

MAIRIE DE METZ

CONSEIL MUNICIPAL DE LA VILLE DE METZ

PROJET DE DELIBERATION

Séance du 30 mai 2024

DCM N° 24-05-30-32

Objet : Plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle.

Le décret du 4 mai 2020, pris pour application des dispositions de l'article 80 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, impose à l'ensemble des employeurs publics la formalisation d'un plan d'actions pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle.

La Ville de Metz, en sa qualité d'employeur, s'est engagée dans la mise en œuvre d'un premier plan d'actions volontariste pour l'égalité professionnelle sur la période 2021-2023 dont il vous a été présenté le bilan lors de la séance du conseil municipal du 28 septembre 2023.

Aussi, afin de poursuivre et de développer la dynamique engagée tout en s'appuyant sur l'existant et sur les projets déjà réalisés ou en cours, la Ville de Metz propose la mise en œuvre pour la période 2024-2026 d'un second plan qui s'articule autour de 4 thématiques :

- Axe 1 : Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes,
- Axe 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique,
- Axe 3 : Mieux articuler les temps de vie,
- Axe 4 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Le plan d'actions 2024-2026 vous est présenté en annexe.

En conséquence, la délibération suivante est soumise à l'approbation du Conseil Municipal.

LE CONSEIL MUNICIPAL

La Commission des Finances et des Ressources entendue,

VU les articles L 132-1 à L 132-4 du Code Général de la Fonction Publique,

VU la délibération du conseil municipal en date du 16 décembre 2021 relative à l'adoption du plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle sur la période 2021-2023 de la Ville de Metz,

VU la délibération du conseil municipal en date du 28 septembre 2023 relative à la présentation du rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes en 2023,

VU l'avis du Comité Social Territorial en date du 17 mai 2024,

APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ

DECIDE :

- **D'ADOPTER** le plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sur la période 2024-2026 de la Ville de Metz.

Service à l'origine de la DCM : Relations sociales et conditions de travail Commissions : Référence nomenclature «ACTES» : 4.1 Personnel titulaires et stagiaires de la F.P.T.
--

Plan d'actions 2024-2026

L'égalité femmes-hommes et la lutte contre toutes les formes de discriminations sont des objectifs majeurs de la Ville de Metz qui entend poursuivre et amplifier les actions déjà engagées et intervenir dans de nouveaux champs plus larges pour lutter contre toutes les formes de sexisme et de violences au travail sur lesquelles peuvent se fonder les inégalités professionnelles.

La diversité des objectifs est une des richesses de ce plan d'action qui, comme toute avancée en faveur de l'égalité professionnelle, profitera à tous et à toutes.

En prenant appui sur le bilan du plan précédent et ses orientations ambitieuses, il vous est proposé les axes suivants :

Axe 1. Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Objectifs	Actions	Délai de mis en œuvre
Poursuivre et affiner la mesure des écarts de rémunération	Respecter l'obligation de publier la répartition sexuée de la somme des 10 rémunérations les plus élevés	Annuel
	Identifier et analyser les écarts de rémunération pour l'ensemble des agents, par sexe, dans le cadre du RSU	Annuel

Axe 2. Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique

Objectifs	Actions	Délai de mis en œuvre
Veiller à maintenir des nominations équilibrées pour les emplois fonctionnels	Respecter l'obligation des nominations dans les emplois fonctionnels de direction d'au moins 40% de personnes de chaque sexe Le décret n° 2023-1381 du 28 décembre 2023 modifiant les règles applicables aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement	Annuel

	supérieur de la fonction publique modifie le taux de primo-nominations de chaque sexe qui sera porté de 40 à 50% à compter du prochain renouvellement général de l'assemblée délibérante.	
Construire un socle de connaissances partagé au sein de la DRH et avoir une compréhension commune des phénomènes qui sous-tendent la problématique de l'égalité de genre au travail (représentations, stéréotypes etc.)	Former les cadres de la Direction des Ressources Humaines à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	2025

Axe 3. Mieux articuler les temps de vie

Objectifs	Actions	Délai de mise en œuvre
Informers les futurs parents de leurs droits et notamment les pères dans l'exercice de leur parentalité	Créer un onglet « parentalité » dans le menu RH de l'intranet Produire un guide pour une parentalité égalitaire	2024 2025
Permettre que les organisations du travail ne soient pas des facteurs d'inégalité entre les femmes et les hommes Respecter le temps de chacun par un encadrement horaire des réunions internes pour une meilleure articulation entre temps professionnel et temps privé Réduire le temps de déplacement par l'organisation de réunions à distance	Créer une charte de la réunion en y intégrant les bonnes pratiques en matière de réunion à distance et de droit à la déconnexion	2025/2026
Aménager les horaires de travail	Autoriser les absences pour l'agent public, conjoint de la femme qui reçoit une assistance médicale à la procréation, pour prendre part à, au plus, trois des actes	2024

	médicaux nécessaires à chaque protocole d'assistance médicale à la procréation (PMA).	
--	---	--

Axe 4. Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

Objectifs	Actions	Délai de mise en œuvre
Renforcer les actions de sensibilisation en direction de l'ensemble des agents afin de tendre vers une culture commune de l'égalité	Créer une identité visuelle pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes Informers les agents via les outils de communication interne sur les enjeux d'égalité A l'instar de ce qui est fait pour le handicap, sensibiliser à la question de l'égalité femmes-hommes lors de la journée d'accueil RH des nouveaux arrivants	2024 2024 2024
Favoriser le respect des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'administration Lutter contre le sexisme dans le cadre professionnel Développer la compétence individuelle de chaque agent (adopter la bonne posture, mesurer les enjeux et risques, prévenir les situations...) Prévenir et agir contre les violences faites aux femmes	Poursuivre et enrichir le volet formation sur ces thématiques Proposer des formations pour l'ensemble des encadrants à la question de l'égalité entre les femmes et les hommes Organiser un café-thématique pour sensibiliser les managers aux questions de sexisme au travail	Annuel

	Intervenir auprès des managers pour favoriser un accueil bienveillant des jeunes femmes saisonnières au sein d'équipes essentiellement masculines	
<p>Informer, sensibiliser sur la question des violences sexistes et sexuelles et du harcèlement</p> <p>Permettre aux agents confrontés à ces problématiques ou aux témoins d'alerter</p> <p>Organiser la prise en charge et l'accompagnement des victimes par les personnes ressources</p>	<p>Communiquer sur le dispositif de recueil des signalements</p> <p>Former les acteurs de la cellule d'écoute du dispositif de recueil et de traitement des violences sexuelles et sexistes et de discrimination</p>	<p>1^{er} semestre 2024</p> <p>1^{er} semestre 2024</p>