

NOMENCLATURE : 09-01

VILLE DE LENS
CONSEIL MUNICIPAL
SEANCE DU 6 DECEMBRE 2023

EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES
HOMMES – PLAN D'ACTION

Rapporteur : Monsieur Thibault GHEYSENS

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, a introduit de nouvelles obligations pour les employeurs publics en matière de renforcement de l'égalité professionnelle.

Ces obligations sont applicables à la Ville de Lens qui doit prévoir l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le plan d'action, qui succède au plan d'action égalité femmes-hommes 2021-2023 ayant fait l'objet d'une délibération le 16 décembre 2020, a vocation à définir la stratégie et les mesures destinées à réduire les écarts constatés dans la situation professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le Comité Social territorial est consulté sur l'élaboration du plan d'action et est informé de l'état de sa mise en œuvre.

Elaboré sur la base des données issues de l'état de la situation comparée de l'égalité entre les femmes et les hommes du rapport social unique, le plan d'action doit comporter au moins des mesures :

- évaluant, prévenant et, le cas échéant, traitant les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes,

- garantissant l'égal d'accès des femmes et des hommes à la Fonction Publique ainsi qu'en matière d'avancement et de promotion,

- favorisant l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale,

- prévenant et traitant les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Le plan indique la période sur laquelle il porte, dans la limite de trois ans, et définit, pour cette période, la stratégie et les mesures destinées à réduire les écarts constatés. Il précise, pour chacun des domaines précités, les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et leur calendrier de mise en œuvre.

Il doit être mis à la disposition des agents par voie numérique et, le cas échéant, par tout autre moyen et doit être transmis au Préfet.

Le Comité Social Territorial qui s'est réuni le 23 novembre 2023 a émis un avis favorable.

Au regard de ce qui précède, il vous est par conséquent demandé :

- d'approuver les éléments repris dans le Plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes mentionnés dans le document annexé à la présente délibération,
- d'autoriser Monsieur le Maire ou son représentant à signer avec les organisations syndicales représentées au Comité Technique (*l'organisation syndicale Force Ouvrière des Territoriaux de LENS, l'UNSA Territoriaux de LENS et la CGT Territoriaux de Lens*) le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- d'autoriser Monsieur le Maire à prendre toutes les dispositions utiles dans le cadre de la mise en œuvre du Plan d'action.

La dépense en résultant sera imputée sur le crédit du budget de la Ville.

La Commission Finances a émis un avis favorable.

⇒ **Adoptée à l'unanimité après que le Conseil Municipal en eut délibéré.**

Le Maire,



Sylvain ROBERT



Le Secrétaire de Séance,



Henri CUGIER

EXTRAIT DU REGISTRE

DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

AFFICHE EN MAIRIE LE 7 DECEMBRE 2023

=====

SEANCE DU 06 DECEMBRE 2023 – 14H00

=====

L'an deux mille vingt-trois, le 06 décembre, à 14 heures, le Conseil Municipal de la Ville de LENS s'est réuni à l'hôtel de ville, sous la présidence de Monsieur Sylvain ROBERT, Maire, et sur convocation en date du 29 novembre 2023.

Etaient présents : MM. ROBERT et HANON, Mme AIT CHIKHEBBIH, M. MAZURE, Mme BOURDON, M. GHEYSENS, Mme CORRE, M. CECAK, Mme LEFEBVRE, M. OUDJANI, Mme LAGNIEZ, Mme MEPHU NGUIFO, M. DESOUTTER, Mmes CHOCHOI et MAZEREUW, M. CUGIER, Mme NION, MM. DAUBRESSE et REAL, Mme MASSET, Mmes LOURDELLE, GLEMBA et BRAET, M. LOURDEL, Mme JACKOWSKI, M. NYCZ, Mmes LEROY et LAUWERS, MM. PACH et CLAVET, Mme DAVID.

Etaient excusés : M. BOUKERCHA ayant donné pouvoir à M. ROBERT, Mme VAIRON ayant donné pouvoir à Mme AIT CHIKHEBBIH, Mme BRASSART ayant donné pouvoir à Mme CHOCHOI, M. HOJNATZKI ayant donné pouvoir à M. MAZURE, Mme BEDNARSKA ayant donné pouvoir à M. CUGIER, M. DUCASTEL n'ayant pas donné de pouvoir, Mme VINCENT n'ayant pas donné de pouvoir.

Etait absent : M. DESMARETZ.

Les conseillers présents formant la majorité des membres en exercice, lesquels sont au nombre de trente-neuf, il a été procédé, conformément à l'article L.2121-15 du Code général des collectivités territoriales, immédiatement après l'ouverture de la séance, à la nomination d'un secrétaire pris au sein du Conseil.

M. CUGIER, conformément aux dispositions de l'article L. 2121-15 du Code général des collectivités territoriales, a été désigné à l'unanimité des Conseillers présents, pour remplir ces fonctions qu'il a acceptées.

PLAN D'ACTION DE LA VILLE DE LENS

Janvier 2024 – Décembre 2026



L'égalité professionnelle
entre **les femmes** et **les hommes**
à la ville de Lens

SOMMAIRE

Introduction..... page 3

Mesures garantissant l'égal accès des femmes et des hommes à la fonction publique ainsi qu'en matière d'avancement et de promotion..... page 3

*Sur l'égal accès des femmes et des hommes à la fonction publique
Sur l'avancement et la promotion*

Mesures évaluant, prévenant et, le cas échéant, traitant les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes..... page 4

Sur la réduction des écarts de rémunération

Mesures favorisant l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale..... page 5

*Sur les congés familiaux
Sur le temps professionnel et la vie personnelle*

Mesures prévenant et traitant les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes..... page 6

*Sur les discriminations, les actes de violence
Sur le harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes*

Autres dispositions..... page 7

*Sur la durée du plan
Sur les modalités
Sur les indicateurs de suivi*

PLAN D'ACTION DE LA VILLE DE LENS RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE

Introduction

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 dite de transformation de la fonction publique consacre son dernier volet à l'égalité professionnelle.

Elle transpose les dispositions de l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique en prévoyant notamment l'élaboration d'un plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le plan d'action de la Ville de LENS relatif à l'égalité professionnelle s'inscrit dans la continuité *du rapport social unique (RSU) qui doit être présenté chaque année au comité social territorial*. Le rapport reprend les données sexuées relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Elaboré sur la base des données issues de l'état de la situation comparée de l'égalité entre les femmes et les hommes du rapport social unique, le plan d'action doit comporter au moins des :

Mesures garantissant l'égal accès des femmes et des hommes à la fonction publique ainsi qu'en matière d'avancement et de promotion

Sur l'égal accès des femmes et des hommes à la fonction publique :

La lutte pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale passe par une attention toute particulière portée au moment du recrutement :

- Assurer l'égalité dans la publicité des vacances d'emplois,
- Rédiger les déclarations et offres dans le respect de l'égalité,
- S'assurer que les déclarations, fiches de poste et intitulés de poste ne fassent aucune référence à un genre spécifique, que la mention relative à la spécificité H/F soit automatique, que les avis de recrutement restent neutres et s'adressent indifféremment aux femmes et aux hommes.

Le processus de recrutement visera à :

- Constituer des jurys de recrutement assurant une certaine mixité, pour l'ensemble des dispositifs existants au sein de la Ville de Lens
- Alternier Femme/Homme pour la présidence des jurys de recrutement,
- S'assurer du caractère non discriminatoire au travers des comptes rendus des jurys,
- Recevoir en entretien pour tous les postes des femmes et des hommes a minima dans la même proportion que celle des Curriculum Vitae reçus, s'ils répondent aux besoins,
- Elaborer un compte rendu du recrutement explicitant le choix du candidat retenu.

Sur l'avancement et la promotion :

- Porter une attention particulière aux disparités pouvant exister dans les parcours professionnels des femmes et des hommes en identifiant les trajectoires professionnelles et veiller à ce que les procédures permettant d'apprécier la manière de servir (évaluation, réduction d'ancienneté, attribution des primes) ne pénalisent pas les agents concernés, du fait de l'absence liée à un congé.

Il est rappelé que les congés liés à la maternité, à la famille ou à l'état de santé des agents ne sauraient limiter les possibilités d'avancement des agents dans le cadre de leur déroulement de carrière. Ces congés ne doivent pas non plus avoir d'impact sur le montant de certaines primes attribuées en lien avec l'évaluation individuelle.

- Veiller à ce que les agents à temps partiel, à temps non complet bénéficient d'une évolution de carrière comparable à celle des agents à temps plein, et fassent l'objet d'une attention particulière s'agissant notamment de l'accès aux promotions et aux formations.

De fait, les temps partiels et non complets se concentrent essentiellement dans les services à la personne (crèches, écoles...) où l'on compte une très forte majorité de femmes d'où la volonté d'avoir une approche globale. Cette approche globale permettra de revaloriser ces emplois et par ce biais de favoriser la mixité.

- Faire évoluer la mobilité interne dans le cadre de pratiques de ressources humaines en lien avec les avancements en ayant assuré au préalable une revue générale.

- Mener une politique volontariste d'attention particulière au déroulement des carrières des femmes afin de combler les écarts qui pourraient être constatés.

Mesures évaluant, prévenant et, le cas échéant, traitant les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Partant du constat général au niveau national qu'être une femme reste source d'inégalité salariale. A 30 ans, chez les moins diplômées, l'écart est de 24 % dans la FPT et la FPE (hors enseignants qui ont très peu de primes), de manière à peu près identique aux grandes entreprises (23 %) et aux plus petites (24 %) quand la fonction publique hospitalière (FPH), très féminisée, affiche un écart de seulement 1 %. Les jeunes diplômées s'en sortent mieux, avec un écart réduit à 8 % chez les enseignants et à 15 % dans la FPE, hors enseignants.

Ces inégalités femmes-hommes perdurent avec l'âge :

- à 45 ans, l'écart augmente légèrement à 25 % pour les peu ou pas diplômées de la FPT et des grandes entreprises. Il est de 30 % dans les plus petites et de 7 % dans la FPH ;
- pour les femmes très diplômées, les écarts se creusent eux aussi avec l'âge : 28 % dans le secteur public, 37 % dans les grandes entreprises et 49 % dans les petites entreprises à 45 ans.

Sur la réduction des écarts de rémunération :

- Poursuivre le travail d'analyse et de traitement des écarts de rémunération en maintenant le niveau de réflexion générale sur la structure du régime indemnitaire et son évolution. En effet, pour agir il convient de connaître la situation exacte dans laquelle se trouve la collectivité à partir du constat général d'écarts entre les métiers de la filière technique, plus masculinisés et mieux payés, et les métiers des autres filières (culturelle, administrative, médico-sociale...), plus

féminisés et moins payés, qui se vérifient le plus souvent sans justification sur le fond. D'où l'intérêt de réaliser une analyse des situations par catégorie et par filière pour vérifier qu'à responsabilité et expertise identiques correspond un même niveau de traitement en s'appuyant sur le dispositif du régime indemnitaire mis en place au sein de la collectivité reposant sur la classification et la hiérarchisation des postes.

- Objectiver le régime indemnitaire en revisitant l'attribution et le montant des primes individuelles (IFSE du RIFSEEP) sur des critères objectifs - y compris de variation et mesurant les écarts et la dimension du collectif d'un service.

- Intégrer ce travail sur les rémunérations dans une approche systémique combinant les interventions en matière de mixité des métiers, de reconnaissance et de professionnalisation du travail, d'accès à l'emploi et à la formation, de lutte contre les stéréotypes, d'articulation des temps de vie et de gestion du temps.

Mesures favorisant l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale :

Sur les congés familiaux :

Malgré les diverses possibilités de congés familiaux ouvertes par le statut de la fonction publique territoriale, la naissance d'un enfant marque le plus souvent une rupture dans les trajectoires professionnelles féminines. En effet, dans la majorité des cas, ce sont les femmes qui ont recours aux congés familiaux, généralement considérés comme un frein au déroulement de la carrière professionnelle.

- Informer les agents des règles et des effets en termes de carrière, des choix faits en matière de congés familiaux et de temps partiel (dans le cadre de la procédure d'intégration des nouveaux personnels : développer les informations concernant les impacts du choix de congés familiaux - congé parental, de solidarité familiale, de présence parentale, demande de disponibilité pour élever un enfant ou demande de temps partiel - sur leur carrière).

- Proposer des solutions concrètes visant à permettre l'évolution des comportements à l'égard des congés familiaux et ainsi atteindre l'objectif d'égalité professionnelle.

- Favoriser le retour à son poste de travail après certains congés pour événements familiaux en proposant :

- Des entretiens avec l'agent lors des différentes étapes du congé (arrivée à échéance de la période de congé familial, renouvellement...),
- La vérification de l'articulation du poste avec la situation personnelle nouvelle,
- Des actions de formation d'adaptation à l'emploi,
- Un plan de formation,

étant précisé que d'une manière générale, les plans de formation élaborés par la collectivité pourraient intégrer des actions de formation portant sur l'égalité professionnelle.

Sur le temps professionnel et la vie personnelle :

- Concilier l'offre d'une part, aux usagers des horaires d'ouverture de services toujours plus adaptés et d'autre part, aux personnels des conditions pour mieux satisfaire les besoins de leur vie personnelle ou familiale en étudiant la possibilité de permettre de choisir un horaire de travail différent ou aménagé pour permettre d'assurer un service public plus satisfaisant encore, et d'attirer, de conserver à leur emploi des agents motivés.

- Réaliser des études approfondies sur les conditions de travail notamment sur le télétravail en déterminant les conditions de mise en œuvre (Détermination du cadre, du périmètre, des conditions, des critères d'éligibilité des agents, de façon à construire les points de repère organisationnels et managériaux).

- Dresser un bilan régulier des évolutions en la matière et analyser l'adéquation entre les rythmes de travail et les besoins de la collectivité, définition éventuelle de conditions d'extension.

- Mieux organiser les temps de travail des agents permettant de déterminer et d'agir sur les modalités de gestion, de contrôle et d'organisation du temps de travail des personnels.

Mesures prévenant et traitant les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

- Apporter une grande vigilance à la question de l'image de la femme dans l'organisation de la collectivité. Institutionnaliser une communication dégenrée (dans les infos du personnel, dans tous les documents internes...).

- Inscrire dans divers cahiers des charges des acteurs externes avec lesquels la collectivité peut travailler une clause contre les stéréotypes de genre.

- Communication sur l'existence du dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes mis en place par la collectivité (décret n° 2020-256 du 13 mars 2020).

- Mieux informer les agents et communiquer via les supports de communication et outils RH en ouvrant les supports de communication interne aux problématiques de l'égalité professionnelle femmes-hommes (Infos du personnel...).

- Continuer la mise en œuvre et renforcer les moyens les plus appropriés pour éviter ou faire cesser les attaques auxquelles le fonctionnaire est exposé : mise en place de mesures de prévention, de protection fonctionnelle, disciplinaires, d'assistance.

- Communiquer sur la responsabilité des chefs de service. En effet, l'article 2-1 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique pose une obligation générale, en disposant que : « *Les chefs de service sont chargés, dans la limite de leurs attributions et dans le cadre des délégations qui leur sont consenties, de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité* ». La première des préventions repose sur le devoir, pour l'autorité hiérarchique, de faire cesser l'existence de troubles dans le service.

- Créer une adresse mail dédiée et sécurisée et renforcer le dispositif d'écoute avec du personnel formé, dans le domaine des discriminations, des actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que des agissements sexistes

- Développer :

* la sensibilisation des agents, des managers et des représentants des organisations professionnelles ;

* les politiques de formation à la prévention ;

* l'action de la formation spécialisée du comité social territorial qui contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels et suscite toute initiative qu'elle estime utile dans cette perspective conformément à l'article L. 4612-3 du même code. La formation spécialisée peut proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral et du harcèlement sexuel ;

- * l'adaptation du document unique ;
- * la mobilisation des services de médecine préventive (médecins, infirmiers, psychologues du travail, assistantes sociales...) ainsi que des assistants de prévention ou des conseillers de prévention ;
- * la mise en place de dispositifs d'alerte et gestion des situations de harcèlement sexuel.

- Informer sur :

- * les numéros d'urgence gratuits pouvant être composés à partir d'un téléphone : (le 17 pour joindre la police et la gendarmerie, le 112 : numéro d'appel unique européen pour accéder aux services d'urgence, valable dans l'Union européenne, le 15 : numéro spécifique aux urgences médicales (SAMU), le 18 pour les pompiers, le 114 pour les personnes sourdes ou malentendantes victimes ou témoins d'une situation d'urgence, de solliciter l'intervention des services de secours (en remplacement des 15, 17, 18) ;
- * les numéros d'écoute, d'information et d'orientation : le 39 19 : Violences Femmes Info destiné aux femmes victimes de violences, ainsi qu'à leur entourage et aux professionnels concernés. Il permet d'assurer une écoute, une information, et, en fonction des demandes, une orientation adaptée vers les dispositifs locaux d'accompagnement et de prise en charge. Il est anonyme ;
- * le 08 Victimes : 08 842 846 37 : Ce numéro « porte d'entrée » est destiné à toutes les victimes de violences quel que soit le préjudice subi. Victimes ou témoins de harcèlement peuvent contacter le 08 victimes 7 jour/7 de 9h à 21h. Ce numéro est non surtaxé. Le 08 Victimes est un service de l'Institut National d'Aide aux Victimes et de Médiation (INAVEM), fédération de 150 associations présentes dans toute la France ;
- * les associations nationales : AVFT (Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail) - CNIDFF - Centre National d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles) et les associations locales.

- Former :

- * les équipes de la halte-garderie à l'éducation et à l'égalité dès le plus jeune âge ;
- * les équipes des centres de loisirs à la prévention du sexisme ;
- * les personnels qui interviennent sur les pauses méridiennes ;
- * Prévenir les violences sexistes et sexuelles auprès des jeunes dans les antennes jeunesse selon les modalités suivantes de réalisation : une séance par temps de vacances scolaires, 2 ou 3 animateurs (trices) pour animer et accompagner les échanges.

Autres dispositions

Le présent plan porte sur une période de trois ans à compter du 1^{er} janvier 2024. Il pourra faire l'objet d'un ajustement au Comité Social Territorial selon les avancées dans chacun des domaines précités en fonction des objectifs à atteindre et des indicateurs de suivi.

LE MAIRE,

Les représentants des organisations syndicales
Représentées au Comité Social Territorial de la
Ville de LENS

Le représentant du Syndicat
Force Ouvrière des Territoriaux de LENS,

Le représentant du Syndicat
UNSA Territoriaux de LENS,

Le représentant du Syndicat
CGT Territoriaux de LENS,