

Séance ordinaire du lundi 12 avril 2021

L'an deux-mille-vingt-et-un et le douze avril, les membres du Conseil municipal, légalement convoqués, se sont assemblés en visioconférence, sous la présidence de Monsieur le Maire, Michaël DELAFOSSE.

Nombre de membres en exercice : 65

Extrait du registre des
délibérations du Conseil
municipal de la Ville de
Montpellier

Ressources humaines et dialogue social

Présents :

Tasnime AKBARALY, Nadia AKIL, Luc ALBERNHE, Georges ARDISSON, Eddine ARIZTEGUI, Michel ASLANIAN, Christian ASSAF, Yves BARRAL, Boris BELLANGER, Christophe BOURDIN, Françoise BOUTET-WAISS, Véronique BRUNET, Elodie BRUN-MANDON, Emilie CABELLO, Michel CALVO, Roger-Yannick CHARTIER, Sébastien COTE, Michaël DELAFOSSE, Jean-Dominique DELAVEAU, Fanny DOMBRE-COSTE, Alenka DOULAIN, Caroline DUFOIX, Hind EMAD, Maryse FAYE, Julie FRÊCHE, Clara GIMENEZ, Serge GUISEPPIN, Clare HART, Mylvia HOUGUET, Stéphanie JANNIN, Salim JAWHARI, Stéphane JOUAULT, Flora LABOURIER, Mustapha LAOUKIRI, Max LEVITA, Mustapha MAJDOUL, Sophiane MANSOURIA, Coralie MANTION, Nicole MARIN-KHOURY, Isabelle MARSALA, Hervé MARTIN, Marie MASSART, Fatma NAKIB, Laurent NISON, Yvan NOSBE, Clothilde OLLIER, Manu REYNAUD, Catherine RIBOT, Agnès ROBIN, Séverine SAINT-MARTIN, Agnès SAURAT, Philippe SAUREL, Mikel SEBLIN, Célia SERRANO, Charles SULTAN, Radia TIKOUK, Joëlle URBANI, François VASQUEZ, Annie YAGUE.

Absents ayant voté par procuration en application de l'article L 2121-20 du Code général des collectivités territoriales :

Mohed ALTRAD ayant donné pouvoir à Serge GUISEPPIN, Mickaël DIORE ayant donné pouvoir à Roger-Yannick CHARTIER, Abdi EL KANDOUSSI ayant donné pouvoir à Joëlle URBANI, Patricia MIRALLES ayant donné pouvoir à Annie YAGUE, Bruno PATERNOT ayant donné pouvoir à Célia SERRANO, Bernard TRAVIER ayant donné pouvoir à Max LEVITA.

Absents :

Plan d'actions égalité professionnelle femmes-hommes - Ville de Montpellier - Approbation

Monsieur Michel ASLANIAN, Adjoint au Maire, rapporte :

L'égalité entre les femmes et les hommes constitue depuis 1946 un principe constitutionnel, rappelé pour ce qui concerne la fonction publique par la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. L'égalité de droits et de statuts entre femmes et hommes est garantie par la loi, toutefois l'égalité réelle reste en cours de construction. De nombreuses inégalités persistent, tant dans les carrières, le déroulement des parcours professionnels qu'en matière de rémunération.

Afin de passer d'une égalité statutaire à une égalité réelle, les employeurs publics doivent mettre en œuvre toutes les mesures de nature à garantir l'égalité salariale et l'égalité des droits dans le déroulement de la carrière des agents publics, quel que soit leur statut – titulaires ou non titulaires.

Les enjeux en faveur de l'égalité professionnelle sont multiples :

- respecter les obligations légales et réglementaires ;
- promouvoir le bien-être au travail pour tous les agentes et les agents ;
- jouer un rôle d'exemplarité sur l'ensemble de la société par un effet de levier ;
- mettre en cohérence son action interne avec la vocation d'intérêt général dévolue aux politiques publiques ;
- moderniser la gestion des ressources humaines et donner une image positive de la collectivité.

Le cadre légal est venu légitimer et sécuriser l'action des collectivités territoriales en matière d'égalité femmes-hommes. Au-delà de la politique volontariste engagée par les collectivités, plusieurs lois et décrets sont venus encadrer la démarche.

Récemment, la loi de transformation de la fonction publique du 06 août 2019 est venue renforcer le principe de l'égalité en obligeant les collectivités à mettre en place des mesures visant à réduire les inégalités entre les agents dans quatre domaines définis :

1. évaluer, prévenir et le cas échéant traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
2. garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ;
3. favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
4. prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Au-delà des obligations réglementaires, l'engagement de la Ville de Montpellier en faveur de l'égalité professionnelle réside dans une volonté :

- D'agir sur les inégalités constatées dans plusieurs domaines en lien avec la politique des Ressources Humaines :
 - en améliorant la perception des agents et en instaurant un sentiment d'équité ;
 - en pensant des leviers de compensation dans le cadre de projets structurants visant à réduire les écarts ;
- D'instaurer et faire vivre une culture de l'égalité professionnelle porteuse de valeurs nobles et citoyennes
 - en dépassant les représentations sur les métiers les plus genrés ;
 - en adoptant une communication non stéréotypée ;
 - en sensibilisant à la question de l'égalité professionnelle et aux discriminations ;
- D'améliorer la qualité de vie au travail et l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle par une meilleure prise en compte des contraintes personnelles,
 - En reposant l'organisation et le fonctionnement ;
 - En proposant des services facilitateurs aux agents.

Par ailleurs, la Ville de Montpellier s'est engagée vers les labels AFNOR Egalité professionnelle et Diversité. Concrètement, ce label aura pour effet, au sein de la Collectivité, de :

- combattre les inégalités entre les femmes et les hommes ;
- promouvoir la diversité et l'égalité ;
- valoriser les bonnes pratiques dans le domaine des Ressources Humaines ;
- favoriser un dialogue social fluide avec et entre les équipes ;
- faire connaître l'engagement de la majorité en matière d'égalité ;
- motiver les collaborateurs qui porteront l'image d'une collectivité socialement innovante.

Un questionnaire a également été soumis à l'ensemble des agents visant à recueillir leur perception des sujets de l'égalité professionnelle et de la diversité dans la prise en compte de la politique RH et du fonctionnement au sein de la Collectivité.

La Ville de Montpellier souhaite également faire vivre, partager et promouvoir l'égalité professionnelle femmes-hommes, en permettant aux agents de bénéficier d'une meilleure connaissance de la situation de la Collectivité en matière d'égalité professionnelle femmes-hommes, d'être davantage sensibilisés sur ce sujet et de pouvoir contribuer à l'engagement de la Ville par les actions menées sur son territoire.

Le plan d'actions 2021-2023 qui est proposé aujourd'hui est l'une des étapes de la démarche égalité professionnelle engagée au sein de la Ville de Montpellier.

Ce premier plan d'actions présenté en Comité Technique dans sa séance du 1^{er} avril 2021, constitue un premier support pour amorcer une véritable politique en faveur de l'égalité et poursuivre la réflexion engagée, sur la base des actions proposées.

Il s'articule autour de 11 résultats attendus à l'horizon 2024 et 20 actions déjà déterminées. Pour chaque action, sont précisés les axes réglementaires, les résultats attendus sur les bénéficiaires et le calendrier prévisionnel de réalisation. L'ensemble des actions définies dans le cadre du plan d'actions seront réunies au sein d'un catalogue qui détaillera de façon opérationnelle leur contenu et leurs conditions de mise en œuvre.

Il a vocation à être enrichi dans sa déclinaison opérationnelle grâce aux travaux qui seront menés au sein de la Collectivité.

Il fera l'objet d'un bilan annuel et sera annexé au rapport annuel 2021 sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes au sein de la Ville de Montpellier.

En conséquence, il est proposé au Conseil municipal :

- de prendre acte du plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes 2021-2023 ;
- d'autoriser Monsieur le Maire, ou son représentant, à signer tout document relatif à cette affaire.

À l'issue d'un vote électronique, la présente délibération est adoptée à l'unanimité.

Pour : 65 voix

Contre : 0 voix

Abstention : 0 voix

Ne prend pas part au vote : 0 voix

Fait à Montpellier, le 23 avril 2021

**Pour extrait conforme,
Monsieur le Maire**

Signé.

Michaël DELAFOSSE

Publiée le : 23 avril 2021

Liste des annexes transmises en Préfecture :

- Rapport de présentation égalité professionnelle
- Rapport de situation comparée au 31/12/2019

Accusé de réception – Ministère de l'intérieur
034-213401722-20210412-158484-DE-1-1
Acte Certifié exécutoire
Envoi en Préfecture : 23/04/21
Réception en Préfecture : 23/04/21

Monsieur le Maire certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte et informe qu'il peut faire l'objet d'un recours gracieux dans un délai de deux mois adressé au Maire ou d'un recours contentieux devant le tribunal administratif de Montpellier dans un délai de deux mois à compter de sa publication ou notification.