



1 - Affirmer l'égalité professionnelle

La Ville de Rouen, en tant qu'employeur, souhaite être irréprochable dans son fonctionnement interne, préalable nécessaire pour irriguer dans ses politiques publiques comme dans ses relations avec ses partenaires une culture de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Exemplaire à divers niveaux: représentation publique et politique équilibrée, modalités et conditions de recrutement égalitaires, résorption de l'emploi précaire,... ; elle souhaite affirmer ces orientations et travailler sur plusieurs axes d'amélioration identifiés lors du bilan du premier plan d'actions: mise en place d'un plan de formation, constitution d'un bilan social annuel, amélioration de la conciliation entre les temps de vie professionnelle et personnelle...

Fiche action 1 - 1	Mettre en œuvre une égale participation des femmes et des hommes dans la sphère politique et publique	7
Fiche action 1 - 2	Concilier les temps de vie professionnelle et personnelle.....	9
Fiche action 1 - 3	Mener un diagnostic sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation du personnel municipal.....	10
Fiche action 1 - 4	Assurer des conditions de recrutements, de mobilité et de déroulement de carrière favorables à l'égalité femme/homme	11
Fiche action 1 - 5	Sensibiliser et former les encadrants à la lutte contre les discriminations.....	12
Fiche action 1 - 6	Améliorer la situation du personnel municipal en contexte de précarité professionnelle.....	13
Fiche action 1 - 7	Prévenir et agir contre le harcèlement et les comportements sexistes au travail.....	14



Mettre en œuvre une égale participation des femmes et des hommes dans la sphère politique et publique

Contexte

Le 2 février 2017, le Haut Conseil à l'Égalité publiait un rapport interrogeant le partage du pouvoir entre les femmes et les hommes au niveau local. Il observait qu'en dépit des lois dites de la parité qui ont permis un partage des places, les femmes restaient exclues des fonctions exécutives, où réside véritablement le pouvoir et où il n'existe pas de contraintes paritaires. Véritable démarche démocratique, la présence de femmes au sein des organes décisionnels d'une collectivité ou d'une délégation permettent de favoriser la prise en compte des besoins et des aspirations de l'ensemble de la population et non plus, consciemment ou non, ceux d'une seule catégorie d'administré.e.s.

À la Ville de Rouen, la parité des élu.e.s est respectée en Commission Administrative Paritaire, Comité Technique, Comité d'Hygiène et de Sécurité des Conditions de Travail, Conseil Municipal et pour les représentants à la Métropole tandis que le CM est composé d'élues aux délégations importantes.

Objectif stratégique

Continuer à développer et promouvoir le principe de représentation équilibrée entre femmes et hommes pour les divers organismes du ressort de la Ville comme pour ceux dans lesquels elle siège.

Objectifs opérationnels

- Désigner pour ses propres organismes décisionnels et consultatifs autant de femmes que d'hommes
- Veiller à ce que la désignation des élus par le Conseil Municipal pour siéger au sein des différents organismes dans lesquels la Ville est partie prenante tienne compte du principe d'une représentation paritaire tant en termes de nombre de femmes et d'hommes désignés que de niveau des fonctions assurées
- Inciter nos partenaires à agir de même

Direction pilote

Cabinet du Maire

Directions associées / Partenaires:

- Direction des Ressources Humaines
- Direction des Affaires Juridiques
- Directions travaillant avec des comités d'usagers ou d'établissements
- Syndicats représentatifs du personnel

Impact territorial et public visé:

- Élus
- Agents municipaux

Critères d'évaluation

- Nombre de femmes et d'hommes choisis pour siéger dans les comités et commissions mises en place par la Ville.
- Nombre de femmes et d'hommes désignés pour siéger dans des organismes extérieurs

Charte Européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

Articles 1, 2, 3 et 5

Calendrier

2018 à 2020.

Concilier les temps de vie professionnelle et personnelle

Contexte

La conciliation des temps de vie professionnelle et personnelle est une des difficultés récurrentes des salariés, et singulièrement des femmes. L'organisation des temps de travail constitue un levier majeur pour construire des modalités de conciliation vertueuses au plan social et économique. En 2010, on estimait que les femmes vivant en couple et ayant au moins un enfant consacraient 34h hebdomadaires de travail domestique contre 18 h pour les hommes dans la même situation.

Objectif stratégique

Permettre aux agents de mieux maîtriser l'articulation des horaires et impératifs professionnels et personnels, ceux-ci étant facteurs d'inégalité entre les femmes et les hommes.

Objectifs opérationnels

- Réaliser un état des lieux en matière de réunion sur l'année 2017
- Inscrire un cadre préférentiel d'organisation des réunions dans la Charte de gestion du temps dans la collectivité

Direction pilote

MP3D

Directions associées / Partenaires:

Ensemble des directions

Impact territorial et public visé

Ensemble du personnel municipal

Critères d'évaluation

Nombre de réunions organisées après 17 heures

Charte Européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

Articles 6 et 11

Calendrier de réalisation

état des lieux en matière de réunions: 2018



Mener un diagnostic sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation du personnel municipal

Contexte

Le statut de fonctionnaire ne protège que partiellement des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes. Ainsi, les chiffres nationaux permettent de mettre en évidence les inégalités professionnelles suivantes dans la fonction publique (Rapport annuel sur l'égalité entre les femmes et les hommes, Conseil commun de la fonction publique, 24 juin 2014):

- Comme dans le privé, les salaires des femmes sont inférieurs à ceux des hommes. Dans la territoriale, le salaire net mensuel moyen des femmes s'élève à 1734 euros, contre 1944 euros pour les hommes. Les primes et indemnités des femmes sont toujours inférieures: dans la fonction publique, elles représentent en moyenne 16,5 % du salaire brut des femmes, 27,5 % pour les hommes.
- Les femmes sont plus nombreuses à travailler à temps partiel que les hommes (83 % des postes à temps partiel). Dans la fonction publique, 22 % des femmes titulaires sont à temps partiel, contre 4 % des hommes. Dans la territoriale 97 % des congés parentaux sont pris par des femmes.

Le Rapport de Situation Comparé constitue ainsi un outil majeur pour identifier les différentes inégalités professionnelles spécifiques à chaque collectivité et mettre en place une politique en faveur de l'égalité professionnelle.

Objectif stratégique

Présenter annuellement un Rapport de Situation Comparée qui servira de diagnostic pour améliorer l'égalité professionnelle au sein de la collectivité.

Objectifs opérationnels

- Concevoir annuellement un Bilan Social assorti d'un Rapport de Situation Comparée
- S'appuyer sur le diagnostic du Bilan Social et du RSC pour identifier de nouvelles pistes d'actions
- S'appuyer sur Kit d'animation conçu par les signataires de la Convention régionale 2013-2018 pour l'égalité entre les femmes et les hommes, qui permet de faire le point sur les inégalités F/H dans son environnement professionnel et de définir des pistes d'actions d'amélioration
- Communiquer en interne sur ce diagnostic

Direction pilote

Direction des Ressources humaines

Directions associées / Partenaires

Ensemble des directions

Impact territorial et public visé

Ensemble du personnel municipal

Critères d'évaluation

Analyse des bilans sociaux, réalisation du RSC

- Nombres d'actions issues de cette analyse
- Nombre d'actions de communication

Charte Européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

Article 6 et 11

Nombre annuel de décisions de promotions d'hommes et de femmes

Nombre annuel de femmes et d'hommes promus par catégorie comparé aux agents promouvables

Évolution des éléments du bilan social relatif aux promotions

Charte Européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

Article 11

Calendrier

2013 à 2015 avec une évaluation annuelle

2014 pour le bilan social comparé

Assurer des conditions de recrutements, de mobilité et de déroulement de carrière favorables à l'égalité femme/homme

Contexte

Les disparités entre filières sont importantes au sein de la Fonction Publique Territoriale. Si les femmes représentent 61 % du total des effectifs, le taux de féminisation s'élève à 96 % dans la filière médico-sociale, ou 82 % dans la filière administrative, contre 41 % dans la filière technique et de 4 % dans la filière « incendie et secours ». De même, dans la fonction publique, si les femmes sont proportionnellement plus nombreuses dans la catégorie hiérarchique la plus élevée (63 % des effectifs des catégories A), elles restent peu nombreuses à un poste d'encadrement supérieur ou de direction où seuls 31 % de ces postes sont occupés par des femmes.

Objectif stratégique

Veiller à ce que les femmes et les hommes disposent de conditions identiques d'emplois et de déroulement de carrière

Objectifs opérationnels

Encourager la mixité au sein des directions « historiquement » féminines ou masculines (à travers la mobilité interne, le recrutement de stagiaires et services civiques, la présentation des fiches de postes, la valorisation de certains métiers,...)

- Accompagner les agents dans leur recherche de modes d'accueil de la petite enfance gérés par la Ville ou conventionnés avec la Ville
- Créer un réseau composé d'acteurs de l'emploi public et privé et des formateurs locaux
- Assurer des conditions d'accès non-discriminantes aux emplois de la collectivité
- Créer un état des lieux de la féminisation des instances de direction
- Disposer d'un bilan sexué des promotions de carrière

Direction pilote

Direction des Ressources Humaines

Directions associées / Partenaires:

DCJVA - MCI - DELCI - DTE

Impact territorial et public visé:

Ensemble du personnel municipal - jeunes

Critères d'évaluation:

- Évolution de la mixité au sein de directions identifiées
- Nombre de femmes et d'hommes promus par rapport au personnel « promouvable »
- Taux de féminisation des instances de directions

Charte Européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

Article 6 et 11

Calendrier

2018 à 2020.



Sensibiliser et former les encadrants à la lutte contre les discriminations

Contexte

La discrimination est une inégalité de traitement, un traitement défavorable, fondé sur un critère prohibé par la loi. Traiter des discriminations constitue donc une nécessité car elles viennent entacher le pacte républicain et fragiliser la cohésion nationale, viennent priver la société de talents dont elle devrait au contraire s'inspirer pour développer durablement la France dans toutes ses composantes.

Objectif stratégique

Former les encadrant.e.s de la Ville de Rouen afin que chacun.e sache comment lutter contre les discriminations dans l'exercice de ses fonctions. Développer une culture commune sur le sujet pour l'ensemble des encadrants.

Objectifs opérationnels

Former l'ensemble des encadrants de la collectivité à la lutte contre les discriminations à travers un plan de formation décliné sur 3 ans

Direction pilote

Direction des Ressources Humaines

Directions associées / Partenaires:

Ensemble des directions municipales - Organismes formateurs

Impact territorial et public visé:

Encadrant.e.s de la Ville

Critères d'évaluation:

- Nombre d'encadrant.e.s formé.e.s

Charte Européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

Article 6 et 11

Calendrier

2018 à 2020.

Améliorer la situation du personnel municipal en contexte de précarité professionnelle

Contexte

Au sein de la Fonction Publique Territoriale (FPT), les femmes sont davantage touchées par la précarité que leurs homologues masculins. Elles sont plus nombreuses à occuper un emploi à temps partiel: au total, à la Ville de Rouen, celui-ci, qui peut être choisi ou subi, concerne 132 femmes pour 8 hommes. De même, à la Ville de Rouen, les emplois non permanents étaient occupés à 69 % par des femmes au 31/12/2016.

Objectif stratégique

Lutter contre la précarisation des agents de la Ville les plus vulnérables.

Objectifs opérationnels

- Continuer la résorption de l'emploi précaire à travers la poursuite de la politique de titularisation des agents horaires à temps complet
- Améliorer les conditions de travail du personnel municipal vacataire
- Mener des opérations d'information et de communication auprès du personnel municipal sur les conditions et les - droits à la retraite et les alerter sur l'impact d'une vie professionnelle « tronquée »
- Mettre en place un système permettant l'amélioration de la gestion des retours à l'emploi des agents suite à des congés longs

Direction pilote

Direction des Ressources Humaines

Directions associées / Partenaires:

Ensemble des directions

Impact territorial et public visé:

Ensemble du personnel municipal en situation de précarité professionnelle

Critères d'évaluation:

- Nombre de titularisations d'agents horaires à temps complet

Charte Européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

Article 11

Calendrier

2018 à 2020.



Prévenir et agir contre le harcèlement et les comportements sexistes au travail

Contexte

Les manifestations du sexisme au travail sont multiformes, elles peuvent être ressenties de façon différente par les personnes qui en sont victimes et peuvent avoir des répercussions sur la vie professionnelle des salarié.e.s. Un certain nombre d'actes et de comportements fondés sur le sexe (discrimination à raison du sexe, injures à raison du sexe,...) ou à connotation sexuelle (harcèlement sexuel, etc.) sont déjà visés par la loi; ce qu'on appelle le « sexisme ordinaire » a lui récemment fait l'objet d'une disposition spécifique dans le code du travail portant sur l'interdiction de « tout agissements sexiste ».

Objectif stratégique

Lutter contre les comportements sexistes et les discriminations sexuelles au travail

Objectifs opérationnels

- Mettre en place un nouveau dispositif de prévention et de répression du harcèlement intégrant la question des comportements et discriminations sexistes au travail
- Définir une nouvelle procédure d'alerte et d'intervention
- Élaborer un référentiel des actes relevant ou non du harcèlement puis définir des procédures et postures à adopter en se basant sur le Kit « Pour agir contre le sexisme dans le monde du travail » du Haut Conseil à l'Égalité
- Développer les partenariats avec le corps enseignants et les étudiants du master en psychologie sociale de l'Université de Rouen

Direction pilote

Direction des ressources humaines

Directions associées / Partenaires:

IGS – MCI – Déontologue (désignation à définir)

Impact territorial et public visé:

Personnel municipal de la Ville de Rouen

Critères d'évaluation:

Réduction du nombre de comportements sexistes au travail

Charte Européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

Article 5 et 6

Calendrier

2018 à 2020.