



Séance ordinaire du mardi 3 octobre 2023

L'an deux-mille-vingt-trois et le trois octobre, les membres du Conseil de Métropole, légalement convoqués, se sont rassemblés au lieu ordinaire des séances, Salle du Conseil, sous la présidence de Monsieur Michaël DELAFOSSE.

Extrait du registre des délibérations de Montpellier Méditerranée Métropole

Ressources

Nombre de membres en exercice : 92

Présents :

Tasnime AKBARALY, William ARS, Geniès BALAZUN, Boris BELLANGER, Florence BRAU, Véronique BRUNET, Emilie CABELLO, Roger CAIZERGUES, Renaud CALVAT, Stéphane CHAMPAY, Roger-Yannick CHARTIER, Michaël DELAFOSSE, Serge DESSEIGNE, Alenka DOULAIN, Hind EMAD, Jean-Noël FOURCADE, Clara GIMENEZ, Serge GUISEPPIN, Clare HART, Régine ILLAIRE, Nathalie LEVY, Sophiane MANSOURIA, Coralie MANTION, Nicole MARIN-KHOURY, Isabelle MARSALA, Hervé MARTIN, Jacques MARTINIER, Marie MASSART, Jean-Luc MEISSONNIER, Mylène MIFSUD, Julien MIRO, Bernard MODOT, Séverine MONIN, Arnaud MOYNIER, Véronique NEGRET, Marie-Delphine PARPILLON, Bruno PATERNOT, Eric PENSO, Céline PINTARD, Joël RAYMOND, Manu REYNAUD, Jean-Pierre RICO, Anne RIMBERT, François RIO, Séverine SAINT-MARTIN, Agnès SAURAT, François VASQUEZ, Claudine VASSAS MEJRI, Joël VERA. Josy SCHWARTZ, suppléante de Laurent JAOUL.

Absent(es) ayant voté par procuration en application des articles L 2121-20 et L 5211-1 du Code général des collectivités territoriales :

Mohed ALTRAD, Christian ASSAF, Florence AUBY, Yves BARRAL, Christophe BOURDIN, Michelle CASSAR, Sébastien COTE, Fanny DOMBRE-COSTE, Maryse FAYE, Julie FRÊCHE, Frédéric LAFFORGUE, Guy LAURET, Eliane LLORET, Cyril MEUNIER, Laurent NISON, Yvan NOSBE, Clothilde OLLIER, Yvon PELLET, Catherine RIBOT, Sylvie ROS-ROUART, Jean-Luc SAVY, Mikel SEBLIN, Célia SERRANO, Radia TIKOUK, Isabelle TOUZARD, Patricia WEBER.

Absent(es) / Excusé(es) :

Luc ALBERNHE, Michel ASLANIAN, Jean-François AUDRIN, Mathilde BORNE, Michel CALVO, Bernadette CONTE-ARRANZ, Brigitte DEVOISSELLE, Zohra DIRHOUSI, Abdi EL KANDOUSSI, Jackie GALABRUN-BOULBES, Stéphanie JANNIN, Patricia MIRALLES, René REVOL, Philippe SAUREL, Bernard TRAVIER, Joëlle URBANI

Ressources - Délibération cadre - Politique de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations au sein de l'administration - Approbation

Monsieur Joël RAYMOND, Vice-Président, rapporte :

PREAMBULE

L'engagement de Montpellier Méditerranée Métropole

Dès 2020, la Collectivité s'est engagé à lutter contre les discriminations et à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes en conduisant une action volontariste à l'égard des citoyens du territoire de la Métropole mais également vis-à-vis de l'administration.

Il s'agit par cette délibération-cadre de définir une stratégie globale de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations et de mieux articuler les différentes politiques engagées. S'appuyant sur un état de l'existant pour orienter les actions, elle formalise l'engagement politique et donne ainsi le cadre général de l'action de l'administration.

Cet engagement vise à mener une politique active de lutte contre toutes formes de discriminations au sein de l'administration. Cette ambition est déclinée dans l'axe 5 du projet d'administration élaboré par la direction générale après une étape de concertation avec l'ensemble des agents des deux collectivités. Il y est écrit *« toute forme de discrimination et d'inégalité n'est ni supportable ni acceptable. Notre administration engage ainsi des mesures fortes pour lutter contre ces phénomènes. »*.

Par ailleurs, il convient de rappeler les fondamentaux essentiels de la société et les mécanismes à l'œuvre en matière de discrimination :

L'égalité, un principe fondamental du droit

Le principe d'égalité est un principe fondamental proclamé dans l'article 1^{er} de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789, puis réaffirmé dans les différentes constitutions. Ainsi, il est écrit dans le préambule de la Constitution du 4 octobre 1958 : *« Le peuple français proclame solennellement son attachement aux Droits de l'homme [...] La France [...] assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction d'origine, de race ou de religion. »*.

L'égalité et la non-discrimination

Le principe de non-discrimination représente une expression de l'obligation d'égalité de traitement. Dans un arrêt de 1963, la Cour de justice de l'union européenne retient pour la première fois une conception de la non-discrimination qui présenterait deux faces symétriques : *« la non-discrimination consiste à traiter soit de manière identique des situations similaires, soit de manière différente des situations singulières. »*

En droit français, le Code pénal définit la discrimination comme le fait de traiter moins favorablement une personne par rapport à une autre sur la base d'un des 25 critères de discrimination.

Les discriminations, un biais socio-culturel

Les discriminations se fondent sur des stéréotypes et des préjugés dont les sciences sociales se sont saisies :

- Le stéréotype est *« une image préconçue ou représentation simplifiée d'un individu ou d'un groupe d'individus qui repose sur une croyance collective censés caractériser ce ou ces individus, de façon positive ou négative »* ;

- Le préjugé est « *une opinion préconçue adoptée à l'égard d'un individu, d'un groupe d'individus, de leur comportement, compétences ou mode de vie et qui consistent à les assigner à des catégories, le plus souvent sur le fondement d'un stéréotype* ».

Les plans gouvernementaux pour faire face aux discriminations

Depuis quelques années, ces sujets ont pris beaucoup d'importance dans la société. Les mouvements tels que « *Me too* » ou « *Black lives matter* », débutés aux Etats-Unis ont généré une prise de conscience mondialisée sur les victimes de violences liées aux discriminations. C'est dans ce contexte que le Gouvernement a construit le plan national de lutte contre les discriminations : raciales et antisémites, LGBT+, égalité femmes hommes, handicap. Ces plans sont des feuilles de route pour les différentes administrations qui les déclinent dans leur domaine de compétence.

Les discriminations dans la sphère professionnelle

A l'image de la société, l'environnement professionnel n'échappe pas aux discriminations. La Fonction Publique présente la particularité d'avoir été fondée sur le principe d'égalité. Du recrutement, et durant toute la carrière, le statut encadre strictement l'égalité de traitement des agents publics. Néanmoins, on constate que les discriminations y existent. Selon le défenseur des droits « *35% des agents de la FPT affirment avoir déjà fait l'objet de discriminations dans le cadre de leur travail* » et « *34% déclarent avoir déjà été témoins de discriminations au travail* » (Agir contre les discriminations et le harcèlement dans la fonction publique territoriale (FPT), 2017).

I. DES POLITIQUES SECTORIELLES DÉJÀ ENGAGÉES

1. Agir pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'administration s'appuie sur un cadre juridique national particulièrement propice, incitatif, voire coercitif, pour conduire la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Au-delà du respect du cadre législatif et réglementaire, la Collectivité s'est engagée, dès le début du mandat pour la promotion des droits des femmes et l'égalité des chances, en désignant deux élues avec une délégation dédiée à ces thématiques.

L'engagement pour l'égalité s'est d'ailleurs traduit concrètement à travers la réorganisation générale de l'administration. Ainsi, depuis 2020, la parité est parfaitement respectée au sein de la direction générale ainsi qu'au comité de direction (CODIR).

Par ailleurs, l'administration s'est dotée de ressources dédiées qui traduisent encore la volonté de structurer pour progresser. Pour répondre à cet objectif, la réorganisation du pôle Ressources Humaines a abouti à la création du service de Responsabilité Sociale et Sociétale de l'Employeur (RSE) qui pilote et coordonne les actions qui s'inscrivent dans la promotion de l'égalité professionnelle, la diversité et la lutte contre les discriminations.

Comme pour le droit de la non-discrimination, l'égalité professionnelle est codifiée dans le Code du travail et le Code général de la Fonction publique. Ainsi, conformément à la réglementation, la collectivité a construit son plan d'actions pour une durée de 3 ans autour de cinq axes :

- Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération constatés ;
- Garantir l'égal accès aux corps, cadres d'emploi, grades et emplois de la fonction publique ;
- Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- Prévention et lutte contre toute forme de violence et de discrimination ;
- Faire vivre, partager et promouvoir l'égalité professionnelle femmes-hommes.

Le premier plan d'actions 2021-2023 sur l'égalité professionnelle a été présenté et adopté aux Conseils municipal et de Métropole en 2021. Ce premier plan formalisé a ainsi permis la mise en œuvre de plusieurs actions :

- Mise en place du RIFSEEP, dont l'un des objectifs était de réduire les écarts entre filières perçues comme genrées pour tendre vers une meilleure égalité salariale. Après étude du bilan de la première année de déploiement du RIFSEEP, on constate que la mise en œuvre du RIFSEEP a permis de réduire l'écart de rémunération entre hommes et femmes sur les régimes indemnitaires :

Ecart de rémunération entre F/H		
Catégories	Juin 2022	Mai 2023
A	25,99%	20,81%
B	12,30%	8,22%
C	2,14%	1,72%

- Le nouveau règlement du temps de travail applicable depuis le 1^{er} janvier 2022 a permis la création de différents profils horaires permettant aux agents d'adapter leurs horaires hebdomadaires pour mieux concilier les temps de vie ;
- La mise en place du télétravail a également permis une meilleure articulation entre vie privée et activité professionnelle. Sur une période de 8 mois (septembre 2022 à avril 2023), 12% d'agents ont pu bénéficier du dispositif avec une moyenne de 1,27 jours de télétravail par semaine par agent. Sur la même période à la Métropole, 47% d'agents ont télétravaillé, en moyenne les agents ont pris 1,38 jours de télétravail par semaine ;
- Les lignes directrices de gestion ont été créées pour améliorer l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'évolution des carrières ;
- Les deux collectivités se sont dotées d'un dispositif de signalement des actes de violence et de harcèlement pour mieux lutter contre les violences sexistes et sexuelles. En 2022, il y a eu 21 signalements.

2. Agir pour un environnement de travail inclusif

Dans la mise en œuvre de leur politique de lutte contre les discriminations, l'ambition des collectivités ne se limite pas à l'égalité des genres, mais à l'égalité pour l'ensemble des agents **dans leur diversité**. La diversité peut se définir comme étant « *la variété des profils humains* » que compose la société et les organisations de travail. Ce concept, encore très récent, est en plein essor dans la sphère professionnelle. Il n'existe donc pas de cadre juridique pour structurer les actions en faveur de la promotion de la diversité mais l'administration peut s'appuyer sur les plans nationaux promus par le Gouvernement. La thématique du handicap fait cependant exception puisque depuis 2005, les collectivités doivent répondre à des obligations légales, au même titre que l'égalité des sexes.

La Ville de Montpellier et Montpellier Méditerranée Métropole peuvent s'appuyer sur des expertises et des expériences réussies pour construire leur politique d'inclusion et de promotion de la diversité. Ainsi, la **politique Handicap au travail et Maintien dans l'emploi** initiée en 2015 au travers d'un premier conventionnement avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) renouvelé en 2020 est aujourd'hui reconnue dans son organisation et sa structuration par l'ensemble des acteurs et partenaires institutionnels. Les actions conduites dans ce cadre s'inscrivent dans une stratégie globale d'inclusion des personnes en situation de handicap.

Des actions ont également été organisées en faveur de **l'inclusion des personnes LGBT+** :

- Signature de la charte d'engagement de la Ville et de la Métropole avec l'Autre Cercle ;
- Organisation de sessions de sensibilisation auprès des agents de l'état civil sur l'inclusion des personnes LGBT+ et des agents de la police municipale sur les violences LGBT+phobes ;
- Participation des agents au baromètre sur l'inclusion des personnes LGBT+ au travail (L'Autre Cercle/IFOP).

Le projet d'administration dans son axe 5 prévoit de renforcer le **volet jeunesse** de la politique employeur en cohérence avec les politiques publiques. Ainsi, les collectivités s'engagent à renforcer les actions en direction de la jeunesse (stage, apprentissage) et à en développer de nouvelles (« *job dating* », programme de mentorat, stage de 3ème...). Depuis 2020, l'administration accueille chaque année davantage de stagiaires passant de 600 en 2020 à près de 1000 en 2022. Le recrutement par la voie de l'apprentissage croît également chaque année passant de 10 en 2020 à 80 prévus pour 2023. Les étudiants boursiers sont désormais prioritaires pour les emplois saisonniers.

D'autres actions à venir sont en cours de réflexion mais il est nécessaire de les articuler pour assurer leurs cohérences en les inscrivant dans une politique d'inclusion et de promotion de la diversité propre aux collectivités.

II. DE LA CONDUITE DE POLITIQUES SECTORIELLES VERS LA CONSTRUCTION D'UNE STRATEGIE PLUS GLOBALE

Une politique d'inclusion et de promotion de la diversité doit nécessairement prendre en compte l'ensemble des 25 critères de discriminations. Un plan d'action ne pouvant être construit pour chaque critère, il convient donc de définir la stratégie globale de lutte contre les discriminations et contre les stéréotypes. Pour bâtir cette politique, l'administration peut s'appuyer sur la démarche de double labélisation « *diversité* » et « *égalité professionnelle* » engagée pour la Ville dont les impacts sur l'organisation bénéficieront également à la Métropole.

1. La labélisation, un engagement pour améliorer nos organisations

a) Le cadre de l'AFNOR pour structurer la politique

Le cadre de référence pour la double labélisation est dense et exigeant car il questionne tous les aspects de l'organisation. Il permet d'objectiver les points forts et d'évaluer les axes de progressions.

Le référentiel d'audit suivi par l'AFNOR est construit autour de sept domaines :

1. L'état des lieux et le diagnostic ;
2. La gouvernance ;
3. La cellule d'écoute ;
4. La communication interne, sensibilisation et formation ;
5. La gestion des ressources humaines ;
6. La communication externe et l'ancrage territorial ;
7. L'évaluation et les axes d'amélioration de la politique.

Ce référentiel et les domaines audités constituent donc un cadre pour structurer la politique de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations des deux collectivités et définir les objectifs à atteindre à court, moyen et long termes.

b) La labélisation, une démarche d'amélioration continue

Au-delà du cadre de référence qui permet de guider la stratégie, la mise en œuvre du processus de labélisation s'appuie sur une méthodologie itérative :

1. Conduire un état des lieux s'appuyant sur le diagnostic organisationnel (audit) et les différents bilans des politiques sectorielles déjà engagées (égalité professionnelle, handicap, signalements...) ;
2. Construire et mettre en œuvre le plan d'action triennal 2024-2026 ;
3. Evaluer les actions ;
4. Corriger/réorienter les actions.

En déployant cette méthodologie, les collectivités inscrivent donc pleinement le pilotage de la politique de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations dans une démarche d'amélioration continue.

2. La stratégie de promotion de la diversité : un plan d'actions en 3 axes

L'état des lieux produit pour l'audit de labélisation enrichi par les premières conclusions de la pré-visite de l'auditrice en mars 2023 a mis en exergue les points forts de la collectivité (cf. Partie 1) et les points à améliorer pour répondre au cadre de l'AFNOR.

Ainsi, pour déployer une politique de diversité ambitieuse, la collectivité doit notamment progresser sur la formalisation de ses engagements, sur les formations/sensibilisations des agents, la consolidation des processus particulièrement sur le recrutement et sur le renforcement des indicateurs.

En conséquence, il est proposé de construire la stratégie de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations autour de ces trois axes :

- Agir sur les biais cognitifs et sociaux pour lutter contre les stéréotypes et les préjugés ;
- Recruter pour attirer une diversité de talents ;
- Développer les indicateurs pour progresser.

a) Former et sensibiliser pour acculturer

Pour acculturer et changer les mentalités il est indispensable de construire un plan ambitieux de formation, de sensibilisation et de communication à destination de tous les agents et des managers. Cet engagement sera décliné sous plusieurs formats afin d'adapter les actions en fonction des attentes et des profils des agents :

- Formation obligatoire : le passage aux 1607h a permis de consacrer deux jours dédiés à la formation sur les thèmes définis comme prioritaires que sont la lutte contre les discriminations, la laïcité et la transition écologique et climatique ;
- Formation *in situ* et auprès des agents par la référente Egalité et Diversité ;
- Sensibilisations : séminaires d'encadrement, Forum, ateliers... ;
- MOOC, e-Learning, webinaire.

Ce plan sera initié dans un premier temps au travers de sessions de formations proposées aux agents au dernier trimestre 2023 pour évaluer le programme et le format et adapter au mieux le contenu lors du déploiement à grande échelle.

b) Le recrutement, une priorité

Durant la phase d'état des lieux, le recrutement a été identifié comme devant faire l'objet d'améliorations. Compte tenu des enjeux de ce processus (point d'entrée des agents, vitrine de la collectivité, volonté d'attirer les talents dans un contexte de tension sur les recrutements...), il est indispensable d'en faire une priorité et de le traduire en actions.

Une première concertation avec les services en charge du recrutement a été conduite pour identifier les actions d'ores et déjà engagées et s'inscrivant dans le cadre de la promotion de la diversité (ex. écriture inclusive des offres, partenariat avec des acteurs comme Cap Emploi...) ainsi que les actions à mener à court, moyen et long terme.

L'un des objectifs est de limiter autant que possible l'impact des biais cognitifs et socio-culturels dans le processus de recrutement.

Exemples d'actions pouvant être engagées :

- Formation des agents des services recrutements pour intégrer la promotion de la diversité et la lutte contre les discriminations dans tous les processus de recrutement ;
- Anonymisation des CV transmis aux managers ;
- Sensibilisation systématique des managers sur la conduite d'un entretien non discriminant ;
- Construction de critères et de grilles d'analyse des entretiens de recrutements pour accroître l'objectivité dans le choix du ou des candidats ;
- ...

Les collectivités se donnent ainsi l'ambition de diversifier les profils des agents nouvellement recrutés.

c) Enrichir les indicateurs pour guider l'action

La définition d'indicateurs de suivis est une étape clé dans le pilotage de la démarche qui permet de prioriser les actions à engager et d'évaluer leur impact sur la politique plus globale de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations.

Les collectivités s'appuient sur les données chiffrées des RSU et RSC ainsi que sur les déclarations annuelles de l'obligation d'emploi du FIPHFP pour obtenir une première photographie de la situation sur la politique de diversité. Ces indicateurs, imposés par le législateur, ont été complétés en 2023 par une transposition de l'index égalité F/H à la Fonction Publique ainsi que par le renforcement du dispositif de nomination équilibrée (DNE) sur les postes de directions.

L'index F/H et le DNE sont des données supplémentaires qui viendront compléter les indicateurs déjà mis en place qui permettront d'évaluer plus finement l'axe de l'égalité professionnelle de la stratégie de promotion de la diversité.

Pour évaluer la performance de la politique de promotion de la diversité dans l'ensemble du spectre des 25 critères de discrimination, certains indicateurs comportent des angles morts. En effet, la législation française interdit de répertorier certains types de données (religieuses, raciales...). Pour répondre à cette problématique, il est proposé de mener des enquêtes qualitatives sur le sujet de la diversité auprès des agents pour les sonder afin d'avoir des données qui permettront d'affiner et d'adapter les actions au plus près des réalités.

Des bilans seront réalisés régulièrement, comme indiqué dans le paragraphe ci-dessus, pour incarner une démarche d'évaluation et d'amélioration continue.

En conséquence, il est proposé au Conseil de Métropole :

- D'approuver les termes de la délibération-cadre instaurant la politique de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations au sein de l'administration ;
- D'autoriser Monsieur le Président de Montpellier Méditerranée Métropole ou son représentant, à signer tout document relatif à cette affaire.

A l'issue d'un vote à main levée, la présente délibération est adoptée à l'unanimité.

Pour : 76 voix

Contre : 0 voix

Abstention : 0 voix

Ne prend pas part au vote : 0 voix

Fait à Montpellier, le 17/10/23

Pour extrait conforme,

Signé.

Michaël DELAFOSSE

Publiée le : 18 octobre 2023

Accusé de réception – Ministère de l'intérieur

034-243400017-20231003-244852-DE-1-1

Acte Certifié exécutoire :

Réception en Préfecture : 17/10/23

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