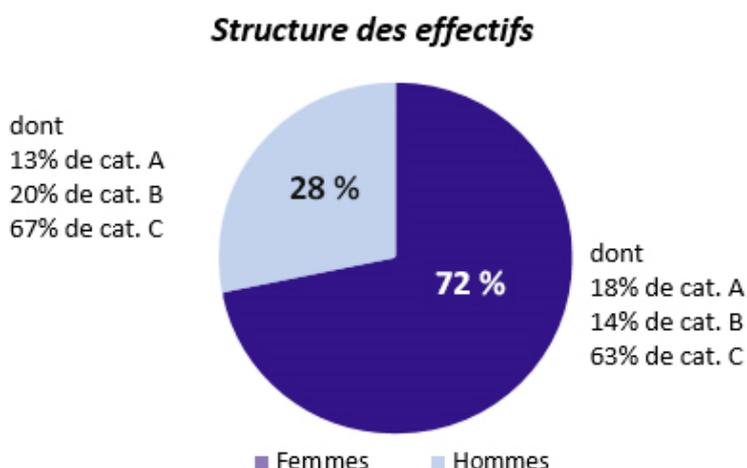
L'égalité est un principe inscrit dans la Constitution. Pourtant, dans les faits, les chiffres nous rappellent que des inégalités persistent et que l'égalité réelle entre les femmes et les hommes n'est pas encore atteinte. Ce plan d'actions vise à promouvoir et à proposer des actions concrètes dans le but de tendre vers une égalité réelle.

La collectivité (Ville et CCAS) s'est appuyée sur une série d'indicateurs sexués, portant sur les ressources humaines afin de mesurer les écarts et les comprendre pour mettre à jour d'éventuelles discriminations directes ou indirectes.

Ce document présente les chiffres clés issus du rapport de situation comparée de 2020, souligne les forces et les sujets d'attention de la collectivité en matière d'égalité, produit un bilan du 1er plan égalité mis en œuvre en 2021 et énonce ses objectifs pour les années 2022-2024.

// Qui sont les agents de la ville de Meudon ?

→ Majoritairement des femmes

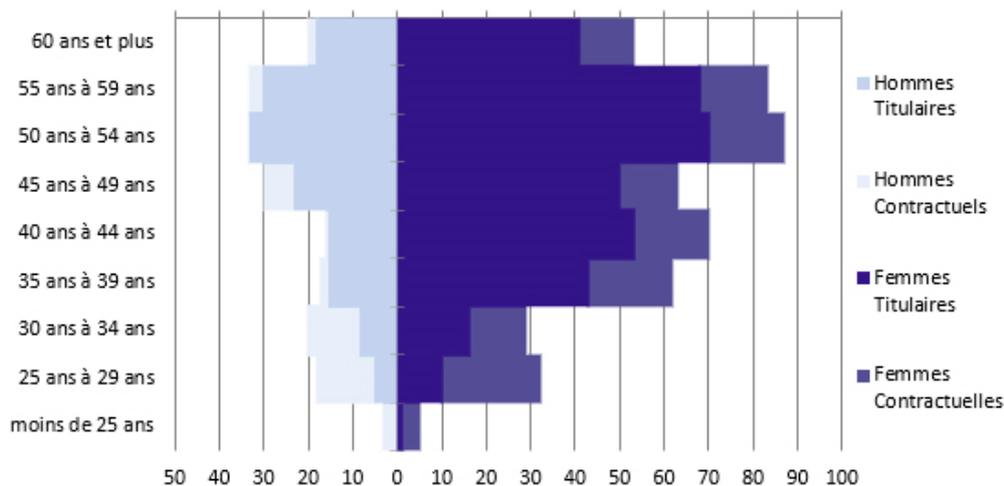


En 2020, **les femmes représentent 72%** des effectifs et **les hommes 28%**. La commune est au-dessus du taux national (61% de femmes), ce qui peut s'expliquer par les transferts à l'établissement public territorial Grand Paris Seine Ouest (GPSO), de compétences techniques exercées principalement par des agents masculins.

Les femmes représentent 79% des effectifs de la catégorie A. Elles sont ainsi sur représentées par rapport à leur effectif global.

Les femmes sont également sur représentées parmi les contractuels (75%). Cela s'explique par le fait que l'essentiel des postes de remplacement (CDD) concerne le secteur de la petite enfance.

→ L'âge des agents supérieur à la moyenne nationale



L'âge moyen des femmes est de **46,9 ans** (+1,6 an par rapport à la moyenne nationale) et celui des hommes de **51,4 ans** (+6,1 an par rapport à la moyenne nationale).

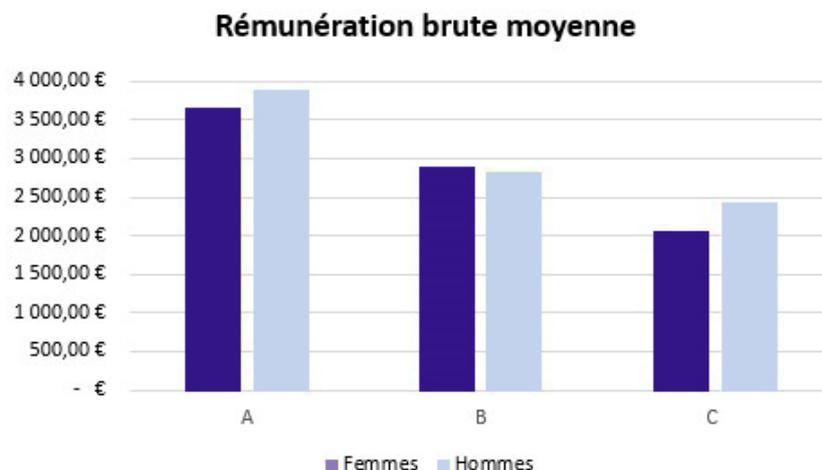
Les **hommes, comme les femmes, prennent leur retraite à 62 ans** (62,48 ans pour les hommes et 62,10 ans pour les femmes), après avoir travaillé en moyenne 27,5 ans dans la collectivité

→ Des filières traditionnellement peu mixtes

Les **femmes** sont présentes dans toutes les filières mais leur représentativité est plus importante **dans les filières sociale (100%) et médico-sociale (95%), culturelle (92%) et administrative (83%)**.

Les hommes sont sur représentés dans la filière police (71%) et dans la filière technique (43%). Ils exercent principalement dans les services espaces verts, logistique, bâtiments alors que les agentes de la filière technique exercent dans les écoles et les crèches. (62,10 ans pour les femmes), après avoir travaillé en moyenne 27,5 ans dans la collectivité.

→ Des écarts de rémunération limités mais persistants



Si les **hommes et les femmes de catégorie B** perçoivent sensiblement le même salaire, les **femmes de catégories A et C** perçoivent un **salaire inférieur à celui des hommes** de catégories A (-10,8%) et C (-13%).

En ce qui concerne les catégories A, **l'écart est principalement imputable au traitement de base.**

A ce titre, il convient de rappeler que **les hommes de catégorie A sont en moyenne plus âgés que leurs homologues féminins** et que le traitement augmente avec l'ancienneté. Pour les catégories C, l'écart de rémunération est essentiellement attribuable aux heures supplémentaires

→ Une gestion du temps de travail différenciée

Les temps partiels sont quasi exclusivement exercés par des femmes (94%). Les femmes représentent 100% des bénéficiaires d'un congé parental en 2019 (3 demandes) et 87% des demandes d'autorisation d'absence pour enfants malades.

A contrario, les hommes sont plus nombreux à bénéficier d'un CET (43,1% des hommes contre 37,5% des femmes).

// Forces de Meudon en matière d'égalité professionnelle

→ Parité de la direction générale et de la direction

La Direction Générale et les postes de direction sont occupés de façon paritaire (50% d'hommes et 50% de femmes). S'agissant des postes de chefs de service, le poids des femmes reste majoritaire même s'il diminue (69,6% contre 70,8%) et reste en-dessous de la proportion de femmes dans la collectivité (72%).

→ Régime indemnitaire permettant d'attribuer à fonctions égales, des primes égales

Le RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, sujétions, expertise et engagement professionnel) est en vigueur depuis 2018 pour sa part IFSE (indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise).

→ Dispositifs pour favoriser la conciliation des temps professionnel et personnel

Depuis plusieurs années, la collectivité a mis en place **des plages de travail fixes et variables**. Le principe de l'horaire variable consiste à donner aux agents la possibilité de choisir eux-mêmes leurs besoins

journaliers de travail au regard de leurs motivations et besoins personnels, sous réserve des nécessités de service.

Des propositions d'activités sportives pour tous (foot, gym, mise à disposition de gymnases pour le badminton...) et l'accès à un lieu de restauration collective via le CNRS viennent améliorer la qualité de vie au travail et la conciliation des temps de vie.

// Sujet d'attention

→ Le télétravail

En 2019, la collectivité s'est engagée dans un processus de mise en place du télétravail. Après une phase de test, intégrant 7 femmes et 5 hommes, débutée le 1er janvier 2020, la collectivité a élargi l'accès au télétravail à compter du 12 octobre 2020. Aujourd'hui, 145 agent.es (42 hommes soit 29% et 103 femmes soit 71%) ont choisi de télétravailler 1 à 2 jours par semaine : certains en formule fixe (26), mixte (57) ou ponctuelle (62).

Il s'agit d'être vigilant dans la mise en œuvre du télétravail dans le temps, afin que ce dernier soit une source de facilitation des temps de vie et non une source de discrimination, notamment dans le cadre du déroulement de la carrière. Parallèlement au développement du télétravail, le droit à la déconnexion et les risques liés à une hyperconnectivité doivent être les sujets de sensibilisation auprès de l'ensemble des agents

// Plan d'action 2021 en faveur de l'égalité professionnelle

THÈME	ACTION 2021	INDICATEUR DE SUIVI 2021
Communication interne	Veiller à une communication sans stéréotype de sexe	100% des supports de communication interne sont sans stéréotype de sexe
Recrutement	Mettre en place des conditions d'accès non-discriminantes aux emplois de la collectivité	100% des offres d'emploi sont rédigées sans stéréotype de sexe
	Produire des données statistiques sur les candidatures reçues (internes et externes) et sur les candidatures reçues en entretien	Disposer des données pour 100% des recrutements ouverts en 2021
	Encourager la mixité au sein des directions historiquement féminines ou masculines	Expérimentation sur une direction ou un service
Formation	Promouvoir les formations du CNFPT sur le thème de l'égalité	Nombre de formations promues Nombre de participants et participantes
Gestion de carrière	Analyser finement les données sur les avancements et promotions internes	Disposer des données générées pour 100% des cadres d'emplois ouverts aux avancements et promotions internes en 2021
	Accompagner le retour de congés liés à la parentalité par un entretien mené par le manager	En 2021, produire une grille d'entretien adressée aux managers concernés par un agent de retour de congés liés à la parentalité. S'assurer que 100% de ces entretiens soient menés en 2021
	Promouvoir la prise du congé de paternité dans le cadre de l'allongement de ce dernier	Communication à l'ensemble du personnel au moment de la mise en place effective du nouveau congé de paternité (juillet 2021)
	Analyser des données de l'absentéisme par métier et mettre en place des mesures correctives	Commencer en 2021 par les métiers les plus féminisés (Petite enfance, ATSEM).
Rémunération	Mettre fin à la prime de présence au profit de l'extension du CIA à tous les agent.es	Passage en Comité technique et délibération en CM et CA du CCAS d'ici septembre 2021.
	Affiner l'analyse sur les salaires afin d'éclairer les écarts identifiés lors de l'état des lieux de 2019	Production de l'analyse en 2021
	Identifier les causes de la sous-représentation des femmes dans l'octroi des heures supplémentaires	Production de l'étude en 2021 avec des mesures correctives pour 2022.
	Délivrer une pleine information au moment de la demande du temps partiel ou d'un congé parental	100% des agents ayant fait une demande de temps partiel ont été informés des impacts sur la carrière, la rémunération et les droits à la retraite.
Conciliation vie professionnelle vie personnelle	Communiquer sur l'organisation du temps de travail	Diffusion du support de communication auprès de tous les agents
	Valoriser les activités sportives proposées	Disposer des données générées
	Suivre la fréquentation au restaurant du CNRS	Disposer des données générées
	Promouvoir le télétravail en tant que dispositif favorisant l'équilibre des temps	Gener les statistiques sur le télétravail. Réaliser des questionnaires de satisfaction et d'amélioration du dispositif. Réaliser une action de communication au moment du renouvellement des conventions de télétravail.
Discriminations et violences sexuelles et sexistes	Lutter contre les formes de discriminations et les violences sexuelles et sexistes au travail	Mise en place du dispositif de signalement en 2021.
	Informers sur le harcèlement sexuel et sexiste	Production du document d'information en 2021.

// Bilan des actions 2021

→ Communication interne

Afin de veiller à une communication sans stéréotype de sexe, nous avons sollicité l'avis du Centre Hubertine Auclert sur un certain nombre des documents RH publiés en 2021 (Lignes directrices de gestion, Plan d'actions égalité professionnel, 2 Newsletters RH). Du point de vue des visuels, comme des contenus, aucun point de vigilance ne nous a été signalé. Le Centre Hubertine Auclert a notamment souligné la qualité du 1^o plan d'actions produit.

D'autre part, plusieurs actions, associant différents services (direction de la communication, pôle jeunesse famille, archives et DRH), ont été menées **pendant le mois de l'égalité** :

- Envoi du programme par mail à tous les agents, le 8 mars
- Création et diffusion d'une vidéo « 8 mars – 8 femmes », mettant en avant 8 agents féminins de la collectivité
- Diffusion de la plaquette du 1^{er} plan d'actions pour l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes auprès de tous les agents
- Organisation de 3 réunions de présentation et d'échanges autour du plan d'actions
- Valorisation des posts Facebook sur le parcours de femmes ayant compté dans l'histoire de Meudon
- Quizz pour tester ses connaissances en matière d'égalité : 20 participants et 6 lauréats réunis pour échanger autour de l'égalité.

→ Recrutement

Afin de mettre en place des conditions d'accès non-discriminantes aux emplois de la collectivité, **100% des offres d'emploi sont rédigées sans stéréotype de sexe**. Le libellé de certains métiers posant question (dans leur traduction sans écriture inclusive) toutes les annonces comportent à minima la mention (H/F). Nous prévoyons de travailler sur cette difficulté avec le Centre Hubertine Auclert.

Il est difficile aujourd'hui, avec notre logiciel de recrutement, de produire des données statistiques fiables et complètes sur le nombre sexué de candidatures reçues et d'entretiens réalisés.

Encourager la mixité au sein des directions historiquement féminines ou masculines s'est avéré très difficile cette année car ces métiers sont en forte tension et souffrent d'un manque de candidature. Nous envisageons donc de reprendre cette expérimentation en travaillant avec les emplois d'été, les stages et l'apprentissage. D'autre part, nous allons inscrire au plan de formation 2022-2024, des formations pour accompagner les managers à recruter sans discriminer. Enfin, nous souhaitons valoriser l'expérience des agents de la collectivité.

→ Formation

La reprise de la plupart des formations du CNFPT au dernier trimestre 2021 n'a pas permis la mise en place de formation sur le thème de l'égalité de façon élargie. Cette action est inscrite au plan de formation 2022-2024.

Néanmoins, 2 formations nécessaires à la mise en œuvre du dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlements et d'agissements sexistes ont été réalisées par 8 femmes et 2 hommes. Il s'agissait pour les référents et les coordinateurs du dispositif d'acquérir une expertise juridique, afin d'être en mesure d'apprécier la nature des faits, des connaissances afin d'être en mesure d'orienter la victime vers les interlocuteurs les plus pertinents notamment en termes de soutien, et une capacité à permettre la libre expression et à recueillir la parole avec bienveillance et neutralité.

D'autre part, une agente a bénéficié d'une formation à l'INET sur les enjeux de l'égalité femmes-hommes dans les relations professionnelles. Dans un contexte de renouvellement profond des identités professionnelles et d'évolution attendue des pratiques managériales, l'intention du module était d'identifier les enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes, de connaître et comprendre les mécanismes structurels producteurs d'inégalités, de savoir repérer, analyser les points de tension dans un collectif de travail mixte et enfin, de libérer les capacités d'agir en gagnant en cohérence et assertivité dans ses relations professionnelles.

→ Gestion de carrières

Nous disposons de **données générées sur les avancements et les promotions internes** en 2021. Elles ont été communiquées dans le rapport social unique. Une analyse sera produite.

Une **grille de critères** d'évaluation visant à valider les possibilités de manière objective est en cours de réalisation. Elle sera finalisée dans le cadre du dialogue social et sera diffusée de manière transparente à tous les agents.

Une **grille d'entretien** permettant d'accompagner un agent de retour de congés liés à la parentalité a été formalisée. Elle va être adressée à tous les managers concernés.

La Newsletter RH de juillet 2021 a permis une information à l'ensemble des agents au moment de la mise en place **de l'allongement du congé de paternité**.

Le contexte sanitaire n'a pas permis une analyse fine et complète des données de l'absentéisme par métier afin de mettre en place des mesures correctives. Il est proposé de reconduire cette action.

→ Rémunération

L'analyse des salaires des agents permanents travaillant à temps complet met en **évidence des écarts de salaires plus ou moins marqués, entre les hommes et les femmes, selon la filière et la catégorie de grade**. On constate que la part des primes et des heures supplémentaires a plus d'impact que l'écart d'âge. Aujourd'hui réalisé de façon « empirique », cette étude pourrait être plus fine grâce à un outil de pilotage de la masse salariale dédié qui permettrait l'analyse et la production de scénarii instantanément avec des données sécurisées.

La répartition des heures supplémentaires entre hommes et femmes est inégale, a fortiori au regard de la répartition des effectifs. En effet, 55,5% des hommes en bénéficient alors que 72% des femmes composent la collectivité. On constate que les filières technique et police, les plus créatrices d'heures supplémentaires, sont aussi les plus masculinisées. En effet, si l'on exclut les agents techniques de la petite enfance et de l'éducation, qui ne génèrent pas d'heures supplémentaires, alors la filière technique compte 84% d'hommes. De même, alors que les heures supplémentaires liées aux astreintes

représentent plus de 12% du total des heures supplémentaires, à peine 5,4% de femmes en ont effectuées. D'autre part, même si les temps partiels ne concernent que 30 agents, 97% sont demandés par des femmes (en hausse de 3 points). Or ces postes ne génèrent pas d'heures supplémentaires.

Depuis la mise en place du RIFSEEP en 2017, l'extension du CIA à d'autres bénéficiaires a fait l'objet de réflexions, notamment avec les représentants du personnel, afin de répondre à l'obligation légale de verser le RIFSEEP dans ses deux composantes. Jusqu'à présent, seules les catégories A et les managers de la collectivité perçoivent le CIA. Tous les autres agents touchent la prime de présence. L'extension du CIA à tous les agents (dont l'effet en termes de rémunération sera effectif en 2023) permettra de réduire une source d'inégalité à l'égard des parents non encadrants. Ce sont en effet principalement les femmes qui sont absentes pour maternité ou garde d'enfants, davantage encore dans les familles monoparentales. Des groupes de travail ont permis de réfléchir collectivement aux impacts de cette extension. Des actions de sensibilisation des managers ont permis une présentation du nouveau dispositif et un accompagnement dans la mise en œuvre des changements. Elles se poursuivront en 2022.

Afin de délivrer une pleine information au moment de la demande de temps partiel ou de congé parental, le plan prévoyait d'informer les agents par courrier des impacts sur leur carrière, leur rémunération et leurs droits à la retraite. Ce courrier sera rédigé et adressé aux agents concernés à compter de l'année 2022.

En 2021, la prime grand âge accordée aux aides-soignants du SSIAD et la prime COVID exceptionnelle versée par le département aux aides à domicile, ont contribué à revaloriser des fonctions principalement occupées par des femmes.

→ Conciliation vie professionnelle – vie personnelle

La communication sur l'organisation du temps de travail est une action reportée au prochain plan.

Nous ne disposons pas de données genrées mais nous souhaitons renforcer la communication sur le fait que les activités sportives proposées aux agents sont pour toutes et tous.

Au 30 septembre 2021, la fréquentation du **self du CNRS** est la suivante : 127 femmes (70%) 1557 passages (43%) / 54 hommes (30%) 2074 passages (57%). Les femmes sont 2 fois plus nombreuses à se rendre au CNRS que les hommes (70% - 30%) mais leur fréquentation est moindre (43% - 57%).

En 2020, **le bilan généré du CNAS** montre que les femmes font plus de demandes (76%) mais pour des montants moyens de prestations moins importants (91€ pour les hommes / 78€ pour les femmes).

Le **télétravail** s'est imposé comme un mode d'organisation de certaines activités professionnelles. Il répond à des aspirations fortes d'une grande partie d'agents en favorisant l'équilibre des temps de vie professionnel et personnel. En septembre 2021, 152 conventions de télétravail ont été signées dont 130 renouvellements. La proportion de télétravailleur femmes / hommes est la même que celle des effectifs.

En début d'année 2021, des questionnaires de satisfaction (165 agents répondants) ont permis d'évaluer les points de satisfaction et les sujets de vigilance. Ces points d'attention ont fait l'objet d'échanges lors de groupes de travail. Les conseils pratiques et les besoins qui ont été recensés vont faire l'objet d'une communication. Parmi ces sujets, le droit à la déconnexion et les risques de l'hyper-connectivité feront l'objet d'une nouvelle sensibilisation.

En complément de ces actions, la ville a été interrogée dans le cadre d'une étude portant sur le télétravail et l'égalité professionnelle, étude commanditée par le Centre Hubertine Auclert.

→ **Discriminations et violences sexuelles et sexistes**

Un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes a été mis en place et lancé le 26 novembre 2021. Il a été conçu en collaboration avec des professionnels internes (représentants du personnel, Police Municipale, psychologues de la ville, direction de la communication, chargée de mission CLSPD) et externes (Centre Hubertine Auclert, autres collectivités territoriales, CIDFF 92). Le dispositif s'appuie sur des référents volontaires et formés sur ces thématiques et sur le recueil de la parole. La campagne d'information visuelle (affiche et tract), qui doit permettre aux agents de comprendre l'utilité et le fonctionnement concret du dispositif, va être complétée par une sensibilisation lors d'échanges dans tous les services et de formations.

A ce jour, les référents n'ont pas enregistré de signalement.

// Plan d'action 2022 - 2024 en faveur de l'égalité professionnelle

THÈME	ACTION 2022-2024	INDICATEUR DE SUIVI 2022-2024
Communication interne	Veiller à une communication sans stéréotype de sexe	100% des supports de communication interne sont sans stéréotype de sexe
	Mise en place d'actions en faveur de l'égalité	Mettre en place des actions en interne, notamment dans le cadre du mois de l'égalité
Recrutement	Mettre en place des conditions d'accès non-discriminantes aux emplois de la collectivité	100% des offres d'emploi sont rédigées sans stéréotype de sexe
	S'assurer que les recrutements ne soient pas source de discrimination	Produire des conseils auprès des encadrants qui recrutent Analyser certains recrutements (nombre de candidatures reçues de chaque sexe / nombre de candidats reçus en entretien / candidat sélectionné)
	Encourager la mixité au sein des directions historiquement féminines ou masculines	Expérimentation sur une direction ou un service
Formation	Promouvoir les formations du CNFPT sur le thème de l'égalité	Nombre de formations promues Nombre de participants et participantes
	Analyser finement les données sur les avancements et promotions internes	Analyser les données genrées pour 100% des cadres d'emplois ouverts aux avancements et promotions internes en 2021
Gestion de carrière	Accompagner le retour de congés liés à la parentalité par un entretien mené par le manager	S'assurer que 100% de ces entretiens soient menés
	Analyser des données de l'absentéisme par métier et mettre en place des mesures correctives	Commencer par les métiers les plus féminisés (Petite enfance, ATSEM).
Rémunération	Mettre fin à la prime de présence au profit de l'extension du CIA à tous les agent.es	Poursuivre l'accompagnement des agents et des managers pour favoriser la transition
	Délivrer une pleine information au moment de la demande du temps partiel ou d'un congé parental	100% des agents ayant fait une demande de temps partiel ont été informés des impacts sur la carrière, la rémunération et les droits à la retraite.
	Mesurer les effets des reclassements et revalorisations indiciaires	Analyser les bénéfices pour les femmes et les hommes concernés par ces réformes statutaires

Conciliation vie professionnelle vie personnelle	Communiquer sur l'organisation du temps de travail	Diffusion du support de communication auprès de tous les agents
	Valoriser les activités sportives proposées	Communication vers tous les agents
	Analyser l'utilisation de l'offre du CNAS et la fréquentation au restaurant du CNRS	Disposer des données générées et les comparer dans le temps
	Promouvoir le télétravail en tant que dispositif favorisant l'équilibre des temps	<p>Genrer les statistiques sur le télétravail.</p> <p>Mettre en place les actions définies par les groupes de travail.</p> <p>Réaliser une action de communication au moment du renouvellement des conventions de télétravail.</p>
Discriminations et violences sexuelles et sexistes	Lutter contre les formes de discriminations et les violences sexuelles et sexistes au travail	Faire vivre le dispositif de signalement et l'améliorer
	Informers sur le harcèlement sexuel et sexiste	Production du document d'information, échanges dans les services et sensibilisation large.