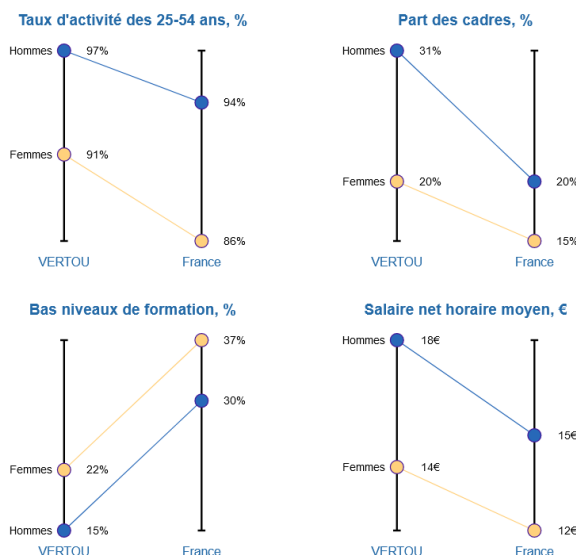


## PLAN D' ACTIONS 2021

### PORTANT SUR L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

#### INTRODUCTION

Les inégalités entre les femmes et les hommes sont une réalité, et Vertou n'échappe pas à la règle, même si la situation est globalement plus favorable qu'au niveau national.



*Données du COMPAS, en partenariat avec la Gazette des Communes et l'Observatoire des inégalités*

*Source des données : Insee 2016, salaire net horaire moyen 2015*

L'ambition de l'équipe municipale est que Vertou soit et reste une ville où il fait bon vivre pour tous, qui favorise la réussite et l'épanouissement de toutes et tous, Vertaviennes et Vertaviens, agents de la collectivité, dans leur diversité.

La loi de Transformation de la Fonction Publique promulguée le 6 août 2019, amène de nouvelles dispositions en matière d'égalité femmes-hommes, et en particulier l'adoption d'un **plan d'action relatif à l'égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes.

La collectivité se saisit de cette obligation, comme de celle concernant la réalisation d'un rapport annuel de situation sur l'égalité, pour avancer et progresser en matière d'égalité femmes-hommes, tant sur le plan de l'égalité professionnelle qu'à travers son action publique.

L'enjeu pour Vertou est bien entendu de favoriser et renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes, et de prévenir toute discrimination liée au genre. L'action de la Ville s'intègre à une vision plus large et une **démarche plus globale de responsabilité sociale** de l'organisation, en tant qu'employeur et en tant qu'institution de service public.

## Un plan d'actions de transition en 2021

L'année 2020 a été marquée par le contexte sanitaire et la crise du Covid 19 qui a bouleversé l'action de la collectivité.

L'équipe municipale a été renouvelée en mars, et est entrée en fonction au mois de mai 2020.

Son action, sa mobilisation, et celle de la collectivité, ont été largement concentrés sur la gestion de cette crise, à la fois sur le plan sanitaire mais aussi économique et social, pour accompagner au mieux l'ensemble des acteurs.

Par ailleurs, l'arrivée de la nouvelle équipe municipale ainsi que d'une nouvelle directrice générale des services invite à reposer la vision et l'ambition, pour le territoire et la collectivité, pour les 5 ans à venir, et à élaborer un nouveau plan stratégique.

Dans ce contexte, le choix a été fait d'élaborer un plan d'action égalité pour un an, portant sur l'année 2021, qui soit un plan d'actions de transition. Il s'inscrit en continuité des actions identifiées et lancées d'ores et déjà, et se concentre sur quatre thématiques : sensibilisation et formation, approfondissement de notre connaissance des réalités locales en matière d'égalité femmes-hommes, accompagnement des parcours professionnels et structuration de notre gouvernance autour de cette thématique.

Ce plan d'actions pose les bases d'un plan d'actions pluriannuel qui sera préparé durant l'année 2021.

### 1. SENSIBILISER ET FORMER

L'objectif de cette thématique est d'amener les acteurs de la collectivité à comprendre le sens et les enjeux d'une action en faveur de l'égalité et de leur permettre d'acquérir les compétences et connaissances pour agir.

Cette thématique se matérialise à 2 niveaux:

- Sensibiliser : prendre conscience des enjeux, déconstruire les stéréotypes, développer un socle commun de connaissance
- Former : acquérir les compétences permettant, dans sa fonction, d'agir.

En 2021, cette thématique pourra se traduire par l'engagement d'un cycle de formation et de sensibilisation des acteurs :

- Action de sensibilisation des élus
- Action de sensibilisation de l'ensemble des agents de la collectivité
- Formation sectorielle des agents, avec une priorité identifiée
  - o Les encadrants : l'égalité femmes-hommes dans le management d'équipes et le rôle du manager
  - o Les agents de la DRH sur l'égalité professionnelle et le recrutement sans discrimination (la valorisation de l'expertise et de la technicité des métiers connotés féminins, par exemple)
  - o Les agents des services Solidarités et Tranquillité Publique aux violences faites aux femmes et la gestion des situations de sexisme et de violence
  - o Les agents des services Jeunesse, Education, petite enfance, sur l'égalité fille-garçon
  - o Les agents de la direction de la communication sur la communication non sexiste

Cette action sera menée dans le cadre de la mise en œuvre du plan de formation pilotée par la DRH.

Elle pourra, pour sa mise en œuvre, s'appuyer sur les ressources du CNFPT, mais également sur les ressources et dispositifs existants sur le territoire métropolitain [associations spécialisées, déléguée départementale aux droits des femmes auprès du préfet...]

## 2. CONNAITRE POUR AGIR

L'objectif de cette thématique est d'identifier les réalités locales en matière d'égalité femmes-hommes, et de disposer de données suffisamment qualifiées en termes de genre sur les politiques publiques, permettant d'éclairer la prise de décision et d'identifier les champs prioritaires d'action.

En 2021, cette thématique se traduira par :

- **L'identification de nos besoins en connaissances** au prisme de l'égalité sur certaines activités et le **recueil de données genrées**: programmation culturelle, actions de solidarité, subventions...
- **L'actualisation de la démarche d'Observatoire Territorial**, pour acquérir une connaissance fine du territoire et de ses publics, qui prenne en compte l'ensemble des réalités et diversités socio-culturelles. Au-delà de l'image globale de la collectivité (cf page 1), comprendre les fragilités, les tendances de fond, les populations précaires, nécessitant une action spécifique.
- **La mise en place d'un dispositif de signalement des violences sexistes et sexuelles**, visant à permettre l'identification de situations de violences et à s'assurer que tout agent exposé à ces violences puisse obtenir le traitement de son signalement. Ce dispositif pourra être mis en place en lien avec le Centre de Gestion 44. Cette disposition est rendue obligatoire par la loi de Transformation de la Fonction Publique.

## 3. ACCOMPAGNER LES PARCOURS PROFESSIONNELS

L'objectif de cette thématique est d'assurer à tous les agents un égal accès aux responsabilités professionnelles, de réduire les inégalités et la précarité dans le travail, et de faciliter l'articulation entre les différents temps de vie, personnels et professionnels.

En 2021, cette thématique se traduira par :

- Un travail sur le **recours au temps partiel** afin de cadrer les conditions d'accès au temps partiel et les conditions dans lesquelles il peut s'exercer, pour éviter toute discrimination liée au genre et pallier aux difficultés qui peuvent être rencontrées dans sa mise en œuvre, pour l'agent comme pour l'organisation. Aujourd'hui, 27 des 28 temps partiels dans la collectivité sont occupés par des femmes
- La poursuite de la **démarche de déprécarisation** engagée en 2017. Cette démarche se traduit à la fois par l'intégration dans les effectifs de la Ville, sur emploi permanent, d'agents occupant précédemment des emplois temporaires et horaires, par nature précaires et par le travail sur l'augmentation des quotités horaires des agents travaillant

à temps non complet. Cette démarche aura un impact direct sur la réduction des inégalités de salaire et de la précarité des femmes.

- L'ouverture d'un chantier autour du **télétravail**. Le travail à distance a fait son entrée dans les pratiques de la collectivité, dans le cadre du confinement lié au COVID 19. La crise du COVID a ainsi accéléré la réflexion autour du sujet du télétravail. Ce sujet devra faire l'objet d'un travail de cadrage et de formalisation, pour une mise en œuvre de manière expérimentale, en lien avec les représentants du personnel. Il fera l'objet d'une évaluation et d'un retour d'expérience avant d'organiser sa pérennisation dans les pratiques et l'organisation de la collectivité en 2021.

Cette thématique sera traitée en lien avec le travail engagé sur les lignes directrices de gestion, piloté par la Direction des Ressources Humaines

#### 4. GOUVERNANCE DE L'EGALITE FEMMES-HOMMES

L'objectif de cette thématique est de structurer le pilotage, le suivi et l'évaluation régulière des actions en faveur de l'égalité et d'organiser la participation de chaque acteur à leur mise en œuvre.

- **Rôle et missions des différents acteurs** : il est proposé d'identifier, au sein des services de la collectivité, un référent égalité, chargé d'animer et de coordonner les actions liées à l'égalité femmes-hommes. Le sujet de l'égalité professionnelle est quant à lui sous la responsabilité de la direction des ressources humaines, le référent pouvant intervenir en appui. Par ailleurs, la réflexion portera également sur l'ouverture de la démarche à d'autres acteurs, comme acteurs ressources et contributeurs.
- **Modalités de suivi et d'évaluation** : un temps fort annuel pour le suivi et l'évaluation de la politique égalité sera la présentation, en fin d'année au Conseil Municipal, du rapport annuel ainsi que du plan d'actions (nouveau plan d'actions ou point d'étape sur le plan d'actions en cours). Ce temps sera précédé d'une présentation en comité technique et les sujets relevant en particulier de l'égalité professionnelle seront traités en lien étroit avec les représentants du personnel. Le suivi du plan d'actions fera également l'objet d'un passage en Bureau Municipal deux fois par an.

#### Conclusion et perspectives

Ce plan d'action 2021 vise à constituer le socle d'une action pertinente et performante autour de l'égalité femmes-hommes. A travers les actions de sensibilisation, de formation, l'identification des réalités locales, mais aussi à travers la structuration de la gouvernance autour de ce sujet, il prépare et pose les bases d'une action de plus long terme. Il permet de travailler à des réponses et actions ajustées aux enjeux et besoins de la collectivité, en tant qu'employeur et en tant qu'acteur de l'action publique.

## SYNTHESE DU PLAN D' ACTIONS 2021

Thématique / Action	Critères et modalités d'évaluation	Pilotage
---------------------	------------------------------------	----------

### 1. SENSIBILISER ET FORMER

Organiser une action de sensibilisation des élus	Réalisation de l'action / nombre d'élus participants  Questionner sur les apports de la sensibilisation : ont-ils découvert quelque chose ? ont-ils trouvé une utilité à l'action ? souhaitent-ils aller plus loin ?	Cabinet
Organiser une action de sensibilisation de l'ensemble des agents de la collectivité	Réalisation de l'action / nombre d'agents participants  Questionner sur les apports de la sensibilisation : ont-ils découvert quelque chose ? ont-ils trouvé une utilité à l'action ? souhaitent-ils aller plus loin ?	Référent égalité
Former les agents de métiers identifiés comme prioritaires aux problématiques liées à l'égalité	Nombre d'agents formés / jours de formation réalisés  Questionner sur l'impact perçu sur la pratique professionnelle des agents	DRH

### 2. CONNAITRE POUR AGIR

Identifier nos besoins en connaissances au prisme de l'égalité sur certaines activités et démarrer le recueil de données genrées	Avoir identifié les besoins en données  Données récoltées au regard des données identifiées comme nécessaires	Référent égalité
Actualiser la démarche d'Observatoire Territorial	Disposer de données actualisées et organiser leur restitution	Chargée de mission Performance et évaluation
Mettre en place un dispositif de signalement des violences sexistes et sexuelles	Mise à disposition et communication aux agents d'un dispositif opérant	DRH

### 3. ACCOMPAGNER LES PARCOURS PROFESSIONNELS

Cadrer le recours au temps partiel	Cadrage présenté au CT et diffusé aux encadrants  Impact sur la prise des temps partiels (nombre/ par genre) et l'organisation	DRH
------------------------------------	--	-----

Poursuivre la démarche de déprécarisation	Nombre d'agents (dont nombre de femmes) dé-précarisés sur les services prioritaires identifiés  Impact sur l'évolution de la rémunération et des écarts femme-homme	DRH
Organiser le télétravail	Cadrage, mise en expérimentation et évaluation avec retour d'expérience des agents	DRH

#### 4. GOUVERNANCE DE L'EGALITE FEMME-HOMME

Nommer un référent égalité au sein des services	Un référent nommé, avec une fiche de mission	Directrice Générale des Services
Questionner la participation des acteurs dans la démarche	Identification des acteurs à impliquer et proposition de méthodologie	Référent égalité
Organiser le suivi et l'évaluation du plan d'action égalité	Présentation du suivi du plan d'actions et temps d'échanges organisés en Comité technique, Commission, Bureau et Conseil Municipal	Référent égalité