

**Plan d'actions pluriannuel
pour l'égalité professionnelle
femmes-hommes**

2022-2024

SOMMAIRE

DIAGNOSTIC ET OBJECTIFS.....	3
STRUCTURE DU PLAN D’ACTION ET CALENDRIER DE MISE ŒUVRE	4
PLAN D’ACTION DETAILLE :	6
AXE 1 : OBSERVER	6
AXE 2 : INFORMER ET SENSIBILISER	7
AXE 3 : FORMER	8
AXE 4 : TRANSFORMER NOS PRATIQUES	10
REFERENCES JURIDIQUES.....	14

Diagnostic et objectifs

Données disponibles

Les rapports sur la situation en matière d'égalité et les bilans sociaux 2017 à 2020 à Grenoble-Alpes Métropole permettent de faire les constats suivants sur la situation des hommes et des femmes au sein de la collectivité :

- En 2020, les hommes sont majoritaires au sein des effectifs de la collectivité (56%). On observe cependant une baisse progressive de ce chiffre depuis 2017, moins 6 points (62% des effectifs en 2017).
- Les femmes sont majoritaires en catégorie A: en 2017 elles représentent 59% des catégories A et 62% en 2020.
- Les postes de direction sont occupés en majorité par des hommes bien que ce taux soit en baisse de manière significative puisqu'il passe de 67% à 56% entre 2017 et 2020.
- Les hommes sont majoritaires dans la filière technique, les femmes dans la filière administrative
- Les temps partiels sont majoritairement pris par des femmes. En 2020, 83% des personnels à temps partiel sont des femmes alors qu'elles représentaient 79% en 2017.
- La part de temps partiel parmi les effectifs masculins est stable (4%) ; la part de temps partiels parmi les effectifs féminins est en baisse (de 26 à 19%) entre 2017 et 2020.
- Les éléments concernant les écarts de rémunération ne sont pas assez fins pour être pertinents (prise en compte de l'âge, des filières, systèmes de primes, des temps partiels, etc.).

La situation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la Métropole est typique de la fonction publique territoriale. Les mêmes phénomènes sont observés : métiers genrés, temps partiels majoritairement féminins, qui ont un impact sur les revenus à court et à long terme (l'augmentation du temps partiel féminin entre 2017 et 2020 confirme une différence genrée forte pour l'utilisation de ce mode d'organisation du temps de travail), postes de direction encore majoritairement occupés par des hommes.

Cependant, certains indicateurs montrent une dynamique positive à Grenoble-Alpes Métropole : la part croissante des femmes occupant des postes de direction est ainsi un progrès qu'il convient de souligner.

Le plan égalité Femmes-Hommes doit tenir compte de cette évolution contrastée et cibler des objectifs précis, tout en poussant la recherche de connaissances précises sur la situation actuelle pour affiner les outils déployés.

Les objectifs de notre plan d'action seront donc :

- Produire une analyse approfondie de la situation en interne au regard de l'égalité professionnelle
- Accompagner les carrières pour favoriser l'égalité femmes-hommes,
- Favoriser l'articulation vie professionnelle et vie personnelle
- Faire progresser l'égalité femmes-hommes et la lutte contre les discriminations dans la culture d'administration
- Prévenir et traiter les situations de violence, discriminations, harcèlement moral et sexuel, agissements sexistes

Structure du plan d'action et calendrier de mise œuvre

Le plan d'action s'articule autour de quatre axes qui reprennent les objectifs cités précédemment et qui sont illustrés par des actions concrètes.

AXES	Objectifs	N° action	Actions	2022	2023	2024
Observer	Se situer, comprendre, identifier les écarts	1.1	Analyser les écarts de situation entre les agentes et agents			
		1.2	Analyser les équipements à disposition des agentes et agents			
		1.3	Analyser l'impact de la ROTT et du télétravail (et suivi)			
	Accompagner les carrières	1.4	Présenter les données chiffrées des promotions et avancements de grade en fonction du genre			
Informer / sensibiliser	Faire progresser la culture de l'égalité entre les femmes et les hommes	2.1	Communiquer et informer sur les droits des agents et agentes et sur les procédures internes			
		2.2	Proposer des temps collectifs de sensibilisation à l'ensemble des agents et agentes			
		2.3	Intégrer le genre dans les politiques de prévention santé /social			
	Accompagner les choix de carrières	2.4	Communiquer et informer sur les métiers genrés de la collectivité			
Former	Faire progresser l'égalité femmes-hommes et la lutte contre les discriminations dans la culture d'administration	3.1	Former l'équipe recrutement et les responsables RH à la prévention des discriminations			
		3.2	Sensibiliser les managers au recrutement non discriminant			
	Accompagner les carrières	3.3	Encourager les carrières des femmes vers des postes à responsabilité			

		3.4	Former la DRH et la DPST à la prévention et au traitement des situations signalées			
	Prévenir et traiter les discriminations, violences, etc.	3.5	Former les managers sur leur rôle en matière de prévention et de traitement des situations			
		3.6	Former les agents et agentes en contact avec du public au primo-accueil des victimes de violences			
		3.7	Former les élus et élues métropolitaines			
Transformer nos pratiques			4.1	Mettre en place un dispositif de signalement accessible et réactif		
	Accompagner les carrières	4.2	Organiser le mentorat pour les prises de postes à responsabilité			
	Faire progresser l'égalité femmes-hommes et la lutte contre les discriminations dans la culture d'administration	4.3	Veiller à la mixité des jurys de recrutement			
		4.4	Tester les CV anonymes			
		4.5	Adopter des outils de recrutement non discriminants			
	Favoriser l'articulation vie pro / vie personnelle	4.6	Adopter une charte du droit à la déconnexion			
4.7		Créer une fiche synthétique sur la parentalité				
4.8		Accompagner le choix d'un temps partiel				

Légende :

	Action mise en place et poursuivie
	Action à lancer
	Action en cours de réalisation

Plan d'action détaillé :

Les actions proposées se mettent en place progressivement sur les trois années, de 2022 à 2024. Au cours du deuxième semestre 2022 et de l'année 2023, certaines actions seront finalisées et d'autres lancées. Il va de soi que les actions débutées en 2023 seront poursuivies tout au long de l'année 2024.

La mise en place du dispositif de signalement des situations de violences, discriminations, harcèlement moral et sexuel et agissements sexistes constitue une étape majeure pour 2022. Il découlera de cette action un accompagnement-formation poussé des managers et des agents.

L'année 2023 sera notamment marquée par le déploiement de plusieurs formations consacrées aux *process* de recrutement.

AXE 1 : OBSERVER

→ *Objectif : Se situer, comprendre, identifier les écarts*

Action 1.1. Analyser les écarts de situation entre les agentes et les agents

Le statut de la fonction publique garantit l'égalité de traitement entre tous les agents et agentes pendant toutes les étapes de la carrière. Pourtant, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes existent dans la fonction publique (source rapport DGAFP 2015 – Ecarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique).

Le fichier DGCL du rapport social unique de Grenoble-Alpes Métropole propose un socle de données brutes qui nécessite d'être complété pour parvenir à une analyse des écarts éventuels et de leurs causes.

Il développera une méthode pour affiner le diagnostic de la Métropole en matière de :

- Rémunération
- Accès à la formation
- Recrutement externe
- Mobilité
- Avancements de grade et promotions internes
- Accès aux emplois fonctionnels, de direction et d'encadrement

Action finalisée : courant 2024

Action 1.2. Analyser les équipements à disposition des agents et agentes

Tous les sites métropolitains et tous les équipements nécessaires à l'exercice des métiers de Grenoble-Alpes Métropole doivent réunir les conditions pour accueillir aussi bien des femmes que des hommes, tant en terme d'aménagements (vestiaires) que d'équipements de protection individuelle (EPI).

Un diagnostic de l'existant sera conduit pour connaître les éventuels manques.

Mobiliser la DIET pour un recensement des équipements de protection individuelle et des locaux :
action finalisée 1^{er} semestre 2023.

Action 1.3. Analyser l'impact de la ROTT et du télétravail

Les transformations récentes de l'organisation de la collectivité, tant sous l'angle des cycles de travail que du télétravail, seront analysées sous l'angle du genre pour déterminer quel aura été leur impact

sur les conditions de travail, l'articulation vie professionnelle/ vie privée, le recours au temps partiel, etc.

Action finalisée en 2024

➔ *Objectif : Accompagner les carrières*

Action 1.4. Tenir compte du genre dans les promotions

Il s'agit d'afficher pour chaque liste d'agents promouvables, la part d'hommes et de femmes. Cette information sera comparée au nombre de femmes et d'hommes promus à la suite du processus de sélection. Cette information sera portée à la connaissance des managers.

Action mise en œuvre lors des promotions et avancements de grade 2022.

AXE 2 : INFORMER ET SENSIBILISER

➔ *Objectif : Faire progresser l'égalité femmes-hommes et la lutte contre les discriminations dans la culture d'administration et les pratiques*

Action 2.1. Communiquer et informer sur les droits des agents et agentes et procédures internes

Une campagne de sensibilisation et d'information sera lancée en 2022 en direction des agents et agentes pour accompagner la mise en place du dispositif de signalement des situations de violences, discriminations, harcèlement moral et sexuel et agissements sexistes.

Action finalisée : automne 2022

Action 2.2. Proposer des temps collectifs de sensibilisation à l'ensemble des agents et agentes

En 2022, une semaine de l'égalité femmes-hommes a été proposée aux agents et agentes de la Métropole. La participation a été faible sur cette première édition, néanmoins les divers temps organisés ont permis de rendre visibles les politiques menées par la Métropole en interne et en externe. Cette année, l'égalité femmes-hommes figure parmi les points d'informations lors de la journée « nouvelles arrivantes et nouveaux arrivants » - journée du 24 mai.

La Maison pour l'égalité femmes-hommes proposera chaque année des temps de sensibilisation à destination de toutes les agentes et agents.

Cette action est reconduite pour la durée du plan.

Action 2.3. Intégrer le genre dans les politiques de prévention santé / social

La direction prévention et santé au travail organise régulièrement des temps d'information et de sensibilisation en direction des agentes et agents sur les thématiques qu'elle traite. En 2022, elle a notamment proposé un cycle de « jeudi du social » relatif à la famille et au couple, animé par le centre d'information sur le droit des femmes et de la famille (CIDFF).

L'organisation du cycle des jeudis du social et des mardis de la santé intégrera le genre.

Action finalisée en 2023.

➔ *Objectif : Eclairer les choix de carrières*

Action 2.4. Communiquer et informer sur les métiers genrés de la collectivité

Une grande diversité de métiers s'exerce au sein de Grenoble-Alpes Métropole. Certains métiers sont majoritairement exercés par des hommes ou par des femmes. Le service communication interne veillera à valoriser la diversité de genre des agents et agentes exerçant différents métiers. La direction de la communication externe portera également cette attention.

Exemple : des portraits de femmes sur des métiers dits masculins seront présentés sur les différents supports de communication.

Action lancée en 2023.

AXE 3 : FORMER

La Métropole a élaboré un plan de formation pour guider les agents et agentes dans leur parcours sur l'égalité professionnelle. Les formations qui y figurent sont détaillées dans les actions ci-dessous. Ce plan de formation se décline de 2022 à 2024.

Plan de formation

Niveau 1 : Sensibilisation			
<i>Public</i>	<i>Thématique</i>	<i>Intervenant</i>	<i>durée / modalité</i>
Tous agents Métropole	Que fait la Métropole?	MEFH	1h présentiel
Chefs de projets	Atelier intégrer l'égalité FH dans sa pratique professionnelle	MEFH	2h présentiel
Tous agents dont agents contact avec le public	Sensibilisation violences faites aux femmes *	CNFPT	1h30 webinaire
Tous agents + managers	Harcèlement, violences et discriminations : repérer et agir	Prestataire ou CNFPT	3h présentiel

Niveau 2 : Formation			
<i>Public</i>	<i>Thématique</i>	<i>Intervenant</i>	<i>durée/ modalité</i>
RH - recrutement + managers	Recruter sans discriminer	Prestataire ou CNFPT	1 jour (7h) présentiel
Agents en contact avec le public, RH, managers?	Prévention et lutte contre les discriminations	Prestataire ou CNFPT	1 jour (à confirmer)
Agents en contact avec le public	Accueil et orientation des victimes de violences *	CNFPT	1 jour (7h) présentiel
Managers / RH / Santé prévention	Prévenir, repérer et agir sur les situations de violences, harcèlement, discriminations	Prestataire ou CNFPT	1 jour (7h) présentiel
Tous agents + managers	Oser les carrières au féminin *	Prestataire ou CNFPT	3-4 jours présentiel

Elus et élues	Egalité femmes-hommes dans les politiques publiques *	Prestataire ou CNFPT	3h présentiel
---------------	---	----------------------	---------------

Niveau 3 : Formation – action			
Public	Thématique	Intervenant	durée / modalité
RH / Santé prévention	Traiter les situations de violences, harcèlement, discriminations	Prestataire ou CNFPT	2,5 jours présentiel

* formation prévue en partenariat avec d'autres collectivités du territoire

➔ *Objectif : Prévenir et traiter les violences, discriminations, harcèlements et agissements sexistes*

Action 3.1. Former l'équipe recrutement et les responsables des ressources humaines à la prévention des discriminations

L'équipe recrutement et les responsables des ressources humaines sont formés aux bases de la prévention des discriminations, en particulier au cours des recrutements. L'attention est portée sur les *process* de présélection et de sélection des candidatures, centré sur les compétences.

Action finalisée à l'automne 2022.

Action 3.2. Sensibiliser les managers au recrutement non discriminant

L'équipe recrutement partagera avec les managers les informations et consignes en matière de prévention des discriminations, notamment par le biais d'un mémo. Le processus de sélection des candidatures est objectivé pour éviter les discriminations.

Action finalisée fin 2022.

➔ *Objectif : Accompagner les carrières*

Action 3.3. Encourager les carrières des femmes

Pour diminuer l'écart entre la part de femmes en catégorie A et la part de femmes en situation d'encadrement, la Métropole proposera des formations spécifiques afin d'accompagner l'évolution vers la prise de responsabilités. En 2022, la formation "osez les carrières au féminin" est relancée avec le Conseil Départemental, la Ville de Grenoble et le CCAS de Grenoble, et sera reconduite en 2023 et 2024.

Une invitation sera adressée à chaque agente de catégorie A pour suivre la formation d'ici 2023.

➔ *Objectif : Prévenir et traiter les violences, discriminations, harcèlements et agissements sexistes*

Action 3.4. Former la DRH et la DSPST à la prévention et au traitement des situations remontées dans le cadre du dispositif de signalement

En accompagnement de la mise en place du dispositif de signalement des situations de violences, discriminations, harcèlement moral et sexuel et agissements sexistes, une formation-action sera proposée en 2022 pour que les directions des ressources humaines et prévention sécurité au travail

déterminent les modalités de traitement interne des situations signalées.

Action finalisée : automne 2022

Action 3.5. Former les managers sur leur rôle en matière de prévention et de traitement des situations signalées

En accompagnement de la mise en place du dispositif de signalement des situations de violences, discriminations, harcèlement moral et sexuel et agissements sexistes, des cycles de formation seront proposés aux managers pour les accompagner dans leur rôle en matière de prévention et de traitement des situations signalées.

Organisation d'un séminaire d'encadrement sur ce thème

Action finalisée : automne 2022

Action 3.6. Former les agents et agentes en contact avec du public au primo-accueil des victimes de violences

Les agents et agentes en situation d'accueillir du public peuvent être confronté.e.s à des personnes victimes de violences. Depuis 2021, la Maison pour l'égalité femmes-hommes propose avec le CNFPT des formations pour leur permettre de comprendre les violences conjugales, de repérer les victimes, et de les orienter de manière adaptée vers les structures compétentes pour les accompagner.

Cette formation est reconduite pour la durée du plan.

Action 3.7. Former les élus et élues métropolitaines

La Maison pour l'égalité femmes-hommes proposera dans le cadre du réseau des acteurs publics qu'elle anime des formations à destination des élus et élues du territoire métropolitain (élues et élus communaux et métropolitain). Il s'agira d'une part de les sensibiliser aux enjeux de l'intégration du genre dans les politiques publiques, d'autre part de leur apporter les connaissances et arguments pour porter l'égalité femmes-hommes.

Action lancée au 1er semestre 2023

AXE 4 : TRANSFORMER NOS PRATIQUES

➔ *Objectif : Prévenir et traiter les violences, discriminations, harcèlements et agissements sexistes*

Action 4.1. Mettre en place un dispositif de signalement

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 impose de mettre en place un dispositif de signalement des actes de violences, discrimination, harcèlement et agissements sexistes. Grenoble-Alpes Métropole va donc l'instaurer en 2022 pour permettre aux personnes s'estimant victime ou témoin de tels agissements de pouvoir les déclarer – passage en comité technique septembre 2022.

➔ *Objectif : Accompagner les carrières*

Action 4.2. Organiser le mentorat pour les prises de postes à responsabilité

Le mentorat désigne une relation interpersonnelle de soutien, une relation d'aide, d'échanges et d'apprentissage, dans laquelle une personne d'expérience, le mentor, offre son expertise dans le but

de favoriser le développement d'une autre personne, le mentoré, qui a des compétences ou des connaissances à acquérir et des objectifs professionnels à atteindre. Grenoble-Alpes Métropole proposera à des managers internes (femmes et hommes) d'accompagner par le mentorat des personnes en prise de postes à responsabilités.

Action lancée en 2024.

➔ *Objectif : Faire progresser l'égalité femmes-hommes et la lutte contre les discriminations dans la culture d'administration et les pratiques*

Action 4.3. Veiller à la mixité de jurys de recrutement

Pour veiller à une pluralité de regards au sein des jurys de recrutement, Grenoble-Alpes Métropole proposera des jurys mixtes composés de femmes et d'hommes.

Action lancée en 2023.

Action 4.4. Tester les CV anonymes

L'unité recrutement expérimentera les candidatures par un CV anonyme. Cette démarche vise à réduire les potentielles discriminations à l'embauche. L'expérimentation devra être évaluée pour savoir si elle doit être pérennisée.

Paramétrage du portail RH : deuxième semestre 2023.

Action 4.5. Intégrer la non-discrimination dans les outils de recrutement

Les outils de recrutement actuels seront analysés et adaptés pour qu'ils intègrent la non-discrimination. S'ils ne sont pas adaptés, de nouveaux outils seront créés en adoptant ce principe de non-discrimination.

Action lancée en 2023.

Objectif : Favoriser l'articulation vie professionnelle et vie personnelle

Action 4.6. Adopter une charte du droit à la déconnexion

Le droit à la déconnexion a pour objectif de permettre aux agentes et agents de trouver un équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle. Avec le développement du télétravail, il est parfois plus difficile de concilier les deux. L'adoption d'une charte permettra de poser un cadre sur l'utilisation des outils de travail numérique.

Action finalisée en 2022.

Action 4.7. Créer une fiche synthétique sur la parentalité

Cette fiche permettra de mieux informer tous les personnels sur leurs droits en matière de parentalité en rassemblant dans un document unique l'ensemble des dispositifs existants. Il s'agit de les éclairer à la fois sur leur intérêt et les incidences en termes de carrière, de rémunération ou de retraite.

Action lancée en 2023.

Action 4.8. Accompagner le choix d'un temps partiel

Le temps partiel correspond à la situation où l'agente ou l'agent réduit son temps de travail par rapport à un temps complet. Il a des incidences sur la rémunération à court terme, et sur la retraite à long terme. La Métropole veillera à transmettre aux agents et agentes qui en font la demande l'ensemble des informations pertinentes, et les orientera vers les alternatives qui peuvent répondre à un souhait de meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle (choix du cycle de travail

notamment). Une communication relative au temps partiel et ciblant les agents sera mise en œuvre.

Consignes données en ce sens aux gestionnaires carrière et paie de la DRH et communication RH mise en œuvre: action finalisée en 2023.

Indicateurs de suivi

La Métropole identifie des indicateurs clés par objectifs qui permettront d'analyser l'impact des actions mises œuvre.

➔ Objectif 1 : Se situer, comprendre, identifier les écarts

Les éléments de diagnostic doivent permettre une analyse fine de la situation au regard de l'égalité professionnelle, et des effets et impacts des actions déjà mises en place.

Indicateur de réalisation : construire les outils et données RH permettant une analyse claire de la situation de l'égalité professionnelle.

Exemple 1 : - évaluer l'écart de rémunération entre un homme et une femme à 25 ans, sur un même grade/échelon de recrutement et ces mêmes agents à 45 ans.

Exemple 2 : - Perspective de carrière et d'évolution de poste entre un homme et une femme à 25 ans et puis 45 ans, sur une fonction identique en début de carrière.

➔ Objectif 2 : Prévenir et traiter les situations de violence, discriminations, harcèlement moral et sexuel, agissements sexistes

Cet objectif répond à des enjeux de réduction des risques juridiques et psychosociaux, et contribue à l'amélioration du service public et à la qualité de vie au travail.

Indicateurs de réalisation :

- *le dispositif de signalement est saisi et des situations sont traitées : le bilan est communiqué annuellement via les canaux de diffusion interne (intranet).*
- *75% des managers ont suivi une formation à l'égalité FH en 2024*
- *50% des élu·es métropolitains ont suivi une formation à l'égalité FH en 2024*
- *50% des agents et agentes ont suivi une formation à l'égalité FH en 2024*

Objectif 3 : Accompagner les carrières pour favoriser l'égalité femmes-hommes

Il s'agit de combiner les enjeux de développement de la mixité dans les métiers, et de parité dans l'exercice des responsabilités.

Indicateur d'impact : la part des femmes sur les postes à responsabilité augmente jusqu'à 50% en 2024 (+5 points) (responsable d'unité, cheffe de service, directrice)

Objectif 4 : Favoriser l'articulation vie professionnelle et vie personnelle

Les enjeux de vie personnelle pèsent différemment sur les hommes et femmes. En découlent des différences sur les carrières et la rémunération.

Indicateur d'impact :

- *l'écart entre le nombre de temps partiels pris par les femmes et ceux pris par les*

hommes diminue

Objectif 5 : Faire progresser l'égalité femmes-hommes et la lutte contre les discriminations dans la culture d'administration et les pratiques

La Métropole affirme son engagement en faveur de l'égalité femmes-hommes et en fait un marqueur de son identité en tant qu'employeur. Il s'agit de diffuser auprès des agentes et agents des valeurs, des connaissances et des repères communs, ainsi que d'implémenter des pratiques permettant de sécuriser un accès égal à toutes et tous à l'emploi et à ses droits, en tant qu'agents.

Indicateur de réalisation :

- 25 % des agents ont participé à des actions de sensibilisation proposées

Références juridiques :

- Code général de la fonction publique
- Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires
- Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique
- Décret n°2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'actions relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique
- Accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique
- Décret n°2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique