

REPÈRES

MANAGEUR.EUSES

AGENT.ES

PLAN D'ACTION

**pour l'égalité
et la non-discrimination
professionnelle**

2024-2026

03	ÉDITO
04	PRÉAMBULE
06	AXE TRANSVERSAL NOTRE MÉTHODE POUR PERMETTRE LE CHANGEMENT
09	AXE 1 RECRUTER SANS DISCRIMINER & GARANTIR L'ÉGALITÉ DANS LE PARCOURS PROFESSIONNEL
11	AXE 2 RÉDUIRE LES INÉGALITÉS DE RÉMUNÉRATION
13	AXE 3 PRÉVENIR LES RISQUES PROFESSIONNELS ET GARANTIR DES CONDITIONS DE TRAVAIL ADAPTÉE À TOUTES ET TOUS
15	AXE 4 PRÉVENIR & TRAITER LES DISCRIMINATIONS, LES VIOLENCES SEXUELLES, SEXISTES ET DISCRIMINATOIRES
17	RÉCAPITULATIF DU PLAN D'ACTION

**Agathe Fort**

adjointe à la ville inclusive,
à la lutte contre les
discriminations et à la
santé

**Olivier Glück**

adjoint aux
ressources
humaines et au
dialogue social

En 2021, Villeurbanne a adopté son premier plan d'action pour l'égalité et la non-discrimination professionnelle. En se saisissant de l'obligation légale portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la collectivité a décidé d'élargir son plan à d'autres critères : l'origine, le handicap, l'orientation sexuelle et l'identité de genre, en tenant compte de leurs articulations entre eux et avec les inégalités socio-économiques.

C'est pour aller au bout de cette démarche que la Ville s'est engagée dans la réalisation d'un rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes élargi aux critères de l'origine et du handicap, une première en France pour une collectivité ! Une enquête interne sur les LGBTQI+phobies – une démarche rare dans le monde du travail – a aussi contribué à visibiliser les comportements LGBTQI+phobes et le vécu des personnes concernées.

Ces études nous montrent, par exemple, que les femmes gagnent encore en moyenne 10% de moins que les hommes, qu'il existe une forte sous-représentation des personnes d'origine non-européenne et des personnes en situation de handicap dans les catégories hiérarchiques les plus valorisées, et que 38% des agent.es LGBTQI+ déclarent avoir déjà été victime de comportements LGBTQI+phobes.

Face à ces constats, notre objectif est plus que jamais d'agir pour l'égalité. Elle s'atteint par la transformation en profondeur de la société qui repose sur l'extinction des mécanismes inégalitaires systémiques. La tâche reste complexe et difficile. S'observer, se mesurer,

s'analyser n'est jamais chose aisée. Mais reconnaître les inégalités et les discriminations est nécessaire. C'est même le premier pas pour agir. Et le chemin parcouru grâce à notre précédent plan d'actions, nous montre qu'agir est possible.

C'est dans cet esprit, dans la poursuite du travail déjà engagé et en cherchant à aller encore plus loin partout où nous le pouvons, que nous avons élaboré ce nouveau plan d'actions. La formation est un levier important et c'est pourquoi nous formerons l'ensemble des manager.es au droit de la non-discrimination. Pour continuer à construire notre action avec les personnes concernées – un axe fort de notre méthode – la commission contributive interne égalité et non-discrimination constituée d'agent.es et de représentant.es syndicaux.les de la collectivité, à l'origine d'un certain nombre d'actions du présent plan, poursuivra son travail. Avec une formation-action dans le domaine du recrutement, nous réunirons aussi toutes les parties prenantes pour partager les enjeux et formuler collectivement des pistes d'amélioration dans nos pratiques et processus. Plus largement, la question de l'égalité professionnelle restera au cœur de toutes les politiques en matière de ressources humaines de la collectivité, en particulier celles qui concernent la rémunération et les parcours professionnels.

Les inégalités et les discriminations sont systémiques. C'est ce qui les rend si difficiles à repérer et à combattre. C'est conscient.es de cela mais aussi déterminé.es à agir que nous avons choisi d'avancer sur le chemin de l'égalité.



PRÉAMBULE

Contexte

Le présent plan d'action 2024-2026 s'inscrit dans la continuité de l'action municipale de lutte contre les discriminations mise en place il y a une vingtaine d'années.

Dans le cadre du précédent plan d'action pour l'égalité et la non-discrimination professionnelle 2021-2023 plusieurs actions ont pu être réalisées. Pour n'en citer que quelques-unes :

- La réalisation du rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes dans l'emploi élargi aux critères de l'origine et du handicap, premier en France, qui a permis de mettre en lumière plusieurs constats inédits concernant la représentation des personnes d'origine extra-européenne et des personnes avec un handicap déclaré ;
- La réalisation de l'enquête sur les discriminations et les comportements LGBTQI+phobes au sein de la collectivité ;
- La mise en place de la commission contributive interne égalité et non-discrimination à laquelle une quarantaine d'agent.es de différents métiers, ainsi que des représentant.es syndicaux.ales participent ;
- L'augmentation des ratios d'avancement dans des emplois de catégorie C qui a permis à un plus grand nombre d'agent.es, dont une grande partie de femmes, de progresser dans leur carrière ;
- Des augmentations salariales pour le personnel de certains métiers très féminisés : la petite enfance et le personnel en EHPAD et en résidence autonomie (avec notamment + 187 000€ de régime indemnitaire pour les métiers de la petite enfance).

Ce plan d'action a été construit dans une démarche collaborative, en associant notamment les personnes concernées – axe fort de notre méthode. Plusieurs dispositifs et temps permettant cette co-construction ont été organisés. Il s'agit tout d'abord de la commission contributive interne égalité et non-discrimination. Quatre groupes thématiques ont travaillé plus d'un an et demi sur des propositions d'actions qui ont été dans leur quasi-totalité intégré dans le plan. La commission poursuivra son travail en suivant la réalisation concrète du plan. Des temps spécifiques ont été également organisé avec les manager.es et avec les organisations syndicales et le plan d'action a été validé par le Comité sociale territorial (CST) de juin 2024.

Enjeux et orientations

L'action villeurbannaise vise les inégalités et les discriminations systémiques, c'est-à-dire ancrées dans les fonctionnements et les pratiques sans que cela soit conscient ou intentionnel.

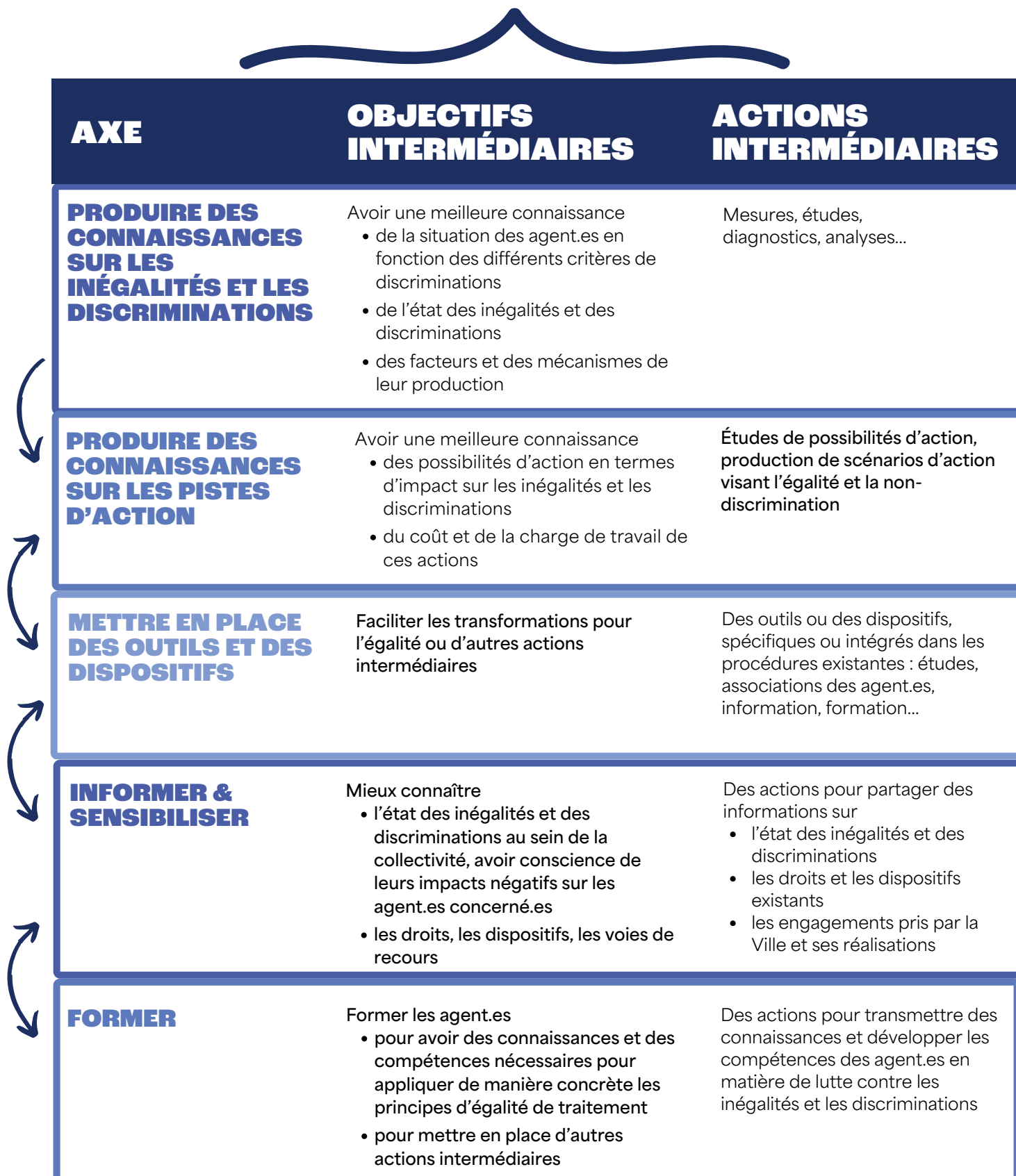
La Ville porte une attention particulière à la prise en compte et l'articulation des différentes inégalités et discriminations, particulièrement celles liées au sexe et à l'identité de genre, à l'origine, au handicap, à l'âge, à l'orientation sexuelle et à l'appartenance syndicale, tout en veillant à contribuer à la réduction des inégalités socio-économiques.

La Ville souhaite poursuivre son action en s'appuyant sur une méthodologie mobilisant plusieurs leviers, qui chemine de la prise de conscience et de l'analyse des inégalités et des discriminations vers les transformations concrètes des conditions de travail afin de permettre l'égalité entre les agent.es.

OBJECTIF FINAL : TRANSFORMATION

Avec des actions pour changer concrètement les conditions de travail au sens large (rémunération, carrière, temps de travail) et des aménagements spécifiques qui tiennent compte des situations particulières de tel ou tel groupe discriminé, l'objectif est de

- rétablir les agent.es qui ont subi des inégalités ou des discriminations dans leurs droits,
- assurer une égalité de traitement.





AXE TRANSVERSAL

NOTRE MÉTHODE POUR PERMETTRE LE CHANGEMENT

1

MESURER

La reconnaissance de l'existence des inégalités et des discriminations est un premier pas nécessaire. Pour agir, il faut d'abord objectiver les inégalités et analyser les processus qui les produisent.

2

INFORMER

L'action repose sur la diffusion large de l'information sur les droits et les dispositifs existants pour que les agent.es puissent s'en saisir.

3

SENSIBILISER / FORMER

La sensibilisation et la formation est également un élément indispensable qui permet de partager les connaissances et les outils et de créer une culture commune.

4

CO-CONSTRUIRE

La sensibilisation et la formation sont également des éléments indispensables qui permettent de partager les connaissances et les outils et de créer une culture commune.

5

MENER UNE DÉMARCHE INTÉGRÉE

L'action est menée selon une approche intégrée qui suppose la prise en compte de l'égalité et de la non-discrimination dans l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi des décisions et des mesures concernant la gestion des ressources humaines.

6

PARTICIPER AUX ÉCHANGES ET AUX DÉBATS PUBLICS SUR L'ÉGALITÉ & LA NON-DISCRIMINATION

La Ville se mobilise, à différentes échelles, pour participer aux échanges de pratiques et actions de plaidoyer.

Nos actions

1. Mesurer et analyser les inégalités et les discriminations, ainsi que les progressions en termes d'égalité

- Réaliser des études de situation comparée 3 critères (sexe, origine, handicap) afin d'approfondir les premiers diagnostics du rapport de situation comparée 3 critères et de formuler des pistes d'actions correctrices des inégalités et des discriminations
- Produire le rapport de situation comparée des femmes et des hommes et l'index égalité et les publier conformément aux obligations
- Réaliser une évaluation en termes d'égalité de l'expérimentation de la semaine de 4 jours (notamment la réduction du temps partiel occupé majoritairement par des femmes) en vue de son élargissement possible en fonction des résultats

2. Informer les agent.es, dont les manager.es, sur le droit de la non-discrimination, les dispositifs existants et les actions menées

- Diffusion des données, des informations et des documents spécifiques auprès des agent.es (par exemple : guide des droits liées à la parentalité, enquête LGBTQI+phobies, information sur l'action du ou de la référent.e handicap)
- Intégration des informations sur l'égalité et la non-discrimination dans des documents et pages intranet/internet concernant l'emploi municipal (fiches WIP, offres d'emploi, guide des nouveaux.elles arrivant.es, etc.)
- Présentation des réalisations du plan d'action et des bilans au comité social territorial et à la commission contributive interne égalité et non-discrimination

3. Garantir l'accessibilité de l'information et la sécurité des données personnelles sensibles

- Rendre accessibles tous les documents et pages intranet/internet de la ville notamment aux personnes mal-voyantes et non-voyantes
- Revoir les procédures de demande des congés en lien avec les événements familiaux afin de garantir la sécurité des données personnelles sensibles de l'agent.e et notamment éviter des situations de coming-out (acte de dévoilement de l'identité de genre ou de l'orientation sexuelle) non-consenti

4. Sensibiliser et former les agent.es, dont les manager.es, à la non-discrimination

- Sensibiliser l'ensemble des manager.es à la non-discrimination via le théâtre-forum et prévoir le déploiement d'un plan de sensibilisation de l'ensemble du personnel
- Sensibiliser les agent.es aux LGBTQI+phobies

5. Poursuivre les travaux de la commission contributive interne égalité et non-discrimination

- Associer la commission à la réalisation du présent plan d'action et à son suivi
- Renforcer le rôle de la commission en tant que relais d'information auprès des agent.es

6. Intégrer une analyse en termes d'égalité et de la non-discrimination dans l'ensemble des mesures en matière des ressources humaines

- Établir une grille d'analyse de chaque mesure collective RH soumise à la négociation au CST afin d'analyser leur impact en matière d'égalité et de non-discrimination

7. Participer aux échanges avec d'autres acteurs publics, ainsi qu'au débat public sur l'égalité et la non-discrimination :

- Participer aux échanges avec d'autres acteurs publics (autres collectivités, réseaux professionnels, DDD, associations...) afin d'enrichir et améliorer nos pratiques
- Production et diffusion de positionnement politique (plaidoyer) en matière d'égalité et de non-discrimination afin de faire avancer la législation et la réglementation (ex. : ouverture des concours de la FPT aux étrangers, ères extra-européennes, égalité de rémunération...)



AXE 1

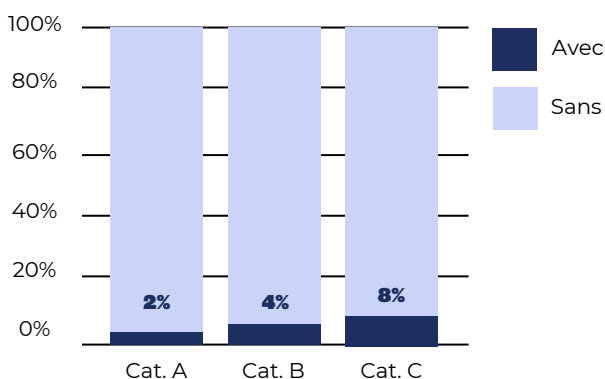
RECRUTER SANS DISCRIMINER ET GARANTIR L'ÉGALITÉ DANS LE PARCOURS PROFESSIONNEL

Contexte

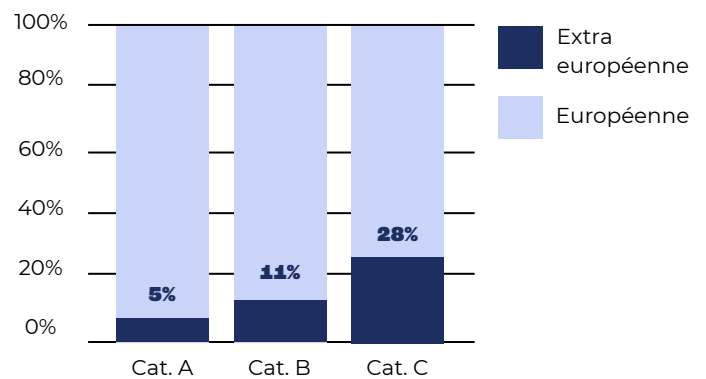
Les données du rapport de situation comparée 2021 élargi aux critères de l'origine et du handicap montrent que la part d'agent.es d'origine extra-européenne est de 21%. En revanche, ces agent.es sont largement sous-représentés en catégorie A où ils ne sont que 5%. Cette proportion augmente légèrement en catégorie B et elle est nettement plus forte en catégorie C : respectivement 11% et 28%. Par ailleurs, les agent.es d'origine extra-européenne sont sous-représentés dans les filières culturelle (7%) et sécurité (4%).

On compte au sein de la collectivité 6% d'agent.es avec un handicap déclaré. Ces agent.es ne représentent que 2% en catégorie A et 4% en catégories B. Elles et ils sont en revanche 8% en catégories C. Les agent.es avec un handicap déclaré sont par ailleurs sous-représentés dans les filières sportive et culturelle : 2% et 3% respectivement.

Répartition selon le statut de handicap déclaré dans 3 catégories hiérarchiques

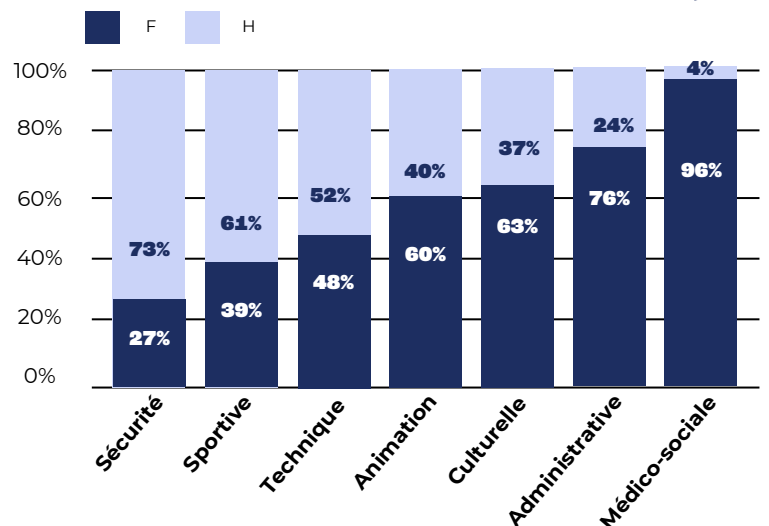


Répartition selon l'origine dans 3 catégories hiérarchiques



La collectivité embauche 67% de femmes et 33% d'hommes. La répartition sexuée dans les trois catégories hiérarchiques est assez homogène : avec une légère sous-représentation en B où on compte 59% de femmes. En revanche, cette répartition varie selon les filières. La filière sanitaire et sociale compte 96% de femmes et la filière administrative 76%. Les hommes sont surreprésentés dans les filières sécurité et sportive : 73% et 61% respectivement.

Répartition selon le sexe par filière



Une part de ces disparités à la fois sexuées, liées à l'origine et au handicap pourrait être expliquée par le niveau de diplôme, l'expérience professionnelle et les inégalités et les discriminations subies antérieurement. Mais les statistiques montrent que, par exemple, la proportion des personnes d'origine extra-européenne à posséder un diplôme du supérieur se rapproche de celle de la population sans origine migratoire.

On constate aussi l'augmentation du nombre des diplômé.es du supérieur parmi les personnes en situation de handicap. En parallèle, des testings menés dans les différents versants de la fonction publique mettent en lumière des inégalités de traitement selon l'origine et le handicap dans l'accès à l'emploi public. Des enquêtes, comme le Baromètre du Défenseur des droits, mettent en lumière l'ampleur des discriminations vécues par les agent.es de la fonction publique.

Objectifs

- Identifier les facteurs de sous-représentation de certains profils (femmes, personnes d'origine extra-européenne et personnes en situation de handicap) dans certaines catégories, filières, grades et métiers.
- Identifier les actions correctrices et les mettre en œuvre.

Enjeux et orientations

La collectivité souhaite interroger ses propres pratiques en matière de recrutement dans leur ensemble afin d'identifier des obstacles dans l'accès des femmes, des personnes d'origine extra-européenne et des personnes en situation de handicap à certains métiers. Les manières de formuler les offres et les critères de sélection, de diffuser les offres, de mener les entretiens, etc. seront passées au crible afin d'identifier des points d'amélioration. La Ville analysera également les parcours professionnels des agent.es en fonction du sexe, de l'origine et de la situation de handicap afin d'interroger ses modalités de gestion des carrières des agent.es et ses pratiques managériales du point de vue de l'égalité de traitement.

Nos actions

1. Réaliser une étude-formation-action sur l'égalité de traitement dans le recrutement en fonction du sexe, de l'origine et de la situation de handicap

- Diagnostic des processus de recrutement sur les critères du sexe, de l'origine et du handicap
- Formulation des pistes d'action en lien avec les constats du diagnostic et leur mise en œuvre
- Formation des recruteur.ices (DRH et ensemble des manager.es)

2. Réaliser une étude-action sur l'égalité de traitement dans le déroulement des parcours professionnels en fonction du sexe, de l'origine et de la situation de handicap

- Analyse des parcours professionnels des agent.es en tenant compte des critères du sexe, de l'origine et du handicap
- Formulation et mise en œuvre des pistes d'action en lien avec les constats des analyses



AXE 2

RÉDUIRE LES INÉGALITÉS DE RÉMUNÉRATION

Contexte

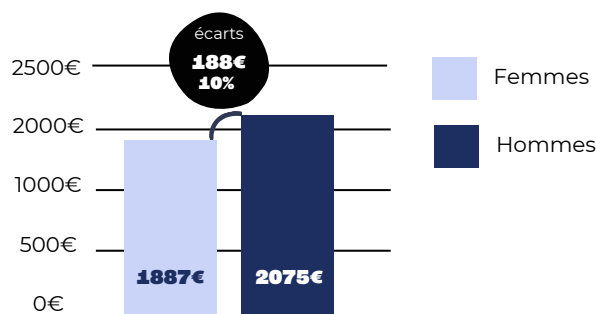
En 2020, dans la fonction publique territoriale l'écart de salaire mensuel moyen était de 9% en défaveur des femmes. À la Ville de Villeurbanne, en 2021, l'écart entre la rémunération moyenne nette mensuelle des femmes et des hommes travaillant à temps complet était de 188€ : les femmes gagnent en moyenne 10% de moins que les hommes. L'écart est en baisse car il était de 11,4% en 2019 et cela est notamment en lien avec les augmentations de salaires récentes dans les métiers de la petite enfance et du soin, largement féminisés. Les inégalités de salaire persistent tout de même et il s'agit de mieux connaître l'origine des inégalités et d'agir sur les différents leviers pour les combattre.

Le temps partiel qui est plus souvent pris par les femmes renforce ces inégalités. En effet, au sein de la collectivité, 14% de femmes titulaires et 3% d'hommes titulaires travaillent à temps partiel. Les heures supplémentaires, plus souvent rémunérées chez les hommes et récupérées chez les femmes, expliquent également une part des inégalités de salaire entre les sexes. L'écart de salaire est en effet moindre lorsqu'on ne tient pas compte des heures supplémentaires : 8,8% avec 165€ de salaire en moins pour les femmes.

Le régime indemnitaire qui constitue une part importante de salaire des agent.es et qui est fixé par la collectivité est plus avantageux dans les filières à prédominance masculine (technique, sécurité) que dans celles à prédominance féminine (sanitaire et sociale, administrative, culturelle). Cela peut également contribuer à renforcer les inégalités sexuées de rémunération.

Cet écart global peut également résulter de la sous-représentation des femmes dans les grades et les cadres d'emplois supérieurs dans la hiérarchie. Ce constat se vérifie particulièrement pour les agent.es d'origine extra-européenne dont le salaire mensuel net moyen au sein de la collectivité est de 283 euros (16%) moins élevé que celui des agent.es d'origine européenne. Mais cet écart se resserre, voire disparaît, lorsqu'on compare le salaire de ces populations au sein des mêmes catégories hiérarchiques. Le même phénomène s'observe pour les agent.es avec un handicap déclaré qui sont davantage représentés en catégorie C et sous-représentés en catégorie A, la plus rémunératrice.

Salaire des femmes et des hommes travaillant à temps complet



Enjeux et orientations

L'orientation de la Ville est de concilier une action en faveur de la réduction des inégalités de rémunération des femmes et des hommes en portant une attention particulière aux autres groupes discriminés (personnes d'origine extra-européenne et personnes en situation de handicap) et aux femmes percevant les salaires les moins élevés, notamment dans la catégorie C. En accord avec ces engagements municipaux de lutte contre les discriminations liées à l'origine et au handicap, la Ville souhaite également prendre en compte ces critères dans la mesure et l'action contre les inégalités de rémunération.

Objectifs

Réduire les inégalités de rémunération en agissant sur les différents leviers : les régimes indemnitaires, le temps de travail, les heures supplémentaires...

Nos actions

1. Comprendre et corriger les fonctionnements et les pratiques à l'origine des écarts de rémunération : le temps de travail, les heures supplémentaires...

- Réaliser un état des lieux et analyser les pratiques sous le prisme de l'égalité
- Identifier les actions correctrices transformatrices et les mettre en œuvre

2. Intégrer les enjeux d'égalité et de non-discrimination multifactorielles dans le travail sur l'évolution des régimes indemnitaires

- Produire une information claire et transparente sur la politique d'attribution des primes et des régimes indemnitaires
- Associer la commission contributive interne égalité et non-discrimination au travail sur les régimes indemnitaires
- Réaliser plusieurs scénarios de réduction des inégalités de salaires et une étude d'impact.



AXE 3

PRÉVENIR LES RISQUES PROFESSIONNELS & GARANTIR DES CONDITIONS DE TRAVAIL ADAPTÉES POUR TOUS ET TOUTES

Contexte

Cet axe d'action a été alimenté par des propositions de la commission contributive interne égalité et non-discrimination. L'expérience de ses membres, des témoignages de leurs collègues et des échanges collectifs ont permis d'identifier plusieurs problématiques : le manque d'information et d'interlocuteur.ice sur les droits et les dispositifs existants pour les agent.es en situation de handicap ou parents d'enfant en situation de handicap, les maladies professionnelles récurrentes au sein de certains services et le sentiment d'inégalité vécu par des agent.es étant passé.es par la période préparatoire au reclassement (PPR). Malgré un cadre légal favorisant l'accès et le maintien des personnes en situation de handicap dans l'emploi (obligation de l'emploi, recrutement dérogatoire par voie contractuelle, aménagement raisonnable...), aujourd'hui en France, le fait d'être en situation de handicap multiplie par 3 la probabilité de vivre une expérience de discrimination.

Cet axe correspond également à la nécessité de prendre en compte dans la politique de prévention des risques professionnels la dimension de genre. En effet, des études montrent que du fait de la division sexuée du travail, les femmes et les hommes ne sont pas exposées aux mêmes facteurs de risque ou ces risques sont insuffisamment évalués et reconnus. À la ville de Villeurbanne, en 2023, on dénombre 166 accidents de service (travail et trajet compris), dont 72% concernent les femmes, ce qui est supérieur à leur proportion au sein de la collectivité (67% de femmes et 33% d'hommes). Les femmes sont également davantage exposées aux maladies professionnelles : 6 sur 8 maladies reconnues en 2023 concernaient les agentes. Ces premières données sont à approfondir et à analyser, tout comme nos pratiques de prévention.

Enjeux et orientations

Il s'agit d'interroger et de mettre à jour nos pratiques et actions de prévention, tout comme celles d'accompagnement des agent.es ayant des problèmes de santé et des agent.es en situation de handicap afin de permettre une réelle égalité de traitement entre les agent.es. Pour arriver à cette égalité de traitement, la prise en compte des besoins spécifiques et la mise en place des aménagements sont également nécessaires.

Objectifs

- Prévenir les risques professionnels en tenant compte des inégalités de l'exposition des agent.es à ces risques (sexe, état de santé, handicap, catégorie professionnelle, métier...)
- Permettre un accompagnement et une égalité de traitement des personnes ayant des problèmes de santé et des personnes en situation de handicap.

Nos actions

1. Approfondir les bilans portant sur la santé et le handicap (les accidents de travail et les maladies professionnelles, les aménagements des postes, les parcours préparatoires au reclassement) et les diffuser auprès des représentant.es syndicaux.les et membres de la commission

2. Réaliser une étude de gestion des cas d'inaptitude, un audit sur la prise en charge de l'inaptitude des agent.es (aménagement du poste, reclassement etc.) au sein de la collectivité

3. Consolider le poste de référent.e handicap au sein de la direction des ressources humaines et informer les agent.es sur ses activités

4. Doter les agent.es d'équipements professionnels et de vêtements de travail adaptés aux femmes et aux hommes

5. Mener les actions de prévention en matière des accidents de travail et des maladies professionnelles en tenant compte des dimensions de genre



AXE 4

PRÉVENIR & TRAITER LES DISCRIMINATIONS, LES VIOLENCES SEXUELLES, SEXISTES ET DISCRIMINATOIRES

Contexte

En 2020, selon le Défenseur des droits, 23% des personnes actives de la fonction publique française déclarent avoir été victimes de discrimination dans l'emploi. Les premiers critères de discrimination sont le sexe, l'origine ethnique, l'état de santé et le handicap. Selon une enquête de l'Ifop, près d'une Française sur trois (30%) a déjà été harcelée ou agressée sexuellement sur son lieu de travail. L'enquête sur les discriminations et les comportements LGBTQI+phobes menée au sein de la collectivité en 2022, montre que 38% des répondant.es LGBTQI+ ont déjà été victimes de comportements LGBTQI+phobes au travail.

Les discriminations et les violences ne sont pas des faits individuels mais sont des faits de société et renvoient à une organisation spécifique (rapports hiérarchiques, « culture » de l'équipe, etc.). Face à ces phénomènes l'employeur a une obligation légale de prévention et de traitement.

La ville de Villeurbanne a mis en place, fin 2013, un dispositif interne de repérage et de traitement des discriminations et des violences sexuelles et discriminatoires. La commission contributive interne égalité et non-discrimination a travaillé sur des propositions afin de faciliter la saisine et améliorer l'efficacité du dispositif. Ces propositions ont été intégrées dans le présent plan d'action.

Depuis 2018, la Ville organise des ateliers d'autodéfense féministe à destination des agentes de la Ville. Près de 250 agentes ont été formées et la formation est toujours fortement demandée.

Enjeux et orientations

Il s'agit de prendre davantage en compte les aspects structurels et organisationnels des discriminations et des violences sexuelles et discriminatoires et d'agir en amont, en mettant en place une politique de prévention.

Objectifs

- Repérer et traiter les discriminations et les violences sexuelles, sexistes et discriminatoires
- Tendre à créer un environnement de travail exempt de discriminations et des violences sexuelles, sexistes et discriminatoires.

Nos actions

1. Améliorer et rendre plus visible le dispositif d'alerte interne lutte contre les discriminations, et assurer son suivi

- Élargissement de l'alerte aux nouveaux publics (candidat.es et prestataires), possibilité de saisine anonyme et nouveau mode de saisine en ligne
- Déploiement du plan de communication spécifique afin de sensibiliser l'ensemble des agent.es à la non-discrimination et rendre visible le dispositif
- Formation des enquêteur.trices et du groupe décisionnel sur les discriminations et élaborer la procédure et la grille d'enquête
- Réalisation et diffusion des bilans.

2. Prévoir pour chaque cas de signalement de discrimination un accompagnement et une sensibilisation de l'ensemble du service concerné

3. Former les manager.es à la non-discrimination (socle légal et procédures à suivre) afin qu'elles et ils puissent repérer les discriminations et les traiter au sein des équipes

4. Développer un axe spécifique de travail sur la prévention et le traitement des violences sexuelles, sexistes et discriminatoires en tenant compte de leur caractère multifactoriel (diagnostic, mise à disposition des outils, formation)

5. Poursuivre des formations d'autodéfense féministe : 4 sessions par an



RÉCAPITULATIF DU PLAN D'ACTION

AXE	OBJECTIF	N°	ACTION	INDICATEURS DE SUIVI	CALENDRIER
Axe transversal	Mesurer et analyser les inégalités et les discriminations, ainsi que les progressions en termes d'égalité	1	Réaliser des études de situation comparée 3 critères (sexe, origine, handicap) afin d'approfondir les premiers diagnostics du rapport de situation comparée 3 critères et de formuler des pistes d'actions correctrices des inégalités et des discriminations	Cf. actions 15 et 16	Cf. actions 15 et 16
		2	Produire le rapport de situation comparée des femmes et des hommes et l'index égalité et les publier conformément aux obligations	Production des rapports et leur publication	Annuel
		3	Réaliser une évaluation en termes d'égalité de l'expérimentation de la semaine de 4 jours en vue de son élargissement possible en fonction des résultats	Réalisation de l'évaluation	2024
	Informer les agent.es, dont les manager.es, sur le droit de la non-discrimination, les dispositifs existants et les actions menées	4	Diffusion des données, des informations et des documents spécifiques auprès des agent.es (par exemple : guide des droits liés à la parentalité, enquête LGBTQI+phobies, information sur l'action du ou de la référent.e handicap)	Plan de communication établi	2024 - 2026
		5	Intégration des informations sur l'égalité et la non-discrimination dans des documents et pages intranet/internet concernant l'emploi municipal (fiches WIP, offres d'emploi, guide des nouveaux.elles arrivant.es, etc.)	Nombre de documents et pages intranet/internet	2024 - 2026
		6	Présentation des réalisations du plan d'action et des bilans au comité social territorial et à la commission contributive interne égalité et non-discrimination	Nombre de présentations	2024 - 2026

AXE	OBJECTIF	N°	ACTION	INDICATEURS DE SUIVI	CALENDRIER
Axe transversal	Garantir l'accessibilité de l'information et la sécurité des données personnelles sensibles	7	Rendre accessibles tous les documents et pages intranet/internet de la ville notamment aux personnes mal-voyantes et non-voyantes	Accessibilité de toutes les pages et documents	2024
		8	Revoir les procédures de demande des congés en lien avec les événements familiaux afin de garantir la sécurité des données personnelles sensibles de l'agent.e et notamment éviter des situations de coming-out non-consenti	Révision des procédures	2024
	Sensibiliser et former les agent.es, dont les manager.es, à la non-discrimination	9	Sensibiliser l'ensemble des manager.es à la non-discrimination via le théâtre-forum et prévoir le déploiement d'un plan de sensibilisation de l'ensemble du personnel	Nombre de manager.es sensibilisés.es Établissement d'un plan de formation	2026
		10	Sensibiliser les agent.es aux LGBTQI+phobies	Nombre d'agent.es sensibilisés.es	2026
	Co-construire l'action en faveur de l'égalité et la non-discrimination professionnelle avec les agent.es	11	Poursuivre les travaux de la commission contributive interne égalité et non-discrimination	Nombre de réunions	2024 - 2026
	Mener l'action dans une démarche intégrée	12	Établir une grille d'analyse de chaque mesure collective RH soumise à la négociation au CST afin d'analyser leur impact en matière d'égalité et de non-discrimination	Établissement de la grille	2026
	Participer aux échanges et au débat public sur l'égalité et la non-discrimination	13	Participer aux échanges avec d'autres acteurs publics afin d'enrichir et améliorer nos pratiques	Nombre d'échanges	2024 - 2026
		14	Production et diffusion de positionnement politique (plaidoyer) en matière d'égalité et de non-discrimination afin de faire avancer la législation et la réglementation	Nombre de sujets abordés	2024 - 2026

AXE	OBJECTIF	N°	ACTION	INDICATEURS DE SUIVI	CALENDRIER
Axe 1	Identifier les facteurs de sous-représentation de certains profils (femmes, personnes d'origine extra-européenne et personnes en situation de handicap) dans certaines catégories, filières, grades et métiers. Identifier les actions correctrices et les mettre en œuvre	15	Réaliser une étude-formation-action sur l'égalité de traitement en fonction du sexe, de l'origine et de la situation de handicap dans le recrutement	Nombre de pistes d'action identifiées Nombre d'action mises en œuvre Nombre de recruteur.ices formé.es	2024 - 2025
		16	Réaliser une étude-action sur l'égalité dans le déroulement des parcours professionnels en fonction du sexe, de l'origine et de la situation de handicap	Nombre de pistes d'action identifiées Nombre d'action mises en œuvre	2026
Axe 2	Réduire les inégalités de rémunération en agissant sur les différents leviers : les régimes indemnitaires, le temps de travail, les heures supplémentaires	17	Comprendre et corriger les fonctionnements et les pratiques à l'origine des écarts de rémunération (temps de travail, heures supplémentaires...)	Nombre d'actions correctrices identifiées / mises en place	2024 - 2025
		18	Intégrer les enjeux d'égalité et de non-discrimination multifactorielles dans le travail sur l'évolution des régimes indemnitaires	Réduction des écarts discriminatoires dans les régimes indemnitaires	2024
Axe 3	Permettre un accompagnement et une égalité de traitement des personnes ayant des problèmes de santé et des personnes en situation de handicap	19	Approfondir les bilans portant sur la santé et le handicap et les diffuser auprès des représentant.es syndicaux.les et membres de la commission	Nombre de bilans réalisés Nombre de présentations	2024
		20	Réaliser une étude de gestion des cas d'inaptitude, un audit sur la prise en charge de l'inaptitude des agent.es au sein de la collectivité	Nombre de préconisations mises en place	2024 - 2025
		21	Consolider le poste de référent.e handicap au sein de la direction des ressources humaines et informer les agent.es sur ses activités	Mise en place du poste Nombre d'actions d'information lancées	2024

AXE	OBJECTIF	N°	ACTION	INDICATEURS DE SUIVI	CALENDRIER
Axe 3	Prévenir les risques professionnels en tenant compte des inégalités de l'exposition des agent.es à ces risques (sexe, catégorie professionnelle, métier...)	22	Doter les agent.es d'équipements professionnels et de vêtements de travail adaptés aux femmes et aux hommes	Nombre de services concernés par l'action	2024 - 2026
		23	Mener les actions de prévention en matière des accidents de travail et des maladies professionnelles en tenant compte des dimensions de genre	Nombre d'actions de prévention tenant compte des dimensions de genre	2024 - 2026
Axe 4	Récupérer et traiter les discriminations et les violences sexuelles, sexistes et discriminatoires	24	Améliorer et rendre plus visible le dispositif d'alerte interne lutte contre les discriminations et assurer son suivi	Mise en place de la plateforme en ligne Campagne de communication Nombre d'agent.es formé.es	2024 - 2026
	Tendre à créer un environnement de travail exempt de discriminations et des violences sexuelles, sexistes et discriminatoires.	25	Prévoir pour chaque cas de signalement de discrimination un accompagnement et une sensibilisation de l'ensemble du service concerné	Nombre d'interventions / nombre de signalements	2024 - 2026
		26	Former les manager.es à la non-discrimination afin qu'elles et ils puissent repérer les discriminations et les traiter au sein des équipes	Nombre de manager.es formé.es	2025
		27	Développer un axe spécifique de travail sur la prévention et le traitement des violences sexuelles, sexistes et discriminatoires en tenant compte de leur caractère multifactoriel	Intégration des VSSD dans le DUERP et le plan de prévention	2024 - 2025
		28	Poursuivre des formations d'autodéfense féministe	Nombre de formations	Annuel

Pour en savoir plus sur la lutte contre les discriminations à Villeurbanne

Consultez le site internet :



nondiscrimination.villeurbanne.fr

Contactez la mission Ville inclusive et lutte contre les discriminations :



missionlcd@mairie-villeurbanne.fr

Contactez la direction des ressources humaines :



accueil.drh@mairie-villeurbanne.fr