

L'an deux mille vingt-quatre et le lundi onze mars à 13 heures, le conseil d'administration du CCAS de Chambéry, convoqué légalement par lettre adressée à chacun de ses membres, s'est réuni à son siège, sous la présidence de M. Repentin, Président du CCAS.

Etaient présent(e)s :

M. REPENTIN, Président du C.C.A.S. (jusqu'à la délibération 1.1 mais parti avant le vote),
Mme FAVETTA SIEYES, Vice-Présidente du C.C.A.S.,
Mmes BOUROU, BONILLA, COLIN-COCCHI, COLIN-JORE, KREUTER, MYARD-DALMAIS, RAMBAUD
M. NOBLECOURT

Etaient excusé(e)s :

M. REPENTIN, Président du C.C.A.S. (à compter de la délibération 1.1),
Mmes ALVERNHE (donne pouvoir à Mme COLIN-COCCHI), GARCIN, PERRENES (donne pouvoir à Mme FAVETTA-SIEYES), VERDU (donne pouvoir à M. NOBLECOURT)
MM BERENDSEN (donne pouvoir à Mme MYARD-DALMAIS), DE BOISRIOU (donne pouvoir à Mme BOUROU), GACHET (donne pouvoir à Mme BONILLA)

4. CADRE REGLEMENTAIRE

4.2 PLAN D'ACTION 2024-2026 DE LA VILLE ET DU CCAS DE CHAMBERY SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Les collectivités territoriales et les EPCI, échelon de gouvernance les plus proches des citoyen·nes, ont une responsabilité et un rôle majeurs à jouer pour favoriser une société plus égalitaire.

L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018 prévoyait l'élaboration et la mise en œuvre par les employeurs publics avant le 31 décembre 2020 d'un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sur une durée de trois ans.

En répondant à cette obligation réglementaire, la Ville et le CCAS de Chambéry ont souhaité impulser une politique ambitieuse et volontariste à l'égard de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations, en commençant par tendre vers l'exemplarité de la Ville de Chambéry et du CCAS en tant qu'employeur.

Le « Plan d'action égalité professionnelle 2021-2023 », a été adopté par le conseil municipal de la Ville de Chambéry en décembre 2020 et par le conseil d'administration du CCAS de Chambéry en février 2021.

Le Décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique, dispose que « le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre femmes et hommes [doit] préciser la période sur laquelle il porte, dans la limite de la durée de trois ans [...], il définit, pour cette période, la stratégie et les mesures destinées à réduire les écarts constatés », notamment dans les domaines suivants : évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes ; garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ; favorisation de l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale et prévention et traitement des discriminations, du harcèlement et des violences sexistes et sexuelles.

Un nouveau « Plan d'action égalité professionnelle 2024-2026 » a été élaboré suite au terme du plan précédent. Ce nouveau plan d'action a été travaillé avec le « Réseau des référent·es égalité et lutte contre les discriminations » de la Ville et du CCAS dont l'une des missions principales est de contribuer à la mise en œuvre, à l'ajustement et au suivi du Plan d'action égalité professionnelle.

Le travail sur le nouveau plan d'action s'est notamment basé sur le bilan de l'ancien plan d'action, ainsi que sur le « Rapport annuel 2023 sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes », réalisé à partir des données du Rapport Social Unique de 2022. Plusieurs mesures de l'ancien plan d'action ont été reconduites dans le nouveau plan et les principaux axes thématiques ont été maintenus. Ce Plan a été présenté aux organisations syndicales en février 2024 et soumis au vote du CST. Il comprend à la fois des actions récurrentes de diagnostic et d'analyse des inégalités femmes/hommes, des actions de sensibilisation, de formation du personnel et de communication interne spécifiques, ainsi qu'une vigilance renforcée sur la mixité des métiers et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle.

Il repose sur les six axes thématiques suivants :

1. La gouvernance de la politique d'égalité professionnelle
2. Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
3. L'avancement de carrière, l'accès à des postes de direction et la mixité des métiers
4. L'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle
5. Les discriminations et les violences sexuelles et sexistes
6. La culture de l'égalité

Ce plan d'action fera l'objet d'une évaluation régulière:

- lors de la rédaction du « Rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes » devant être présenté devant l'organe délibérant, préalablement au débat sur le projet de budget.
- par le réseau des référent·es égalité et lutte contre les discriminations participant au suivi du plan d'action.

◆ Résolution :

Le conseil d'administration à l'unanimité des membres présents et représentés :

- Adopte le plan d'action 2024-2026 de la Ville et du CCAS de Chambéry sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- Monsieur le Président ou son représentant, le directeur du CCAS et le receveur sont autorisés, chacun en ce qui les concerne, à effectuer toutes les formalités administratives et techniques nécessaires à l'exécution de la présente délibération.
- La présente délibération peut faire l'objet d'un recours contentieux, devant le tribunal administratif de Grenoble, dans les deux mois qui suivent son entrée en vigueur. Le tribunal administratif peut être saisi par l'application informatique "Télérecours Citoyens" accessible par le site internet www.telerecours.fr
- Dans ce même délai, un recours gracieux peut être déposé devant l'autorité territoriale. Cette démarche suspend le délai de recours contentieux qui recommencera à courir soit :
 - o à compter de la notification de la réponse de l'autorité territoriale ;
 - o deux mois après l'introduction du recours gracieux en l'absence de réponse de l'autorité territoriale pendant ce délai.

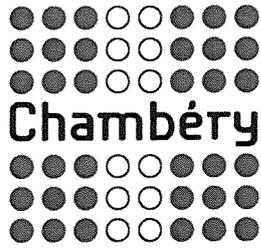
Nombre d'administrateurs en exercice : 17
Vote : Pour : 15
Contre : 0
Abstention : 2

Pour extrait, certifié conforme au
Registre des délibérations,
Pour le Maire, Président du C.C.A.
La Vice-Présidente,
Le Directeur

Christelle FAUET
Gilles BAUDON



Accusé de réception en préfecture
075-267310050-20240311-24_00460-DE
Date de transmission : 22/03/2024
Date de réception préfecture : 22/03/2024



Centre communal
d'action sociale
Chambéry

Plan d'action

Egalité professionnelle

2024-2026

Sommaire

Le plan d'action 2024-2026	3
Gouvernance de la politique d'égalité femmes-hommes	3
Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes	4
Accès aux cadres d'emplois, grades et emploi.....	6
Articulation vie professionnelle et personnelle.....	7
Discriminations et violences.....	10
culture de l'égalité.....	11

Le plan d'action 2024-2026

Gouvernance de la politique d'égalité femmes-hommes

Objectif n°1 : Assurer un portage politique de l'égalité entre les femmes et les hommes

Descriptif des actions	
1.1.1 Désigner un·e élu·e référent·e	
1.1.2 Assurer la présence de Chambéry aux rencontres institutionnelles sur la thématique de l'égalité	
INDICATEURS DE SUIVI	- Nombre et type de manifestations extérieures auxquelles Chambéry a assisté
PILOTAGE	- Pôle Ville inclusive

C
O
N
T
I
N
U
I
T
E

Objectif n°2 : Assurer un portage administratif de l'égalité entre les femmes et les hommes

Descriptif des actions	
1.2.1 Désigner un·e chargé·e de mission égalité	
1.2.2 Animer un réseau de référent·es égalité, qui participera au suivi du plan d'action	
1.2.3 Participer à des réseaux d'acteur·ices de l'égalité des genres, et aux réseaux nationaux de référent·es égalité	
INDICATEURS DE SUIVI	- Nombre de rencontres par an du réseau interne des référent·es - Actions du Réseau interne - Connaissance du Réseau auprès des agent·es
PILOTAGE	- Chargé·e de mission égalité - Service Accompagnement social du personnel

C
O
N
T
I
N
U
I
T
E

Objectif n°3 : Étudier les inégalités professionnelles et en assurer le suivi pour mieux agir

Descriptif des actions		
	1.3.1 Recenser les inégalités professionnelles, recueillir les ressentis discriminatoires et les besoins des agent·es (cf. Axe « Discriminations et violences ») via la création et la diffusion d'un questionnaire	1 année sur 2
	1.3.2 Analyser la situation en matière d'égalité professionnelle entre les genres via le "Rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes"	Annuel
INDICATEURS DE SUIVI	- Résultats du questionnaire recensant les inégalités professionnelles vécues et ressenties - "Rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes"	
PILOTAGE	- Chargé·e de mission égalité - Réseau des référent·es égalité et lutte contre les discriminations	

Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Objectif n°4 : Mieux identifier et analyser les écarts de rémunération

Descriptif des actions		
	2.4.1 Réaliser un travail de diagnostic pour identifier l'origine et les causes des différences de rémunération (données RSU et contrôle périodique comparatif des salaires d'intégration)	2024 - 2026
INDICATEURS DE SUIVI	- Titulaires/poste/h/f/rémunération - Contractuel·les/poste/h/f/rémunération	
PILOTAGE	- DRH ¹ - Service prospective	

¹ Pour le CCAS, la direction.

Objectif n°5 : Agir sur la différence de rémunération entre les femmes et les hommes

Descriptif des actions
2.5.1 Aborder systématiquement le sujet des prétentions salariales et le cadre RH lors de l'entretien d'embauche (grille d'entretien)

Champ d'actions 1 : Réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes contractuel·les	
2.5.2 Suivre et veiller à l'équité de la rémunération des contractuel·les	
2.5.3 Agir sur les conditions d'obtention du régime indemnitaire pour les contractuel·les	
INDICATEURS DE SUIVI	<ul style="list-style-type: none"> - Evolution des écarts salariaux entre les agent·es titulaires et les agent·es contractuel·les - Evolution des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes contractuel·les
PILOTAGE	Service recrutement

Champ d'actions 2 : Agir contre le temps non complet subi	
2.5.4 Proposer des contrats les plus complets et moins précaires possibles tout en veillant à l'équilibre en matière de polycompétence et au respect des obligations en matière de repos et de congés	
INDICATEURS DE SUIVI	<ul style="list-style-type: none"> - Evolution de la quotité de temps de travail des contrats les plus précaires - Nombre d'agent·es ayant suivi des formations ayant permis la poly-compétence dans leur travail
PILOTAGE	<ul style="list-style-type: none"> - Identifier un·e agent·e en charge de l'action - DRH - Service formation

Accès aux cadres d'emplois, grades et emploi

Objectif n°6 : Garantir des conditions de recrutement égalitaires entre les femmes et les hommes

Descriptif des actions		2024 - 2026
3.6.1 Poursuivre l'utilisation de l'écriture inclusive dans la rédaction des offres d'emploi		
3.6.2 Eviter les discriminations liées au genre au cours du recrutement (fiche bonnes pratiques)		
INDICATEURS DE SUIVI	- Evolution du nombre d'annonces en écriture inclusive - Réalisation de fiches pratiques ou d'une charte de recrutement	
PILOTAGE	- Chargé·e de mission égalité - Service recrutement	

Objectif n° 7 : Favoriser l'égal accès aux responsabilités professionnelles et briser le plafond de verre lié à l'avancement de carrière

Descriptif des actions		2024 - 2026
3.7.2 Maintenir une égale répartition entre les femmes et les hommes dans les postes de direction et de direction générale		
3.7.3 S'assurer que les ratios d'avancement de grade, de promotion interne et d'accès à des postes à responsabilité respectent un équilibre F/H		
INDICATEURS DE SUIVI	- Bilan social et rapport annuel pour identifier les plus grandes différences - Evolution du pourcentage de femmes dans les coefficients hiérarchiques où la différence est la plus grande	
PILOTAGE	- DRH	

Objectif n° 8 : Favoriser la mixité des métiers

Descriptif des actions	
3.8.1 Repérer les métiers non mixtes et identifier les freins à la mixité	
3.8.2 Développer des campagnes de communication sur les métiers à faible mixité, accompagnées de journées d'échanges entre métiers.	
3.8.3 Poursuivre les accompagnements individuels des agent·es sollicitant un changement de poste ou une reconversion professionnelle/mobilité interne en favorisant la mixité des métiers.	
3.8.4 Construire des partenariats pour favoriser la mixité des métiers (Pôle Emploi, centres de formation, lycées professionnels...) : rencontres, salons, forums...	
3.8.5 Agir sur la mixité des métiers auprès des jeunes : agir sur le recrutement des stagiaires et apprenti·es...	
3.8.6 Garantir l'égalité de circulation et d'accès aux locaux : vestiaires, sanitaires, distributeurs de protections périodiques, etc.	
INDICATEURS DE SUIVI	<ul style="list-style-type: none">- Nombre de portraits et d'échanges réalisés- Evolution de la surreprésentation d'un genre dans les filières avec une faible mixité des métiers- Nombre d'agent·es accompagné·es dans une reconversion favorisant la mixité des métiers- Liste annuelle des bâtiments adaptés
PILOTAGE	<ul style="list-style-type: none">- Communication interne- Chargé·e de mission égalité- DRH- Réseau de référent·es égalité et lutte contre les discriminations

Articulation vie professionnelle et personnelle

Objectif n°9 : Informer sur la période des congés parentaux lors d'une naissance et accompagner les agent·es lors de la reprise de poste

Descriptif des actions		2024 - 2026
4.9.1 Systématiser un entretien pré- et post- congé maternité/paternité/parentalité entre agent·e et chef·fe de service : document type → Information sur les droits, réorganisation du travail		
4.9.2 Assurer un bon retour de l'agent·e à son poste et échanger sur ses besoins : bilan, suivi, tuilage si possible.		
4.9.3 Créer un événement interne annuel pour les nouveaux parents: partage de conseils, retours d'expérience...		
INDICATEURS DE SUIVI	-Création d'un document type d'entretien pré- et post- congé parental -Inscription de cette thématique dans le support de l'entretien professionnel annuel -Nombre d'événements organisés	
PILOTAGE	- Pôle QVT - Chef·fes de service - DRH	

Objectif n°10 : Mieux prendre en compte la parentalité au travail et communiquer sur le sujet

Descriptif des actions	
4.10.1 Créer et diffuser un kit de la parentalité : point synthétique sur les droits (les parcours PMA, les congés, les RDU médicaux, le CESU3...) et la répercussion sur la carrière (temps partiel, interruption de carrière, etc)	
4.10.2 Informer sur le congé paternité/accueil de l'enfant (Flash Info +, Info RH...)	
INDICATEURS DE SUIVI	- Présence du kit sur l'intranet - Régularité de la communication sur le sujet
PILOTAGE	- Communication interne - DRH

Objectif n°11 : Favoriser la conciliation des temps de vie professionnelle et personnelle

Descriptif des actions	
4.11.1 Elaborer une charte des temps intégrée au règlement intérieur : limiter les réunions le soir ou tôt le matin, planifier les réunions à l'avance, veiller au respect des horaires de réunion	
4.11.2 Continuer à encadrer le télétravail pour éviter les risques de désocialisation ou d'inflation du temps de travail	
4.11.3 Etudier les cycles de travail pour proposer un choix d'amplitudes horaires plus diversifiées (sous réserve de la prise en considération des nécessités de service)	
4.11.4 Veiller à l'équité des modalités d'arbitrage de l'affectation des horaires atypiques (sous réserve de la prise en considération des nécessités de service)	
4.11.5 Permettre plus de souplesse dans l'aménagement des horaires, faciliter l'adaptation aux changements d'horaires ponctuels (sous réserve de la prise en considération des nécessités de service)	
4.11.6 Etudier avec bienveillance chaque demande de temps partiel, y compris celles venant d'agent·es en situation d'encadrement	
4.11.7 Encourager les pères à prendre les congés garde enfant malade	
INDICATEURS DE SUIVI	<ul style="list-style-type: none"> -Retours des agent·es et chef·es de services - Bilan du télétravail - Evolution des cycles de travail - Statistiques genrées sur la prise des congés garde enfant malade
PILOTAGE	<ul style="list-style-type: none"> - Chargé·e de mission égalité - Réseau des référent·es égalité et lutte contre les discriminations - DRH - Chef·fes de service - Pôle QVT

Discriminations et violences

Objectif n°12 : Prévenir les situations de discriminations et de violences sexistes et sexuelles.

Descriptif des actions		2024 - 2026
5.12.1 Afficher la politique de traitement des situations de violences sexistes et sexuelles dès l'entretien d'embauche et dès les journées d'accueil : livret d'accueil, distribution flyer sur Reactiv'+.		
5.12.2 Poursuivre de façon régulière les formations/sensibilisations aux VSS pour l'ensemble des agent·es Spécifiquement : RH, membres du Réseau Egalité, encadrant·es (prévention, détection)		
5.12.3 Intégrer une vigilance sur les VSS (et les autres formes de discriminations) lors des entretiens professionnels		
INDICATEURS DE SUIVI	- Bilan annuel du dispositif de signalement	
PILOTAGE	- Service Accompagnement social du personnel - Communication interne - RH - Chef·fes de service	

Objectif n°13 : Mettre en place les moyens de suivre les évolutions liées aux discriminations et aux violences sexistes et sexuelles

Descriptif des actions	
5.13.1 Réaliser des enquêtes régulières auprès des agent·es sur l'égalité femmes-hommes et le ressenti discriminatoire : création et diffusion d'un questionnaire	
5.13.2 Evaluer annuellement l'efficacité du dispositif de signalement et de traitement et analyser les données sur l'ensemble des actes de signalement	
INDICATEURS DE SUIVI	- Nombre d'agent·es touché·es - Nombre d'enquêtes menées - Nombre de signalements effectués - Nombre d'agent·es ayant connaissance du dispositif
PILOTAGE	- Chargé·e de mission égalité - Réseau des référent·es égalité et lutte contre les discriminations - Service Accompagnement social du personnel

Culture de l'égalité

Objectif n°14 : Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans la communication interne de la Ville et du CCAS

Descriptif des actions	
6.14.1 Restituer le diagnostic et le plan d'action : affichage, intranet, forums	
6.14.2 Poursuivre l'attention portée sur la mixité des profils dans les publications internes et communiquer régulièrement sur les stéréotypes	
6.14.3 Utiliser un vocabulaire égalitaire/inclusif	
INDICATEURS DE SUIVI	<ul style="list-style-type: none">- Support de restitution- Analyse aléatoire de la représentation des agent·es dans les supports de communication- Analyse aléatoire des publications dans la communication interne
PILOTAGE	<ul style="list-style-type: none">- Elu.es- Communication interne- Chargé·e de mission égalité- DRH

Objectif n°15 : Sensibiliser l'ensemble des agent·es à l'égalité entre les femmes et les hommes et à la non-discrimination

Descriptif des actions	
6.15.1 Intégrer la question de l'égalité professionnelle dans le guide ou la charte des droits et des devoirs à destination des agent·es.	
6.15.2 Poursuivre l'organisation d'actions de sensibilisation sur l'égalité et notamment sur le sexisme ordinaire à destination de l'ensemble des agent·es et des membres du F3SCT.	
INDICATEURS DE SUIVI	<ul style="list-style-type: none">- Nombre d'agent·es ayant participé aux sensibilisations- Nombre d'interventions- Retours qualitatifs des agent·es

PILOTAGE

- DRH
- Réseau des référent·es égalité et lutte contre les discriminations
- Chargé·e de mission égalité