

Séance ordinaire du jeudi 11 juillet 2024

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

L'an deux-mille-vingt-quatre et le onze juillet, les membres du Conseil municipal, légalement convoqués, se sont assemblés au lieu ordinaire des séances, Salle du Conseil, sous la présidence de Monsieur le Maire, Michaël DELAFOSSE.

Nombre de membres en exercice : 65

Ressources humaines et dialogue social

Présents :

Tasnine AKBARALY, Georges ARDISSON, Eddine ARIZTEGUI, Michel ASLANIAN, Yves BARRAL, Boris BELLANGER, Christophe BOURDIN, Françoise BOUTET-WAISS, Véronique BRUNET, Elodie BRUN-MANDON, Emilie CABELLO, Michel CALVO, Sébastien COTE, Michaël DELAFOSSE, Jean-Dominique DELAVEAU, Mickaël DIORE, Alenka DOULAIN, Caroline DUFOIX, Abdi EL KANDOUSSI, Hind EMAD, Maryse FAYE, Julie FRÊCHE, Clara GIMENEZ, Serge GUISEPPIN, Salim JAWHARI, Stéphane JOUAULT, Mustapha LAOUKIRI, Sophiane MANSOURIA, Coralie MANTION, Nicole MARIN-KHOURY, Isabelle MARSALA, Hervé MARTIN, Marie MASSART, Fatma NAKIB, Laurent NISON, Yvan NOSBE, Manu REYNAUD, Catherine RIBOT, Agnès ROBIN, Séverine SAINT-MARTIN, Agnès SAURAT, Mikel SEBLIN, Joëlle URBANI, Alban ZANCHIELLO.

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

Nadia AKIL ayant donné pouvoir à Véronique BRUNET, Mohed ALTRAD ayant donné pouvoir à Serge GUISEPPIN, Christian ASSAF ayant donné pouvoir à Christophe BOURDIN, Roger-Yannick CHARTIER ayant donné pouvoir à Mikel SEBLIN, Fanny DOMBRE-COSTE ayant donné pouvoir à Michaël DELAFOSSE, Clare HART ayant donné pouvoir à Maryse FAYE, Mylvia HOUGUET ayant donné pouvoir à Yvan NOSBE, Stéphanie JANNIN ayant donné pouvoir à Salim JAWHARI, Clothilde OLLIER ayant donné pouvoir à Alenka DOULAIN, Bruno PATERNOT ayant donné pouvoir à Manu REYNAUD, Philippe SAUREL ayant donné pouvoir à Abdi EL KANDOUSSI, Célia SERRANO ayant donné pouvoir à Coralie MANTION, François VASQUEZ ayant donné pouvoir à Catherine RIBOT.

Absents / Excusés :

Luc ALBERNHE, Jacques DOMERGUE, Flora LABOURIER, Mustapha MAJDOUL, Patricia MIRALLES, Radia TIKOUK, Bernard TRAVIER, Annie YAGUE

Plan d'action diversité et égalité professionnelle 2024-2026 de la Ville de Montpellier - Approbation

Monsieur Michel ASLANIAN, Adjoint au Maire, rapporte :

Madame Fatma NAKIB, Adjointe au Maire, rapporte :

Depuis 2020, le Conseil municipal est fortement engagé dans la promotion de l'égalité, de la diversité et de la lutte contre toute forme de discriminations. Un engagement social fort, qui se décline en politiques publiques ambitieuses à destination des citoyennes et citoyens de la Ville de Montpellier. Dans un souci d'exemplarité, cette exigence de justice sociale se traduit aussi au sein de l'administration, à travers une politique de ressources humaines volontariste pour assurer à l'ensemble des agentes et agents publics de la Ville une égalité de traitement dans tous les aspects de leur activité professionnelle et tout au long de leur carrière au sein de la collectivité.

En effet, le principe d'égalité est un principe fondamental proclamé dans l'article 1er de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789, puis réaffirmé dans les différentes constitutions. Ainsi, il est inscrit 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* ». Le statut de la Fonction Publique reprend ces principes et les décline à travers les articles 131-1 à 131-13 du Code Général de la Fonction Publique (CGFP).

Dans ce cadre, la Ville de Montpellier souhaite aller au-delà des principes réglementaires et législatifs qui incombent à tout employeur public. Elle entend devenir un employeur exemplaire et inclusif faisant de l'égalité un socle et un principe diffus au sein de toute la collectivité et partagé par tous les agents. L'administration a ainsi décliné cet objectif à travers son axe 5 du projet d'administration. Il y est inscrit : *« 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 »*.

Dans cette dynamique, Montpellier s'est dotée de son premier plan d'action d'égalité professionnelle 2021-2023. Ce dernier s'appuyait sur les 4 axes réglementairement prévus ainsi que sur un cinquième axe à savoir *« Faire vivre, partager et promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes »*, donnant lieu au plan d'actions ci-dessous :

1. Evaluer, 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 ;
5. Faire vivre, partager et promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Désormais arrivé à son terme, le plan d'action 2021-2023 a fait l'objet d'un bilan qui a, notamment, permis d'interroger ses réussites et axes d'amélioration. Par ailleurs, forte de sa candidature au double label d'Etat *« Egalité professionnelle »* et *« Diversité »* délivré par l'AFNOR, la Ville de Montpellier a pu s'appuyer sur l'audit réalisé par l'organisme pour enrichir qualitativement ce bilan et donner de nouvelles perspectives pour le plan d'actions 2024-2026.

Ainsi, la Ville a choisi de saisir l'opportunité du renouvellement du plan d'action pour 2024-2026 afin de l'enrichir de la notion de diversité et de concrétiser les engagements pris dans le cadre de la délibération cadre portant sur la politique de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations au sein de l'administration (présentée et adoptée en Conseil municipal du 10 octobre 2023). En effet, à travers celle-ci l'administration s'engage à promouvoir l'inclusion de toutes et tous au sein de la collectivité en construisant son action autour de 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.

Grâce à une méthodologie de co-construction entre agents, managers, organisations syndicales et élus, tous les acteurs de la collectivité se sont engagés dans une ambition conjointe et partagée, celle de faire de la diversité et de l'égalité des principes socles de l'Administration. Pour ce faire, le plan d'action diversité et égalité 2024-2026 s'articule autour de 5 axes retravaillés fixant des projets et actions aux objectifs d'égalité, de diversité ou les deux conjointement :

1. Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération constatés ;
2. Garantir l'accès à l'emploi et un déroulement de carrière égalitaire et inclusif ;
3. Favoriser l'articulation des temps de vie personnels et professionnels, notamment en promouvant la prévention en santé au travail ;
4. Prévention et lutte contre toutes formes de violence et discrimination : acculturer à la diversité ;
5. Faire vivre, partager et promouvoir l'égalité professionnelle et la diversité.

Le rapport incluant le bilan du plan d'action 2021-2023 et le plan d'action Diversité et Egalité Professionnelle 2024-2026 est annexé à la présente délibération. Les projets et actions qui le composent rythmeront les trois prochaines années et feront l'objet d'un bilan avant sa réactualisation pour 2026-2028.

En conséquence, il est proposé au Conseil municipal :

- De prendre acte du bilan du plan d'action 2021-2023 ;
- D'approuver les termes du plan d'action en faveur de la diversité et de l'égalité professionnelle 2024-2026 ;
- D'autoriser Monsieur le Maire, 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 : 57 voix

Contre : 0 voix

Abstention : 0 voix

Ne prend pas part au vote : 0 voix

Fait à Montpellier, le 19 juillet 2024

**Pour extrait conforme,
Monsieur le Maire**

Signé.

Michaël DELAFOSSE

Publiée le : 19 juillet 2024

Liste des annexes transmises en Préfecture :

- Rapport plan d'action diversité et égalité.pdf

Accusé de réception – Ministère de l'intérieur
034-213401722-20240711-269594-DE-1-1
Acte Certifié exécutoire
Envoi en Préfecture : 19/07/24
Réception en Préfecture : 19/07/24

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, en vertu de l'article R. 421-5 du Code de justice administrative. Le tribunal administratif peut être saisi par l'application informatique « Télérecours citoyens » accessible par le site internet www.telerecours.fr.

RAPPORT DIVERSITÉ ET ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

PARTIE 1 : BILAN DU PREMIER PLAN D'ACTION ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE 2021-2023

Le plan d'action égalité professionnelle 2021-2023 a su saisir les enjeux des différents axes fixés réglementairement en y associant rapidement des actions et résultats concrets. Par ailleurs, l'engagement de la collectivité s'est aussi matérialisé par une candidature au double label d'Etat « Diversité » et « Egalité professionnelle » qui a rythmé le dernier trimestre 2023 et le premier trimestre 2024 dans le cadre d'un audit transversal particulièrement exigeant et engageant.

Grâce à une gouvernance clairement définie et matérialisée par un « COPIL » regroupant tous les acteurs de la collectivité (élus et administration), la politique égalité de la Ville est désormais ancrée dans la politique RH et s'assure d'une continuité certaine. Un COPIL par ailleurs transversal, puisqu'il regroupe les Pôle RH, Pôle Solidarités et les élus délégués à l'égalité et aux ressources humaines, preuve de la synergie des enjeux et de leur inscription dans une dimension globale depuis 2020.

I. UN PLAN D'ACTION 2021-2023, PORTEUR DE PREMIÈRES ACTIONS STRUCTURANTES POUR CHAQUE OBJECTIF FIXÉ

Le plan d'action égalité professionnelle 2021-2023 se structure autour de quatre axes prévus réglementairement : « évaluer, prévenir et le cas échéant traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes », « garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique », « favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale » et « prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes ». A cela, la Ville de Montpellier a fait le choix d'ajouter un cinquième axe, traduisant tout l'engagement de la collectivité dans l'appréhension du sujet au quotidien par les acteurs : « faire vivre, partager et promouvoir l'égalité professionnelle et la diversité ». A l'heure du bilan, la Ville peut se satisfaire de la réalisation d'actions engageantes et structurantes pour la suite.

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

Axes et objectifs	Action ou projet	Résultat attendu sur les bénéficiaires
Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération constatés	1 Information plus explicite des éléments de rémunération au travers de documents et d'outils dédiés (réflexion à conduire dans le cadre du RIFSEEP)	Les agents connaissent les éléments de leur rémunération
	2 Information sur l'impact du temps familial sur la rémunération et la retraite	Les agents bénéficient, à fonction égale, d'une rémunération équitable non genrée
	3 Dans le cadre de la mise en place du RIFSEEP, prise en compte des leviers permettant une équité de traitement non genrée	
	4 Analyse des rémunérations annexes (monétisation CET, heure sup...)	

Deux résultats étaient attendus dans le premier axe :

- 1) Les agents connaissent les éléments de leur rémunération
- 2) Les agents bénéficient, à fonction égale, d'une rémunération équitable non genrée.

Pour y parvenir, des actions concrètes ont été réalisées et sont porteuses de premiers résultats solides pour la suite, notamment en matière de rémunération.

Résultat attendu : les agents connaissent les éléments de leur rémunération

➤ Communication sur le RIFSEEP ●

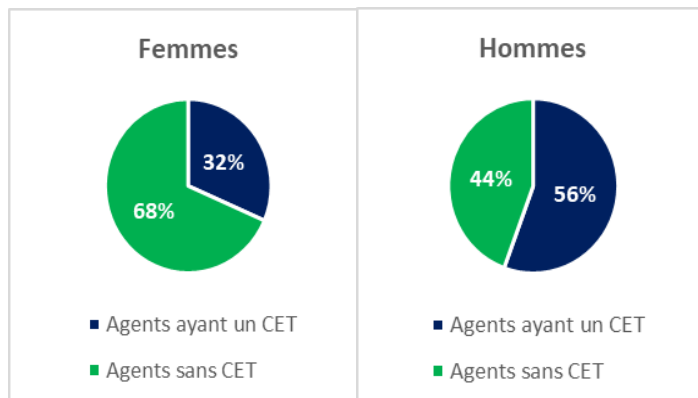
Sur l'ensemble des sujets RH, la collectivité s'est attachée à déployer différents outils de communication pour faciliter le partage d'information par différents canaux : la lettre en commun (envoyée chaque mois avec le bulletin de salaire et communiquant des informations RH), le mag en commun, les essentiels RH (fiches thématiques explicatives des procédures et éléments RH) et l'intranet. Ce dernier a d'ailleurs été renouvelé et retravaillé en janvier 2024 pour faciliter le partage d'information et développer de nouveaux outils de communication innovants à destination des agents sous couvert d'un nouvel espace dédié « mon espace RH ».

Dans ce contexte, il existe notamment une fiche « essentiel RH » sur le RIFSEEP et disponible sur l'intranet qui détaille la base de la rémunération des agents : leur traitement indiciaire ajouté de la partie régime indemnitaire. Lors de la mise en place du nouveau RIFSEEP en juillet 2022, les agents ont été destinataires de nombreuses communications à ce sujet via différents canaux : emailings, lettre en commun délivrée avec le bulletin de salaire et magazine en commun envoyé au domicile des agents. **Il y a régulièrement des communications sur les éléments de rémunération telles que la Prime d'Intéressement collective (PIC) ou le complément indemnitaire annuel (CIA). La collectivité informe donc régulièrement les agents sur les éléments de leurs rémunérations.**

➤ Analyse et communication des données CET

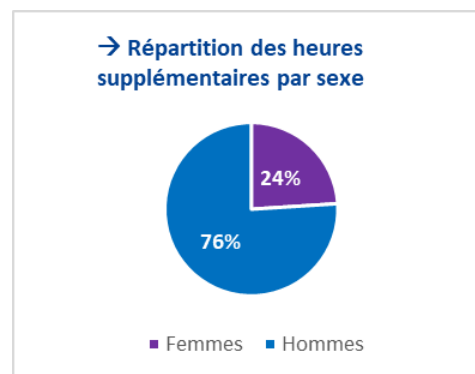
Les rémunérations globales et annexes que sont la monétisation des jours stockés sur le Compte Epargne Temps (CET) et le solde des heures supplémentaires, font l'objet d'une **analyse annuelle dans le cadre du RSC qui est disponible via l'intranet**.

En 2022 parmi les femmes 32% ont un CET (vs 38% en 2019) et 56% des hommes en possèdent un (vs 59% en 2019)¹. Les femmes ont en moyenne accumulé 6 (vs 17) jours sur leur CET tandis que les hommes en ont en moyenne accumulé 13 (vs 22). La même année, 55% des femmes et 73% des hommes ont utilisé leur CET sous forme de monétisation.



➤ Analyse des heures supplémentaires

Concernant les heures supplémentaires, ces dernières sont majoritairement consommées par les hommes (76% de consommation des heures supplémentaires)². Une réalité corrélée à la représentation importante d'hommes dans des métiers dits « genrés » et plus exposés aux heures supplémentaires. Un chiffre constant depuis 2020, année à laquelle la collectivité a commencé à comptabiliser cette donnée.



L'analyse des rémunérations annexes apporte des précisions expliquant les différences salariales persistantes. Ces éléments sont présentés aux organisations syndicales, aux élus et sont accessibles à l'ensemble des agents sur l'intranet.

Résultat attendu : les agents bénéficient, à fonction égale, d'une rémunération équitable non genrée ●

Dans la Fonction Publique, le traitement indiciaire et le régime indemnitaire ne peuvent prendre en considération les genres et supposent par nature une égalité de rémunération. Toutefois, des écarts entre filières, du fait notamment de « métiers genrés », existent et demandent une attention et un travail particulier. Si le traitement indiciaire repose sur des grilles dont les montants sont fixés par arrêté ministériel empêchant toute marge de manœuvre pour les collectivités elles peuvent moduler le montant du régime indemnitaire (le RIFSEEP) qui est présenté et discuté avec les partenaires sociaux en Comité Social Territorial.

¹ Source : RSC 2022

² Source : RSC 2022

En effet, le RIFSEEP permet de fixer les primes sur des critères objectifs visant à valoriser l'expertise, l'engagement et l'expérience d'un agent sur des critères strictement professionnels. Cela permet de diminuer l'écueil des rémunérations genrées et/ou discriminantes.

A ce titre, la direction générale s'est saisie de cet outil pour traiter et prévenir les écarts de rémunération au sein de la Ville de Montpellier. C'est dans ce cadre que le Pôle RH a travaillé sur une convergence entre les filières dans le cadre du RIFSEEP I (mis en place en janvier 2022) et sur une revalorisation de certaines sujétions pour mieux prendre en compte la pénibilité de certains métiers au cours du RIFSEEP II (mis en place en janvier 2024). Par ce biais, les écarts de salaire entre femmes et hommes ont pu être réduits.

En effet, suite à la mise en œuvre du nouveau RIFSEEP, les données issues du RSC 2022 indiquent une **réduction des écarts de régimes indemnitaires chez les fonctionnaires** ; l'écart est de 14,2% en faveur des hommes contre 24,8% en 2021. Concernant la rémunération globale, l'écart baisse aussi, passant de 8,9% en 2021 à 7,6% en 2022.

Il en va de même pour les contractuels sur emploi permanent ; sur les primes l'écart était de 27,5% en faveur des hommes en 2021 contre un écart de 11,7% en 2022. Sur la rémunération globale l'écart était de 11,7% en faveur des hommes en 2021 et il passe à 5,8% en 2022, soit une diminution des écarts par deux en moyenne.

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

Axes et objectifs	Action ou projet		Résultat attendu sur les bénéficiaires
Garantir l'égal accès aux corps, cadres d'emploi, grades et emplois de la fonction publique	5	Orientation des choix des jurys de recrutement vers une meilleure parité F/H sur les postes à encadrement supérieurs	Les femmes accèdent plus facilement à des fonctions supérieures
	6	Proposition d'actions pour encourager les femmes à la prise de responsabilité	
	7	Prise en compte de l'égalité professionnelle F/H dans l'avancement de la carrière	Les femmes bénéficient, à minima, de conditions d'avancements et de promotion équivalentes aux hommes
	8	Sensibilisation et formation des membres de jurys de recrutement	Les membres des jurys de recrutement n'ont pas d'a priori sur les compétences des candidats femmes ou hommes
	9	Organisation des jurys et instances de recrutement sur le principe de la parité F/H	
	10	Utilisation de l'écriture inclusive dans la rédaction de vacances de postes	

	11	Les membres des jurys sont informés de la mixité des équipes en amont des instances de recrutement	Il y a un meilleur équilibre femmes-hommes dans les collectifs de travail
--	----	--	---

Quatre résultats étaient attendus dans le 2^{ème} axe :

- 1) Les femmes accèdent plus facilement à des fonctions supérieures
- 2) Les femmes bénéficient, à minima, de conditions d'avancements et de promotion équivalentes aux hommes
- 3) Les membres des jurys de recrutement n'ont pas d'a priori sur les compétences des candidats femmes ou hommes
- 4) Il y a un meilleur équilibre femmes-hommes dans les collectifs de travail

Dans ce cadre, la collectivité peut se satisfaire d'un nombre certain d'avancées, exposées ci-dessous.

Résultat attendu : les femmes accèdent plus facilement à des fonctions supérieures ●

Les données issues du RSC 2022 démontrent que la collectivité atteint la **parité des postes d'encadrement supérieur** ; on compte ainsi 5 femmes et 4 hommes dans les fonctions de direction et dans les directions déléguées 2 femmes et 3 hommes. L'administration rassemblée (Métropole et Ville) est parfaitement paritaire sur son organigramme : au sein de la direction générale on compte deux femmes et deux hommes et au total, 11 femmes directrices et 10 hommes directeurs sur 20 pôles. Cela est une évolution majeure en comparaison de l'organigramme antérieure à la réorganisation de l'administration générale. Les femmes ont donc pu accéder plus facilement à des fonctions supérieures depuis 2021.

Ce mouvement doit être conforté dans les années à venir. En ce sens, la mise en place d'actions encourageant la prise de responsabilités des femmes est à reconduire dans le cadre du prochain d'action.

Résultat attendu : les femmes bénéficient, a minima, de conditions d'avancements et de promotion équivalentes aux hommes ●

La Ville a formalisé son engagement pour l'évolution de la carrière des femmes par l'adoption des lignes directrices de gestion (LDG) en 2021 qui stipulent dans l'article 17 de l'arrêté n°VAR2021-0054 portant adoption des lignes directrices de gestion spécifiques à l'avancement de grade et à la promotion interne de la Ville de Montpellier :

« Le critère de l'égalité Femme Homme permet un départage des agents promouvables à égalité de points en considération des agents proposés et de la part respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois ou les grades concernés par l'avancement de grade ou la promotion interne. »

En 2022, les femmes sont proportionnellement plus nombreuses à avoir bénéficié d'un avancement de grade (au choix, via examen pro ou concours confondus). Rapporté à la répartition des effectifs au sein de la Ville, 70% de femmes ont eu un avancement de grade pour 30% d'hommes, alors qu'il y a 67% de femmes et 33% d'hommes au sein de la Ville. Sur la promotion interne, la tendance est inversée puisque moins de femmes en ont bénéficié : 14 femmes et 17 hommes soit respectivement 45% et 55% des promotions internes.

→ Agents ayant bénéficié d'un avancement de grade en 2022

- 240 femmes (70%) vs 287 en 2021
- 101 hommes (30%) vs 141 en 2021

→ Agents ayant bénéficié d'une promotion interne en 2022

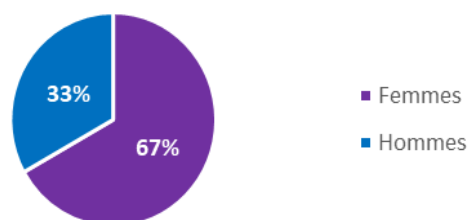
- 14 femmes (45%)
- 17 hommes (55%)

En adoptant ces LDG, la Ville garantit que les avancements et promotions soient effectués sur la base de critères objectifs, afin que femmes et hommes bénéficient de conditions équivalentes pour le déroulement de leur carrière.

Résultat attendu : les membres des jurys de recrutement n'ont pas d'a priori sur les compétences des candidats femmes ou hommes ●

En ce qui concerne la répartition genrée des effectifs ; en 2022 sont comptabilisés 33% d'hommes et 67% de femmes, les femmes sont donc plus nombreuses. Sur les arrivées des agents sur emplois permanents, la proportion de femmes recrutée dans la collectivité est de 71% (320 femmes) soit proportionnellement un peu plus que leur effectif tout en restant dans l'esprit de la répartition genrée. En comparaison en 2019, les femmes étaient encore plus nombreuses à arriver proportionnellement à leur représentation au sein de la collectivité (73% des arrivants étaient des femmes). Il y a donc eu un léger rééquilibrage des recrutements pour accueillir un nombre d'hommes plus proportionnel à leur représentation.

→ Répartition F/H des agents sur emploi permanent



Si au regard des chiffres ci-dessus les femmes apparaissent plus représentées, il est important de nuancer cette information et de les confronter aux métiers rattachés aux politiques publiques de la Ville (Education, Petite enfance).

Au sein du Pôle RH, un premier niveau de sensibilisation à ces questions existe grâce à un « mémo » rappelant l'interdiction de discriminer et les questions proscrites en entretien. Les actions de sensibilisation des membres de jurys de recrutement sont donc encore à mener et le travail déjà engagé dans le cadre de ce plan d'action est à saluer.

En ce qui concerne l'utilisation de l'écriture inclusive, la complexité du sujet invite à une certaine prudence dans les perspectives d'actions à engager. D'une part, parce que l'écriture inclusive recouvre de nombreuses formes plus ou moins approfondies qui ne font pas l'unanimité et d'autre part parce que le gouvernement a pour projet d'adopter un texte visant à encadrer son utilisation. A l'heure actuelle, les vacances de postes sont rédigées de la manière

la plus neutre possible et leur titre intègre systématiquement la mention « F/H » afin de signifier l'inclusivité des postes vacants de la Ville.

Résultat attendu : il y a un meilleur équilibre femmes-hommes dans les collectifs de travail ●

L'équilibre femmes-hommes dans les collectifs de travail est un sujet délicat fortement corrélé à la nature des métiers qui composent la fonction publique territoriale. En effet, la mairie, de par ses compétences, englobe les métiers liés à la petite enfance, à la police municipale et aux métiers de la filière technique. Or ces métiers sont particulièrement perçus comme genrés au sein de la société. La petite enfance étant perçue comme réservée aux femmes et les métiers techniques et de la police municipale perçus comme des métiers masculins. Sur ces métiers, il n'y a quasiment pas de candidature du sexe opposé, limitant les encadrants qui souhaitent diversifier leurs équipes.

Au-delà de ce que la collectivité peut mettre en place à son échelle, il s'agit là d'un problème sociétal. S'ajoute à cette difficulté, le problème actuel d'attractivité de la fonction publique et de tension sur certains métiers (Petite enfance, Police municipale)

A ce titre, la réflexion mérite d'être engagée en développant des partenariats extérieurs avec les différentes institutions afin de sensibiliser les agents de demain aux différents métiers de la fonction publique territoriale et encourager une meilleure représentativité.

Axe III : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

Axes et objectifs	Action ou projet		Résultat attendu sur les bénéficiaires
Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale	12	Prise en compte des contraintes personnelles et familiales dans les projets structurants liés au temps, aux conditions et aux cycles de travail	Les agents bénéficient d'une organisation professionnelle qui tient compte de leurs contraintes et de leurs choix personnels
	13	Création d'une doctrine relative à la possibilité (ou non) de faire du temps partiel sur autorisation sur certains postes	
	14	Développement de modalités, services et outils facilitateurs pour les agents	Les agents bénéficient de facilités pour gérer l'équilibre de leur vie professionnelle et personnelle

Deux résultats étaient attendus autour du 3^{ème} axe :

- 1) Les agents bénéficient d'une organisation professionnelle qui tient compte de leurs contraintes et de leurs choix personnels
- 2) Les agents bénéficient de facilités pour gérer l'équilibre de leur vie professionnelle et personnelle

Sur cet axe, la collectivité n'a pas manqué de porter de nombreux projets à destination de tous les agents leur permettant de mieux concilier vie professionnelle et personnelle.

Résultat attendu : les agents bénéficient d'une organisation professionnelle qui tient compte de leurs contraintes et de leurs choix personnels ●

Suite à la loi dite de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, les collectivités territoriales ont eu pour obligation de passer aux 1607 heures au 1^{er} janvier 2022. Dans ce cadre, la Ville a travaillé à un nouveau règlement du temps de travail en créant **cinq cycles de travail différents de 35 à 40 heures par semaine, générant les jours de RTT correspondants**.

A des fins de flexibilité, les **plages horaires variables ont été élargies** : arrivée entre 7h30 et 9h15 et départ entre 16h30 et 19h30. Aussi, la plage horaire de la pause méridienne fixée de 11h45 à 14h a été avancée le mercredi midi (11h30), afin de faciliter le départ des parents devant récupérer leurs enfants à la sortie de l'école notamment.

La Ville a également mis en place le télétravail à raison de 2 jours par semaine, une possibilité élargie à plus de 2 jours pour les agents obtenant une autorisation de télétravail dérogatoire pour raisons de santé.

Plages horaires variables et élargies, télétravail, profils horaires variés, sont autant de mesures nécessaires aux nouvelles exigences de conciliation vie personnelle et professionnelle que la collectivité a entendu mettre en place dans des délais contraints.

Il demeure néanmoins la problématique des agents qui ne peuvent bénéficier des horaires flexibles et du télétravail pour les nécessités de service (ex : métiers de l'accueil d'usagers). De plus, concernant le temps partiel, 91% des agents à temps partiel (hors temps partiel thérapeutique) sont des femmes et ce chiffre est constant depuis 2019. Ces dernières, dont surtout des agents de catégorie C, enregistrent un impact sur leur rémunération, leur pouvoir d'achat et leur retraite.

Résultat attendu : les agents bénéficient de facilités pour gérer l'équilibre de leur vie professionnelle et personnelle ●

Dans le cadre de l'élaboration du projet d'administration « Transformons ensemble » un projet de conciergerie entrant dans le périmètre de l'action « développer des modalités, services et outils facilitateurs pour les agents » a été initié en 2023 et pour lequel les agents et les organisations syndicales ont été sollicités. L'objectif, détenir un dispositif offrant un ensemble de prestations très variées (repas, livraisons de courses et de paniers, entretien ménager ou automobile) directement sur le lieu de travail. La conciergerie permet d'optimiser le temps consacré aux tâches quotidiennes et d'ainsi œuvrer pour la bonne conciliation des vies professionnelles et personnelles. Si ce dispositif pourrait faciliter le quotidien des agents sur certains points, sa réalisation opérationnelle reste en cours d'étude.

Dans le même temps, une étude sur l'évolution des cycles de travail, notamment sur la semaine en 4 jours, est en cours d'étude pour proposer aux agents de nouvelles possibilités.

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

Axe et objectif	Action ou projet	Résultat attendu sur les bénéficiaires
Prévention et lutte contre toutes formes de violence et de discrimination	1 5 Mise en place et promotion ciblée du dispositif de signalement et de traitement des violences faites aux femmes en particulier	Les agents ont des interlocuteurs de proximité pour échanger sur les problématiques de discriminations, parité, diversité, harcèlement...
	1 6 Mise en place d'un réseau de référents binômes femmes-hommes dans chaque direction en charge des questions de l'égalité et de la discrimination	
	1 7 Réalisation annuelle de campagnes d'information et de sensibilisation auprès des agents et des managers sur les dimensions relatives à la violence, la discrimination et à l'égalité	

Un résultat était attendu autour du 4^{ème} axe :

- 1) Les agents ont des interlocuteurs de proximité pour échanger sur les problématiques de discriminations, parité, diversité, harcèlement...

A ce jour, des actions concrètes et significatives ont été réalisées permettant d'atteindre ces résultats.

Résultat attendu : les agents ont des interlocuteurs de proximité pour échanger sur les problématiques de discriminations, parité, diversité, harcèlement... ●

Parce que la prévention et le traitement des actes de discrimination, de harcèlement et d'agressions sexistes et sexuelles passent par la synergie de différents acteurs et outils, les agents de la collectivité peuvent compter sur un certain nombre d'interlocuteurs et de dispositifs pour mieux les appréhender et les traiter.

En ce sens le dispositif de signalement et de traitement de violence, de discrimination, de harcèlement et les agissements sexistes au travail a été adopté au cours de l'année 2022. Pour promouvoir et expliquer le dispositif, des ateliers à destination des managers ont été organisés en 2023.

Pour la première année de mise en œuvre opérationnelle, ce sont **21 signalements** qui ont été pris en charge depuis (Ville et Métropole confondues).

Par ailleurs, dans le cadre des 1607h, a été mise en place une journée obligatoire de formation pour tous les agents. Cette journée s'articule autour de trois grands thèmes prioritaires pour la collectivité : transition climatique, laïcité, prévention des risques professionnels et lutte contre les discriminations. Cette dernière a notamment mobilisé 113 agents de la Ville depuis 2022 et

d'autres sessions seront proposés dans un second temps pour développer une culture commune essentielles sur ces sujets.

Axe V : Faire vivre, partager et promouvoir l'égalité professionnelle et la diversité

Axe et objectif		Action ou projet	Résultat attendu sur les bénéficiaires
Faire vivre, partager et promouvoir l'égalité professionnelle femmes-hommes	18	Mise en place d'un observatoire de l'égalité professionnelle femmes-hommes	Les agents connaissent mieux la situation de la collectivité en matière d'égalité professionnelle femmes-hommes et sont sensibilisés sur ce sujet
	19	Développement d'événements, d'actions de communication sur le thème de l'égalité professionnelle ouverts à tous les agents	Les agents connaissent et participent à des actions en lien avec l'égalité femmes-hommes, portées par la Métropole sur son territoire, à l'attention des usagers
	20	Information des agents sur les actions portées sur le territoire en matière d'égalité et de lutte contre toutes formes de discrimination	

Deux résultats étaient attendus autour du 5^{ème} axe :

- 1) Les agents connaissent mieux la situation de la collectivité en matière d'égalité professionnelle femmes-hommes et sont sensibilisés sur ce sujet
- 2) Les agents connaissent et participent à des actions en lien avec l'égalité femmes-hommes, portées par la Métropole sur son territoire, à l'attention des usagers

A ce jour, des actions concrètes et significatives ont été réalisées permettant d'atteindre ces résultats.

Résultat attendu : les agents connaissent mieux la situation de la collectivité en matière d'égalité professionnelle femmes-hommes et sont sensibilisés sur ce sujet ●

Chaque année depuis 2021 les agents ont été destinataires de différentes communications en lien avec l'égalité et la diversité par emailing et impactées dans l'intranet.

Par ailleurs, le rapport de situation comparée (RSC) est présenté chaque année pour avis aux CST ainsi que le rapport annuel sur l'égalité professionnel. Ces données, qui font l'objet d'une approbation par les assemblées délibérantes, sont par la suite communiquées aux agents par les différents canaux évoqués dans l'axe 1 (intranet, lettre en commun etc.).

Résultat attendu : les agents connaissent et participent à des actions en lien avec l'égalité femmes-hommes, portées par la Ville sur son territoire, à l'attention des usagers ●

Les actions menées sur le territoire de la ville et de la métropole font l'objet de campagnes de publicité auprès des agents. De même, chaque année la Ville réalise son Rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes qui présente le bilan des actions menées en interne et en politiques publiques ainsi que les perspectives à venir pour les années à venir. Celui-ci est mis à disposition sur intranet.

II. DES RÉSULTATS TRAÇANT LES MARGES DE PROGRESSION POUR LA VILLE DE MONTPELLIER

A. Le plan d'action 2021-2023, une base solide permettant d'enclencher une démarche d'amélioration continue

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

Ce premier axe a fait l'objet d'un gros travail de fond et des actions concrètes ont été réalisées pour atteindre les résultats attendus. La Ville continuera dans le cadre du RSC, à analyser les rémunérations dans toutes ses composantes. C'est dans ce cadre que, suite au RIFSEEP I de 2022, des ajustements pour renforcer la prise en compte des expertises et des sujétions ont été réalisés avec un RIFSEEP II adopté au 1^{er} janvier 2024.

A poursuivre dans le cadre du plan d'actions 2024-2026 :

- ➔ Poursuivre et affiner les analyses des rémunérations.
- ➔ Continuer et renforcer les communications sur ce sujet majeur.
- ➔ Evaluer l'impact des modes de communication actuels.

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

Si des actions ont été mises en œuvre, cet axe, dont les ambitions sont grandes, vont nécessiter un travail encore plus en profondeur dans les années à venir. En effet, il est question de changer les mentalités pour repenser la culture du collectif de travail.

A ce titre, la Ville a déjà fourni un effort important pour rééquilibrer la part des deux sexes dans les postes à responsabilité. Il s'agira alors de conforter ce constat et de l'inscrire dans le temps, en réfléchissant à d'autres propositions pour encourager la prise de responsabilité des femmes et assurer une meilleure représentativité des métiers.

La Ville s'est aussi saisie des outils juridiques à sa disposition pour favoriser l'évolution de la carrière des femmes. Une attention qui doit continuer de faire l'objet d'une attention particulière à travers les RSC et les indicateurs dédiés. Des analyses plus poussées pourraient être entreprises pour mieux saisir ces questions ainsi que les problématiques qui y sont liées.

La construction des processus permettant de garantir un recrutement non-discriminant est en cours et sera inscrite dans le plan d'action 2024-2026 notamment dans la continuité des formations déjà en place pour les gestionnaires recrutement.

A poursuivre dans le cadre du plan d'actions 2024-2026 :

- ➔ Analyser plus finement la carrière des agents

- ➔ Consolider les process non discriminants de recrutement et poursuivre la formation des recruteurs aux discriminations
- ➔ Construire des partenariats avec les écoles et les universités pour sortir de la vision genrée des métiers avant l'entrée sur le marché du travail

Axe III : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

La Ville, en mettant en place les 1607h a repensé les temps de travail avec de nouvelles modalités qui permettent aux agents de mieux articuler vie personnelle et activité professionnelle. La semaine en quatre jours, et plus globalement une réflexion sur la gestion des temps, est une piste supplémentaire à explorer pour favoriser l'articulation du travail et de la vie privée. Un projet dont les modalités de mise en place sont en cours d'étude sur l'année 2024.

Le télétravail est également un outil pour faciliter l'articulation des temps. Toutefois, ce dispositif reste récent et doit faire l'objet d'une étude qualitative pour mesurer son impact sur les collectifs de travail, sur la continuité du service public et sur l'articulation réelle des temps personnels et professionnels. Un travail déjà en cours dans le cadre du projet « gestion du temps ».

Un travail de compréhension de la répartition genrée des temps partiels est aussi à explorer pour mieux comprendre ce phénomène.

Le projet de mise en place d'une conciergerie permettant le développement d'une offre de services du quotidien s'inscrit, aussi, dans un objectif d'articulation des vies professionnelles et personnelles.

A poursuivre dans le cadre du plan d'actions 2024-2026 :

- ➔ Reconduire le travail d'analyse et de compréhension des temps partiels
- ➔ Continuer les réflexions autour du développement de services facilitateurs
- ➔ Travailler à l'expérimentation du cycle de travail en 4 jours et plus globalement sur la gestion des temps

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

Cet axe, qui fait aussi écho aux réalités présentes dans la société, est un axe fort du projet de mandat tant sur le territoire qu'au sein de notre administration. La formalisation d'une procédure de signalement nécessaire et vitale en matière de lutte contre les violences et les discriminations est aujourd'hui l'illustration parfaite d'une collectivité qui se donne les outils nécessaires à la poursuite de ses objectifs.

Toutefois, d'autres projets sont à déployer. Pour exemple, le projet de réseau de binômes va s'inscrire dans une réflexion plus globale menée sur les réseaux professionnels en lien avec le Pôle RH (assistant de prévention, référent RH...) afin de renforcer leur lisibilité auprès des agents et des managers. La question de la mobilisation et l'animation des référents est

également importante et nécessite plus largement leur interrogation dans le cadre de la formalisation du prochain plan d'action.

A poursuivre dans le cadre du plan d'action 2024-2026 :

- ➔ Définir les modalités du déploiement d'un réseau de référents « égalité » au sein des pôles et/ou services
- ➔ Poursuivre le déploiement de formations/sensibilisations aux discriminations et aux violences sexistes et sexuelles.

Axe V : Faire vivre, partager et promouvoir l'égalité professionnelle et la diversité

La promotion de l'égalité, qu'elle passe par des temps fédérateurs de sensibilisation ou de formation, doit se poursuivre à des fins de culture commune. Si les années précédentes ont permis la réalisation d'actions de communication efficaces, ces dernières doivent aujourd'hui s'inscrire dans un plan de communication plus global afin de les rendre plus visibles.

La collectivité va aussi poursuivre les formations généralistes sur les discriminations en s'attardant à déployer des formations plus spécifiques portant sur le genre mais aussi l'orientation sexuelle ou la religion.

A poursuivre dans le cadre du plan d'action 2024-2026 :

- ➔ Créer l'Observatoire de la diversité et de l'égalité professionnelle
- ➔ Poursuivre le déploiement des formations aux discriminations et déployer des sessions de sensibilisation plus thématiques

B. Une démarche d'amélioration continue enrichie par l'audit AFNOR

Conformément à son engagement du mois de juillet 2020, la Ville de Montpellier a été auditée par l'AFNOR durant cinq jours du 16 au 20 Octobre 2023. Cet audit initial a été précédé d'un pré-audit au mois de mars 2023. **Des temps précieux pour la collectivité, qui ont permis de disposer d'un regard extérieur précieux dans la poursuite des ambitions déjà entreprises.**

Audit double labellisation diversité et égalité professionnelle Afnor – semaine du 16/10/2023				
Lundi 16 octobre	Mardi 17 octobre	Mercredi 18 octobre	Jeudi 19 octobre	Vendredi 20 octobre
8h30-9h30 Service RSE	9h-10h30 Réunion achats responsables	8h-12h Rencontres individuelles avec les organisations syndicales UNSA CFDT CGT FO	8h30-9h Visite de l'Hôtel de Ville	9-10h30 Focus groupe agents
9h30-10h30 Direction de la communication	10h30-12h Pôle Sports		9h-10h30 Pôle Relations aux Usagers, aux Habitants Engagement Citoyen	10h30-12h Focus groupe encadrants
11h-12h Rencontre avec les élus en charge des RH et en charge de l'égalité Fatma NAKIB Michel ASLANIAN			11h-12h Service Communication Interne	
PAUSE				
14h-17h Pôle Ressources Humaines	14h-15h Rencontre DGS	14h-15h30 Pôle Sécurité Tranquillité Publique	14h-14h30 Visite de la Maison de la Démocratie	14h-16h Réunion de clôture Service RSE
	15h-16h Rencontre DGA	15h30- 16h Visite poste de police	14h30-16h Pôle des Solidarités	
	16h-17h30 Pôle Enfance			

L'audition AFNOR a mobilisé l'entièreté des acteurs de la collectivité : administration, élus et organisations syndicales. Forts de ces entretiens transversaux interrogeant nos organisations, nos actions et nos pratiques, l'auditrice a identifié des observations qui vont guider le futur plan d'action.

➤ En matière de diagnostic

Observations :

Les entretiens avec les Pôles ont révélé des risques de discriminations mal appréhendés au sein des différents services. Un travail permettant de mieux matérialiser ces risques afin de les éviter sera alors à engager et ce de manière collaborative.

Leviers :

Sur le volet diagnostic et évaluation, la Ville s'est engagée à mettre au point un Observatoire de la diversité et de l'égalité professionnelle. Une attention particulière sur la composition de cette instance sera portée dans un souci de renforcer la vision et le partage transversal du sujet. Cet Observatoire permettra aussi la réalisation de diagnostics, d'indicateurs et de bilans dans une logique d'évaluation et d'amélioration continue. Il permettra aussi aux agents de rendre plus visibles les projets et actions rattachés à ces thématiques.

➤ **En matière de diversité**

Observations :

Si l'égalité professionnelle a fait l'objet du premier plan d'action et que des actions en faveur de la diversité étaient réalisées parallèlement, l'étape supplémentaire est d'engager les deux principes dans un plan d'action spécialement dédié. En ce sens, la délibération cadre portant sur la politique de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations au sein de l'administration (présentée et adoptée en Conseil Municipal du 10 octobre 2023) équivaut à un lancement de la démarche.

Leviers :

Sur le volet diversité, la collectivité s'est engagée à établir un plan d'action pour la diversité. Le but étant de mieux prendre en compte l'ensemble des critères de discrimination pour mener une politique inclusive allant au-delà de l'égalité entre les femmes et les hommes. A ce titre, le plan d'action 2024-2026 propose d'allier des actions de promotion de l'égalité et de la diversité.

➤ **En matière de recrutement**

Observations :

Le process de recrutement doit gagner en formalisation d'outils et d'indicateurs neutralisants pour que la démarche soit conforme au cahier des charges du label. Par leur mise en œuvre, il permettra de sécuriser juridiquement la collectivité. A cela, doit s'ajouter des outils de reporting opérationnels pour mieux suivre et évaluer les données.

Leviers :

Dans le cadre de sa feuille de route ayant guidé sa réorganisation, le Pôle RH travaille à une sécurisation et optimisation de ce process clé. Dans ce cadre, le recrutement est un sujet central pour la collectivité, le Pôle RH et les pôles recruteurs. Sa refonte nécessite donc de concevoir des outils d'analyse et de suivi non discriminants. Cet engagement fait d'ailleurs l'objet de diverses actions dans le plan d'action 2024-2026.

➤ **En matière de bilan annuel, de suivi et d'évaluation de la politique égalité et diversité**

Observations :

La démarche d'amélioration continue et de diagnostic doit s'appuyer sur le déploiement d'études plus fines en complément des RSC et RSU déjà réalisés.

Leviers :

C'est dans ce souci d'affiner ces analyses que les outils de pilotage, de suivi et de mesure des process sont essentiels. Ces derniers (bilan des formations, bilan absentéisme, bilan de la procédure de signalements) permettront aussi d'alimenter quantitativement et qualitativement les futurs bilans égalité et diversité.

PARTIE 2 : UN PLAN D'ACTION 2024-2026 AUDACIEUX ET INNOVANT POUR L'ÉGALITÉ ET LA DIVERSITÉ

Suite au bilan du premier plan d'action 2021-2023, aux deux visites d'audit conduites par l'Afnor, à la réorganisation de l'administration et conformément aux engagements du Conseil Municipal et de l'Administration, est proposée **une stratégie englobant l'égalité professionnelle et la diversité pour répondre aux ambitions du mandat.**

Pour cela, le nouveau plan d'action 2024-2026 formalise spécifiquement l'engagement de la collectivité en matière de diversité en l'inscrivant comme pan à part entière du dorénavant **« Plan d'action diversité et égalité professionnelle 2024-2026 ».**

Plus précisément, ce dernier ambitionne de développer des projets aussi bien innovants en matière d'égalité et de diversité que de donner un seul et même cap à des actions aujourd'hui trop cloisonnées. Des principes indépendants mais dont les finalités se rejoignent : positionner la collectivité, deuxième employeur du territoire, à la hauteur des enjeux sociétaux de son temps pour impulser et accompagner une dynamique d'exemplarité et d'inclusivité globale.

I. UN PLAN D'ACTION ISSU D'UNE DEMARCHE PARTICIPATIVE ET TRANSVERSALE

A l'instar du premier plan d'action, ce deuxième plan d'action a été construit dans une logique participative. Différents acteurs y ont été associés : les organisations syndicales, les agents et les managers à travers de trois groupes de travail et enfin le comité de direction.

Dans un premier temps, ces acteurs ont été conviés à des ateliers de co-construction visant à récolter des idées d'actions concrètes et opérationnelles pour alimenter le plan d'action. Ces groupes de travail qui ont réuni 61 agents au total.

Fort de ces temps d'échanges et d'un travail de retraitement et de mise en perspectives, le plan d'action a pu successivement être présenté : aux organisations syndicales, au comité de direction et aux élus référents.

Le plan égalité diversité 2024-2026 ci-après est le résultat de cette concertation à tous les niveaux hiérarchiques, traduisant la mobilisation et l'engagement certains de tous les acteurs sur le sujet.

II. UN PLAN D'ACTION INTÉGRANT CONJOINTEMENT DES ENJEUX DE DIVERSITÉ ET D'ÉGALITÉ AUTOUR DE CINQ AXES

Pour ce plan d'action 2024-2026, il a été choisi de repenser ses axes de manière inclusives permettant le rattachement de projets et d'actions aux objectifs d'égalité, de diversité voir des deux. Ont ainsi été définis : « évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération constatés », « garantir l'accès à l'emploi et un déroulement de carrière égalitaire et inclusif », « favoriser l'articulation des temps de vie personnel et professionnel, mieux prendre en compte la santé des agents », « prévention et lutte contre toutes formes de violence et de discrimination » et « Faire vivre, partager et promouvoir l'égalité professionnelle et la diversité ».

Axe 1 : Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération constatés

Aujourd'hui encore, malgré les nombreuses avancées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, des écarts de rémunération persistent. La Ville de Montpellier peut se satisfaire d'un écart de 7,6 en faveur des hommes en 2022, soit en dessous de la moyenne nationale pour la Fonction Publique qui est d'environ 10%. Ces écarts s'expliquent principalement par les perceptions encore très genrées des métiers, dont les moins rémunérés sont globalement plus occupés par les femmes. L'écart entre les femmes et les hommes se situe également au niveau de la parentalité. Aujourd'hui cela pénalise plus les femmes que les hommes et cela se retrouve sur le déroulement de carrière et donc impact in fine l'évolution de la rémunération. En ce sens, il est essentiel de continuer l'effort de convergence des régimes indemnitaires, de valorisation des sujétions et expertises et d'examen des métiers non soumis au RIFSEEP. Au-delà de ce chantier sur le RIFSEEP, l'effort se situe aussi sur la communication et la bonne information des agents sur les éléments constituant leur rémunération.

Objectifs poursuivis :

- S'assurer de l'égalité de rémunération à l'embauche, quel que soit le sexe, à compétences et expériences équivalentes
- Mesurer les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes
- Viser à réduire les inégalités en termes de rémunération

Indicateurs d'impact :

- Constater l'écart de rémunération
- Contribuer à l'attractivité de la collectivité

Pilier Egalité

<u>Projets :</u>	<u>Actions :</u>	<u>Livrables attendus :</u>	<u>Calendrier :</u>
Poursuivre la réduction des écarts de rémunération entre filières	Poursuivre et finaliser le travail sur l'harmonisation des sujétions Examiner le RI des métiers non soumis au RIFSEEP réglementairement	Guide du RIFSEEP mis à jour	2026 T1

		<u>Indicateur de résultat attendu</u>	
Instaurer l'index égalité professionnelle F/H	Instaurer et publier l'index égalité professionnelle F/H	Publication de l'index professionnel F/H	2024 T3
		<u>Livrables attendus</u>	
Communiquer, être plus transparent sur les niveaux de rémunération entre les agents	Publier et mettre à disposition des grilles permettant aux agents de connaître leurs références en matière de rémunération	Fiches essentiel RH sur la rémunération	2025 T1
	Informersur l'impact du temps 'familial' (temps partiel, congé parental...) sur la rémunération et sur la retraite	Fiche essentiel RH sur le 'temps familial'	2025 T1
	Evaluer l'impact des temps partiels, congés maternités, congé parental sur l'évolution professionnelle en élaborant des simulations de carrière sur poste identique F/H		
Prendre en compte la situation individuelle des agents dans les éléments de rémunération	S'assurer de l'effectivité de la prise en compte des congés parentaux (congé maternité et paternité inclus) dans l'avancement et dans la reprise de l'ancienneté pour les fonctionnaires et les contractuels.		2025 T1

Axe 2 : Garantir l'accès à l'emploi et un déroulement de carrière égalitaire et inclusif

L'objectif est de renforcer la mixité des collectifs de travail par une sensibilisation à tous les métiers de la fonction publique territoriale, en étudiant les compositions des collectifs de travail dans le cadre d'un futur recrutement, et en matérialisant le souhait de mixité par la rédaction de vacances de postes inclusives. Par ce travail de diagnostic et d'outillage, la collectivité s'engage à renforcer la structuration de sa politique de recrutement non discriminante.

Plus globalement, le recrutement est reconnu comme un moment clé dans le secteur de l'emploi où les discriminations sont susceptibles de s'exprimer. Avoir des processus de recrutement formalisés et former les membres de jurys est crucial pour aboutir à une politique RH inclusive. Ainsi, pour réaffirmer une politique de recrutement non-discriminante et sécuriser un accès égalitaire et inclusif à l'emploi, la réalisation d'actions transversales de formation, d'outillage et d'évaluation permettront d'agir aussi bien en faveur de nos objectifs d'égalité que de diversité.

Parce que le développement d'une politique de recrutement non discriminante passe aussi par des actions spécifiques à la diversité, les actions ci-dessous entendent notamment mettre

l'accent sur le recrutement de personnes en situation de handicap, objectif déjà fixé dans le cadre de la convention signée avec le FIPHFP pour 2024-2026 et s'inscrivant pleinement dans la dynamique d'inclusivité portée par la Ville de Montpellier.

Au-delà du recrutement, la lutte contre les discriminations peut aussi s'inscrire tout au long des parcours professionnels des agents, notamment au niveau des mobilités où celles-ci sont susceptibles de s'exprimer. Elles peuvent porter sur divers critères dont le sexe, l'âge, ou l'état de santé par exemple.

Objectifs poursuivis :

- Rendre les équipes plus mixtes et tendre vers une meilleure répartition F/H
- Mettre en place une politique de recrutement non discriminante
- Encourager les femmes à la prise de responsabilité
- Favoriser l'intergénération
- Donner les mêmes chances en matière de déroulement de carrière

Indicateurs d'impact :

- Mener des enquêtes auprès des agents post entretiens de recrutement
- Réaliser des « testing » et communiquer sur les résultats en vue de sensibiliser

Pilier Egalité

<u>Projets :</u>	<u>Actions :</u>	<u>Livrables attendus :</u>	<u>Calendrier :</u>
Publier des vacations de postes inclusives	Rédiger les annonces de postes de manière neutre, systématiser l'écriture inclusive et la féminisation/masculinisation des intitulés de postes, ex : directeur/directrice	Guide pour le recrutement	2026 T4
Améliorer la parité F/H dans les collectifs de travail	Informar en amont les membres des jurys de recrutement de la mixité des équipes	Guide pour le recrutement	2026 T4
	Développer un plan de communication et de sensibilisation interne	Plan de communication	2026 T4
	Développer des partenariats avec les écoles pour promouvoir les métiers genrés	Comptes rendus de rencontres avec les écoles ou organismes de formations	2026 T4
Rendre la politique de déroulement de carrière plus égalitaire	Evaluer l'impact du critère égalité F/H des lignes directrices de gestion dans les promotions	Bilan des LDG et indicateurs de suivi	2025 T4

Pilier Diversité

<u>Projets :</u>	<u>Actions :</u>	<u>Livrables attendus :</u>	<u>Calendrier :</u>
Faire de la diversité un levier d'attractivité pour recruter	Faire du recrutement de personnes en situation de handicap un levier fort de la politique de recrutement non-discriminant (cf. FIPHP 24-26): <ul style="list-style-type: none"> • Atteindre le recrutement de 45 personnes en situation de handicap d'ici à 2026, • Favoriser le recrutement d'apprentis en situation de handicap • Anticiper les besoins d'aménagement au stade du recrutement 	Guide pour le recrutement	2026 T1
	Communiquer en interne et en externe sur la politique de recrutement non discriminante de la collectivité pour attirer les talents	Plaquette et/ou plan de communication	2026 T4
Rendre la politique de déroulement de carrière plus égalitaire	Faciliter l'accès aux jurys de recrutement aux agents promouvables ou lauréats d'un concours afin de dynamiser la mobilité interne	Guide pour le recrutement	2026 T4
Proposition d'actions pour encourager la mobilité interne et le maintien en emploi	Développer des actions pour favoriser l'inter-génération : le tutorat sénior junior, le recours aux apprentis, intervention d'experts internes pour la transmission de savoir	Plan sénior Plan jeunesse	2026 T4

Pilier Egalité/Diversité

<u>Projets :</u>	<u>Actions :</u>	<u>Livrables attendus :</u>	<u>Calendrier :</u>
Former au recrutement non discriminant	Former les membres des jurys et les managers sur le recrutement non discriminant	Plan de formation pour les recruteurs	2025 T4
Créer des outils pour un recrutement neutre	Construire des grilles d'évaluation pour le recrutement des agents afin d'assurer que le recrutement soit le plus objectif et donc le plus neutre possible	Guide pour le recrutement	2026 T4
	Expérimenter les CV anonymes pour protéger des discriminations à un premier niveau	Phase de tests	2026 T4

	Développer une enquête de satisfaction auprès des agents reçus en entretien d'embauche pour évaluer leur ressenti d'usager dans le process de recrutement non-discriminant	Bilan d'évaluation du processus de recrutement	2026 T4
	Mener des opérations de testing afin de mesurer le degré de discrimination dans le process de recrutement de la collectivité	Bilan d'évaluation du processus de recrutement	2026 T4

Axe 3 : Favoriser l'articulation des temps de vie personnelle et professionnelle, mieux prendre en compte la santé des agents

A des fins de conciliation vie professionnelle/personnelle pour les femmes et les hommes, cet axe entend agir sur les temps de travail, l'environnement de travail et le soutien à la parentalité. Des objectifs fortement corrélés à une prise en compte attentive de la santé des femmes qui appelle à des actions particulières.

Les projets ci-dessous entendent aussi remplir plus largement des objectifs mêlant diversité et égalité. Par leur aspect transversal, ces derniers tendent à aboutir à une flexibilité arrangeante des temps de travail pour concilier aussi bien vie personnelle et professionnelle que maintien en emploi. Une démarche de flexibilité qui traduit une prise en compte accentuée des contraintes personnelles des agents et qui doit s'inscrire dans une articulation optimale des obligations de service public et de d'organisation des collectifs de travail.

Objectifs poursuivis :

- Faire bénéficier les agents d'une organisation professionnelle qui propose des flexibilités permettant d'allier les contraintes et les choix personnels
- Développer et faciliter l'organisation du temps de travail notamment en mieux prenant en compte la santé des femmes au travail
- Créer une communauté de pratiques sur le management « bienveillant » et les nouveaux enjeux des organisations de travail

Indicateurs d'impact :

- Enquête auprès des agents
- Evaluation du dispositif autour de questionnaires à destination des agents

➤ Pilier Egalité

<u>Projets :</u>	<u>Actions :</u>	<u>Livrables attendus :</u>	<u>Calendrier :</u>
Mettre en place des actions spécifiques	Etudier la possibilité et les conditions de mise en place des aménagements du temps de travail pour les femmes touchées par une pathologie ou un événement gynécologique	Process pour aménagements/ ASA	2025 T1

pour mieux prendre en compte la santé des femmes	Mettre en place les aménagements de poste et créer des espaces de repos pour les femmes atteintes d'endométriose	Process pour aménagements/ ASA	2025 T1
	Instaurer un partenariat avec le CHU de Montpellier pour former les acteurs internes de santé au travail (médecins du travail, infirmiers de santé au travail) à mieux identifier les pathologies et mieux accompagner les agentes	Temps d'échanges et de formations des professionnels en santé au travail	2024 T3
Agir pour sortir de la précarité menstruelle	Permettre l'accès aux protections menstruelles au sein des services et des leurs sites	Etude d'opportunité et de faisabilité	2026 T1
Accompagner et soutenir la parentalité	Mettre en place une pondération pour les agents qui font une demande de places dans les établissements de petite enfance, établissements scolaires et périscolaires	Délibération	2024 T4
	Etudier l'augmentation du nombre de jours de congé paternité		2025 T3
	Mettre en place un dispositif de conciliation vie professionnelle et parentalité : entretien préalable au congé maternité/paternité, préparation au retour de l'agent via notamment du coaching	Dispositif de conciliation travail et parentalité (outils d'accompagnement au retour à l'emploi...)	2025 T4

➤ **Pilier Egalité/Diversité**

<u>Projets :</u>	<u>Actions :</u>	<u>Livrables attendus :</u>	<u>Calendrier :</u>
Consolider les dispositions d'exercice du télétravail	Réaliser un bilan du télétravail	Bilan du télétravail et plan d'action d'évolution du dispositif	2024 T4
	Réfléchir à l'évolution des modalités de télétravail pour instaurer le télétravail à la demi-journée		
	Former l'encadrement sur le management de l'organisation et des agents en télétravail	Plan de formation des managers	2025 T3
	Evaluer le dispositif de télétravail pour raison de santé et renforcer la communication auprès des managers sur le dispositif de télétravail dérogatoire pour raisons de santé	Bilan du dispositif télétravail pour raison de santé et Plan de formation des managers	2025 T3

Créer une communauté de pratiques au management bienveillant et inclusif	Mettre au point une communauté de pratiques sur des sujets managériaux d'actualité confrontant les enjeux et problématiques autour des nouvelles organisations du travail		2026 T1
Assouplir et diversifier l'organisation du temps de travail	Analyser et faire évoluer les cycles de travail, étudier l'ouverture de la semaine en 4 jours	Annexes au règlement du temps de travail	2025 T1
Instaurer le droit à la déconnexion	Elaborer la charte sur le droit à la déconnexion	Charte du droit à la déconnexion	2025 T1
	Sensibiliser les managers et les agents à la déconnexion	Plan de formation des managers	2026 T3
Développer des offres de service facilitantes	Développer des activités sportives dans le cadre de la qualité de vie au travail	Communication sur l'offre	2026 T4
	Mettre en place des prestations de services pour les agents sur les différents sites de travail		2025 T4

Axe 4 : Prévention et lutte contre toutes formes de violence et de discrimination

Les luttes, d'une part contre toute forme de discrimination et d'autre part contre les violences sexistes et sexuelles au travail sont au cœur des politiques égalité et diversité. En effet, le développement d'une culture commune et d'une prise de conscience collective nécessitent des formations et sessions de sensibilisation ciblées sur ces problématiques à l'image des formations laïcité aussi développées dans la collectivité. Les violences sexistes et sexuelles touchant essentiellement les femmes et les personnes issues de la communauté LGBT+, il conviendra de prioriser ces publics dans un premier temps. Mieux identifier les discriminations et comprendre leurs impacts sont des objectifs que la collectivité porte résolument. Une exigence qu'elle applique aussi au travers d'un travail d'analyse et de prise en charge des « violences externes » auxquelles sont exposées les agents

Objectifs poursuivis :

- Responsabiliser des directions sur les objectifs d'égalité H/F
- Favoriser la prise de conscience des agents et managers sur ces sujets
- Porter la démarche Egalité et Diversité à tous les niveaux
- Accompagner les agents en situation de détresse, de précarité
- Faire un état des lieux, une cartographie des risques pour pouvoir mettre en œuvre des plans d'action
- Sensibiliser, informer les agents

Indicateurs d'impact

- Installation d'une culture commune

- Appropriation de la démarche par tous les agents et à tous les niveaux
- Recensement des formations/sensibilisations dispensées et suivi du nombre de participants

➤ **Pilier Egalité**

<u>Projets :</u>	<u>Actions :</u>	<u>Livrables attendus :</u>	<u>Calendrier :</u>
Communiquer et sensibiliser sur les violences intrafamiliales, sexistes et sexuelles	Informier et orienter sur les dispositifs de prise en charge relatives aux situations de violence par la définition du périmètre d'intervention des assistantes sociales	Process pour l'accompagnement d'agents victimes de violences intrafamiliales, sexistes et sexuelles notamment en lien avec le CCAS / plan de communication	2025 T2

➤ **Pilier Egalité/Diversité**

<u>Projets :</u>	<u>Actions :</u>	<u>Livrables attendus :</u>	<u>Calendrier :</u>
Poursuivre le déploiement du dispositif de recueil et de traitement des signalements et actes de violence	Poursuivre et déployer la communication et la sensibilisation sur le dispositif de signalement au sein des services	Plan de formation et de communication sur le dispositif	2024 T4
	Mettre en place des ateliers de sensibilisation spécifiques aux VSST	Plan de formation aux VSST	2025 T3
		<u>Indicateurs de résultats attendus</u>	
	Renforcer les prises de conscience sur l'impact, les enjeux et les conséquences des actes de violence	Suivi du nombre de formations dispensées et du nombre de participants	2025 T3
		<u>Livrables attendus</u>	
	Etudier/mesurer l'impact des violences de l'agent victime (arrêt maladie, rémunération, mobilité forcée ou choisie, impact sur la promotion...)	Rapport sur l'incidence des violences et discrimination dans la carrière	2025 T4

Etablir un bilan du dispositif de recueil et de traitement des signalements	Assurer un suivi régulier des différentes saisines de la procédure de signalement avec une classification par discrimination pour évaluer leur portée en interne: analyser les signalements recueillis par motif et la réponse apportée	Constitution des 1ères données de suivi / bilan annuel du dispositif de signalement	2024 T4
	Ajuster le plan d'action et prioriser certaines actions dans les pôles et services dont l'évaluation aura permis d'identifier des besoins spécifiques	Plan de formation aux discriminations	2025 T1
Intégrer la dimension de l'égalité et de la lutte contre les discriminations dans les parcours des managers	Développer des modules de formation aux discriminations et sensibiliser à la diversité dans le Campus du management	Plan de formation des managers	2025 T1
	Intégrer un module obligatoire sur le dispositif de signalement dans le Campus du management	Plan de formation des managers	2025 T1
Sensibiliser les agents sur les dimensions relatives à la violence, la discrimination et à l'égalité à travers différents formats	Diversifier les formation 1607h dédiées aux discriminations dans une logique d'acculturation à la diversité	Plan de formation aux discriminations	2025 T1
	Développer des formations thématiques : notamment sur les discriminations LGBT (cf. partenariat avec l'Autre Cercle) et sur les discriminations liées au handicap (cf. convention FIPHP 24-26) ou sur le sexisme ordinaire	Plan de formation aux discriminations	2025 T4
	Déployer des temps de sensibilisations aux discriminations sur des formats novateurs : regards croisés / formats courts types ateliers d'une heure / forum théâtre / ateliers	Plan de formation aux discriminations	2025 T1

Axe 5 : Faire vivre, partager et promouvoir l'égalité professionnelle et la diversité

Pour ce dernier axe, toute l'ambition de la collectivité est de faire vivre les principes de diversité et d'égalité et d'y faire adhérer concrètement et quotidiennement les agents. Au-delà de la mise en place d'une politique RH stratégique, le plan d'action diversité et égalité 2024-2026 doit s'assurer qu'elle puisse aussi s'incarner par une communication ambitieuse et de nouvelles instances visibles et utiles pour les agents. A ce titre, l'Observatoire de la diversité et de l'égalité professionnelle est le projet majeur de ce nouveau plan d'action en permettant l'étude des inégalités et des discriminations au sein de la collectivité.

Par la conduite d'actions innovantes et par leur appropriation par les agents, la collectivité s'assure de donner du sens à sa politique diversité et égalité et de devenir un employeur plus inclusif pour tous. Des objectifs et résultats qu'il conviendra d'aligner avec certaines actions menées directement par le Pôle Solidarités pour témoigner de l'étroite collaboration des acteurs et de la coalition des enjeux d'égalité et de diversité dans notre administration et sur le territoire.

Objectifs poursuivis :

- Impacter un large public d'agents sur ces sujets
- Valoriser des exemples concrets d'égalité et de diversité
- Avoir un outil dédié pour définir, analyser et lutter contre les discriminations

Indicateurs d'impact

- Visibilité et connaissance de l'Observatoire en interne par les agents et en externe

➤ **Pilier Egalité**

<u>Projets :</u>	<u>Actions :</u>	<u>Livrables attendus :</u>	<u>Calendrier :</u>
Construire une stratégie d'acculturation auprès des agents et des managers sur les dimensions relatives à la discrimination et à l'égalité	Proposer des temps d'échanges dédiés à l'égalité F/H lors de la journée du 8 mars	Communication sur des temps dédiés (interne, externe)	2025 T1

➤ **Pilier Égalité/Diversité**

<u>Projets :</u>	<u>Actions :</u>	<u>Livrables attendus :</u>	<u>Calendrier :</u>
Définir et mettre en place l'Observatoire de la diversité et de l'égalité professionnelle	Définir la gouvernance : composition, fréquence, objet	Statuts de l'Observatoire	2024 T3
	Analyser et évaluer les risques de discriminations existants ou non au sein des collectivités	Diagnostic sur la situation en matière de discriminations internes des inégalités	2025 T1
Construire une stratégie d'acculturation auprès des agents et des managers sur les dimensions relatives à la discrimination et à l'égalité	Institutionnaliser une journée annuelle sur l'égalité, les discriminations, la diversité et l'inclusion. Instaurer une journée annuelle dédiée au handicap (cf. convention FIPHP 24-26)	Communication dédiée	2026 T1
	Organiser des temps d'échanges conviviaux et novateurs autour de la diversité dans un but de déconstruire les biais cognitifs : • Des événements type "vis ma vie" • Des ateliers d'aide et de partage • Des moments conviviaux pour créer du lien entre les agents et décroisonner		2026 T1
Aller vers les agents pour les sensibiliser	Faire intervenir la référente égalité diversité ou un membre du réseau des référents lors de réunion d'équipes ou de séminaires de pôles		2025 T3
	Organiser des sessions de sensibilisation aux discriminations sur site, aller vers les services "déconcentrés"		2025 T3
Définir un plan de communication dédié à la diversité / égalité	Rendre la politique diversité visible par un plan de sensibilisation dynamique et pluriel : • Communiquer sur le handicap (cf. FIPHP 24-26) • Communiquer sur les populations LGBT+ (cf. partenariat avec l'Autre Cercle)		2025 T1
	Prévoir un affichage dédié sur les sites déconnectés: pour changer d'intranet et pour les populations qui ne sont pas forcément connectées (appli mobile)		2025 T1

VILLE

	Développer un guide interne sur les discriminations	Guide sur les discriminations	2025 T1
--	---	-------------------------------	---------