



Plan

—
*en faveur de l'égalité
professionnelle entre les
femmes et les hommes*

Le calendrier de la démarche participative

Phase participative :

- 2 séquences avec les agents volontaires par série de 2 ateliers en replay

Séquence 1 ateliers animés par Hubertine Auclert

Jeudi 14 avril de 10h à 12h : Lutter contre les stéréotypes sexués - Féminiser les filières masculines, et inversement

Mardi 19 avril de 10h à 12h : Mesurer les inégalités professionnelles et salariales et objectiver les processus de recrutement, de promotion, de parcours professionnels

Vendredi 22 avril de 10h à 12h : Identifier les freins et les contraintes et revoir l'organisation et les conditions de travail

Séquence 2 ateliers animés par la CACP

Même thématiques avec un focus CACP et des propositions d'actions pour entamer la co-construction

Mardi 10 mai de 13:30 à 15 h

Animé par Marie-Claude SIVAGNANAM

Vendredi 13 mai de 14 à 16h

Animé par Nadège ADAM

Jeudi 19 mai de 9h30 à 11h30

Animé par Sandrine VILELA

(Le centre Hubertine Auclert, dont la CACP est adhérente est le centre francilien de ressources pour l'égalité entre les femmes et les hommes)

- 1 Atelier avec le CODIR
- De la documentation à retrouver sur Olgga (intranet)
- Jusqu'à 60 participants
- 70 actions proposées
- Des priorités dégagées par les participants et le codir

Atelier 1 séquence 2 - Lutter contre les stéréotypes de genre et favoriser la mixité

Atelier 2 séquence 2. Mesurer les inégalités professionnelles et salariales et objectiver les processus de recrutement, de promotion, de parcours professionnels

Atelier 3 séquence 2 Travail autour des freins à une articulation sereine des temps professionnel et personnel et des conditions de travail

1- Finalisation

- Services de la DRH et de la com interne rencontrés
- Compilation des éléments collectés=> plan d'action en 5 axes
- Rencontre Nadège ADAM pré-valider début 13/01
- Finalisation du projet de plan

2-Validation

- DGS – pré validation 18/01 & 27/01
- Direction générale 6 février
- Hawa FOFANA + Jean-Paul JEANDON 13 février

3- Adoption / communication

- CST du 16 mars
- Bureau 20 mars
- Restitution aux participants des ateliers (« temps VIP »)
- Conseil 4 avril
- Diffusion Générale Mail + Olgga (intranet)

Axe	Objectifs	Actions 2023	Actions 2024	Actions 2025	Observations
1- Mieux mesurer les inégalités professionnelles et salariales et améliorer les processus RH	Améliorer la mesure des inégalités	Aller plus loin que le Rapport Social Unique (RSU) et le rapport annuel sur la situation des femmes et des hommes (plus d'indicateurs – évaluation plus poussée) 🏢 (détail dans plan détaillé)	Aller plus loin que le RSU et le rapport annuel sur la situation des femmes et des hommes 🏢	Aller plus loin que le RSU et le rapport annuel sur la situation des femmes et des hommes 🏢	En lien avec le déploiement de la base de données sociale
	Améliorer les processus de recrutement	Favoriser les candidatures féminines en particulier sur les postes à responsabilités ou en déséquilibre 🌟 Utiliser le guide Centre Hubertine Auclert sur les annonces de recrutement	Favoriser les candidatures féminines en particulier sur les postes à responsabilités ou en déséquilibre 🌟 En mesurant la féminisation des réponses et de candidatures aux offres d'emplois 🌟	Favoriser les candidatures féminines en particulier sur les postes à responsabilités ou en déséquilibre 🌟	Solution de CVthèque (10/15 000€)
	Améliorer les processus de formation (et lutter contre le syndrome de l'imposteur)	<ul style="list-style-type: none"> Ouvrir les formations management aux non-manager 🌟 Transmettre les demandes de formations simultanément à la hiérarchie et à la DRH 🌟 	<ul style="list-style-type: none"> Ouvrir les formations management aux non-manager 🌟 Transmettre les demandes de formations simultanément à la hiérarchie et à la DRH 🌟 	<ul style="list-style-type: none"> Ouvrir les formations management aux non-manager 🌟 Transmettre les demandes de formations simultanément à la hiérarchie et à la DRH 🌟 	(A étudier – impact financier conséquent)
	Améliorer les processus concernant la carrière et la rémunération	<ul style="list-style-type: none"> Communiquer sur les promo et avancements (Lignes Directrices de Gestion) 📞 Communiquer auprès des managers sur les impacts des temps partiels sur le pilotage et la répartition de l'activité 🌟 Mettre en place des entretiens systématiques en DRH pour les agents demandant un temps partiel sur les conséquences sur la carrière ✈ 		Etudier l'évolution des critères de valorisation du régime indemnitaire 🏢 🌟	Communication autour des LDG et des impacts des temps partiels
2- Identifier, déconstruire les stéréotypes de genre et favoriser la mixité	Déconstruire les stéréotypes	<ul style="list-style-type: none"> Réaliser un sondage annuel auprès des agents et agentes sur les inégalités ressenties (salariales, formation, promotion, mobilité) et les stéréotypes de genre dans le quotidien professionnel mis en ligne le 25 janvier-journée de lutte contre le sexisme et dépouillé à l'occasion de la semaine du 8 mars (mesure de l'évolution des perceptions) 📞 Proposer des formation actions sur la déconstruction des stéréotypes de genre grâce aux neurosciences : "proposer de nouveaux raccourcis" (formations/ ateliers) 🌟 	<ul style="list-style-type: none"> Sondage annuel 📞 Elaborer un guide de communication interne et employeur formulations ouvertes pour éviter les stéréotypes de genre (Attention dans les textes longs et attention à la communication non binaire) 📞 🗣 Communiquer sur les temps du travail domestique pour sensibiliser les hommes et les femmes à l'égalité pour éveiller les consciences voire avec des vidéo-clips – 2024 (relayer campagnes existantes / semaine 8 mars et/ou 25 novembre 📞 🗣) 	<ul style="list-style-type: none"> Sondage annuel 📞 Communiquer sur les temps du travail domestique (relais campagnes existantes) 📞 🗣 	Formations de 2 à 8 000€ par an
	Favoriser la mixité	<p>Communiquer autour de métiers peu mixtes, pour ouvrir ces métiers, sous forme de petits films (relayer campagnes existantes pendant semaine 8 mars ou 25 novembre) 📞 🗣</p> <p>Guide Centre Hubertine Auclert– « ma voie c'est mon choix »</p>	<ul style="list-style-type: none"> Proposer des échanges de postes comme un « Vis ma vie » dans le cadre d'événementiels (susciter de la mixité) 📞 🌟 Communiquer autour de métiers peu mixtes, pour ouvrir ces métiers, sous forme de petits films (relayer campagnes existantes pendant semaine 8 mars ou 25 novembre) 📞 🗣 Guide Centre Hubertine Auclert– « ma voie c'est mon choix » 	<ul style="list-style-type: none"> Proposer des échanges de postes comme un « Vis ma vie » dans le cadre d'événementiels (susciter de la mixité) 📞 🌟 Communiquer autour de métiers peu mixtes, pour ouvrir ces métiers, sous forme de petits films (relayer campagnes existantes pendant semaine 8 mars ou 25 novembre) 📞 🗣 	Relais campagnes existantes gratuit
3- Repenser le modèle d'organisation et les conditions de travail pour favoriser l'égalité	Optimiser le temps de travail	<ul style="list-style-type: none"> 🌟 Dans le cadre du travail sur l'organisation des réunions, réaffirmer les principes déjà en cours (charte, 10 commandements, règles d'usages...) Veiller à ce que le télétravail ne soit pas une source d'accroissement des inégalités (enquête, RETEX) ✈ 	<ul style="list-style-type: none"> 🌟 Dans le cadre du travail sur l'organisation des réunions, réaffirmer les principes déjà en cours Sensibiliser les élus à toutes ces problématiques (Ateliers, formations colloques...) Permettre davantage de flexibilité dans l'organisation du temps de travail 🌟 Horaires flexibles/ variables expérimenter, semaine de 4,5 jours, fractionnement RTT 	<ul style="list-style-type: none"> 🌟 Dans le cadre du travail sur l'organisation des réunions, réaffirmer les principes déjà en cours (plages horaires à ne pas dépasser pour organiser des réunions) Sensibiliser les élus à toutes ces problématiques 	Pacte social 2024 / Baromètre

Axe		2023	2024	2025	Observations
3- Repenser le modèle d'organisation et les conditions de travail pour favoriser l'égalité	Favoriser la parentalité / l'articulation des temps de vie	<p>Accompagner la parentalité (maternité / paternité)</p> <ul style="list-style-type: none"> Accompagner les femmes et les hommes ayant subi une fausse couche : mise en place de congés (1 journée ASA) ✍ Systématiser des entretiens pré et post congé maternité : organiser l'activité en amont / au retour 🗣 ✍ Ecrire aux futurs pères pour les inciter à prendre congé paternité ✍ <p>Rédiger un guide de recommandations aux managers et aux futures mères et pères pour préparer et accompagner les congés maternités et paternités 🗣 ✍</p>	<ul style="list-style-type: none"> Congé (ASA) parent ne bénéficiant pas du congé maternité (communiquer autour du dispositif) puis réflexion et évaluation autour de la durée du « congé », de la souplesse, prises en fonction des souhaits. ✍ 📞 Soutenir les mères qui souhaitent allaiter (communication, salles dédiées, réfrigérateurs...) ⭐ Analyser des retours d'expériences sur les congés cycles menstruels ✍ 		
	Garde d'enfants	Communiquer sur les aides à la parentalité 📞	Atelier pour aller plus loin pour accompagner à la parentalité (Constituer une « Box parentalité ») ⭐		
	Favoriser l'articulation des temps de vie répartition travail domestique	Mettre en place progressive des services de conciergerie en commençant par faire un point sur l'existant ou ce qui a existé (linge, courses, panier AMAP...) ⭐	Mettre en place progressive des services complémentaires de conciergerie (linge, courses, panier AMAP...) ⭐ Bilan et expérimentation consolidation	Mettre en place progressive des services de conciergerie (linge, courses, panier AMAP...) ⭐	Mise à disposition de locaux / casier / convention amicale
4- Lutter contre les violences sexistes et sexuelles	Permettre la prise de conscience	<p>Mettre en place des formations sur les violences sexistes & sexuelles, stéréotypes (définition : détection) 🗣</p> <ul style="list-style-type: none"> aux représentants du personnel (Fond Egalité Professionnelle) 	<p>Mettre en place des formations sur les violences sexistes & sexuelles, stéréotypes (définition : détection) 🗣</p> <ul style="list-style-type: none"> à tous les nouveaux agents, 	<p>Mettre en place des formations sur les violences sexistes & sexuelles, stéréotypes (définition : détection) 🗣</p> <ul style="list-style-type: none"> à tous les agents et aux élu.e.s 	<p>Actions annuelles</p> <p>2 à 5 000€ par an</p>
	Communiquer sur et valoriser les outils existants	Communiquer sur le dispositif de signalement des violences sexistes et sexuelles (permanences déconcentrées de la cellule signalement - semaine du 25 novembre) 📄	Communiquer sur le dispositif de signalement des violences sexistes et sexuelles (permanences déconcentrées de la cellule signalement - semaine du 25 novembre) 📄	Communiquer sur le dispositif de signalement des violences sexistes et sexuelles (permanences déconcentrées de la cellule signalement - semaine du 25 novembre) 📄	
5- Faire de l'égalité professionnelle un marqueur (employeur) de l'identité de la CACP	Valoriser l'engagement de la CACP sur l'égalité femme-homme en interne et en externe	<ul style="list-style-type: none"> Communiquer autour de l'adoption du plan dans la communication CACP / les réseaux : Facebook / LinkedIn/ Insta Olgga site internet / la presse 📞 🗣 Organiser un ou plusieurs Événements annuels sous forme de colloque de pièce de théâtre, par exemple à l'occasion du 8 mars ou du 25 novembre 📞 Favoriser la circulation d'information dans les réseaux de référents existants (com interne, assistant.e.s, DD...) 	<ul style="list-style-type: none"> Communiquer autour de l'évaluation annuelle du plan dans la communication CACP / les réseaux : Facebook / LinkedIn/ Insta Olgga site internet / la presse 📞 🗣 Organiser un ou plusieurs Événements annuels sous forme de colloque de pièce de théâtre, par exemple à l'occasion du 8 mars ou du 25 novembre 📞 Favoriser la circulation d'information dans les réseaux de référents existants (com interne, assistant.e.s, DD...) notamment pour organiser les événements et pour assurer l'évaluation et le suivi du plan) ⭐ Proposer du Mentorat pour viser des postes à responsabilité et conseiller sur la carrière 🗣 Utiliser le rapport égalité pour organiser un atelier ouvert aux agents afin d'assurer l'évaluation et le suivi du plan) ⭐ 	<ul style="list-style-type: none"> Communiquer autour de l'évaluation annuelle du plan dans la communication CACP / les réseaux : Facebook / LinkedIn/ Insta Olgga site internet / la presse 📞 🗣 Organiser un ou plusieurs Événements annuels sous forme de colloque de pièce de théâtre, par exemple à l'occasion du 8 mars ou du 25 novembre 📞 Favoriser la circulation d'information dans les réseaux de référents existants (com interne, assistant.e.s, DD...) notamment pour organiser les événements et pour assurer l'évaluation et le suivi du plan) ⭐ Inciter à la participation des femmes aux réseaux professionnels ⭐ Être un maître d'ouvrage responsable : par exemple pour les horaires des personnels de ménages externalisés ⭐ Utiliser le rapport égalité pour organiser un atelier ouvert aux agents afin d'assurer l'évaluation et le suivi du plan) ⭐ 	Actions annuelles
	Évaluer et suivre la mise en œuvre du plan	<ul style="list-style-type: none"> Utiliser le rapport égalité pour organiser un atelier ouvert aux agents afin d'assurer l'évaluation et le suivi du plan) ⭐ 			

Mise en place d'une instance de pilotage et d'évaluation annuelle :

Préparation de l'évaluation annuelle sous forme d'ateliers avec les agent.e.s intéressé.e.s.

Puis copil avec l'élue en charge, la Direction générale, la DRH, la Directrice innovation publique et inclusion la responsable de service Solidarité et Politique de la ville, le référent égalité Femmes / hommes

CR annuel de la réunion auprès des agent.e.s sur Olgga + mailing list aux agent.e.s ayant participé aux ateliers

PLAN (format liste)

Axe 1. Mieux mesurer les inégalités professionnelles et salariales et améliorer les processus RH

a. Améliorer la mesure des inégalités

Aller plus loin que le cadre légal du RSU et du rapport annuel égalité en y incluant notamment des indicateurs ou études supplémentaires

- Conduire des études genrées sur le niveau de participation aux formations - 2023
- Générer les études sur l'attribution des heures supplémentaires - 2023
- Systématiser dans les analyses femmes/hommes une entrée par filière, par âge, par statut et par métier – 2023 (RSU)
- Mesurer plus les types d'absences pour en tirer des tendances qui indiqueraient un risque d'inégalités - 2023
- Conduire les analyses de manière pluriannuelle pour dégager des tendances – 2024 avec la Base de données sociales
- Mener des études de cohortes par âge et par statut pour déceler les décrochages femmes/hommes dans les étapes de carrière - 2024
- Analyser la répartition du régime indemnitaire - 2024

b. Améliorer les processus de recrutement et de formation

i. Recrutement

En amont des recrutements : favoriser les candidatures féminines en particulier sur les postes à responsabilités ou en déséquilibre - Utiliser le guide Centre Hubertine Auclert sur les annonces de recrutement

- Améliorer l'écriture des annonces et des fiches de poste de recrutement pour inciter les candidates qui ne pensent pas réunir suffisamment de compétences (syndrome de l'« imposteur ») - 2023
- Mentionner dans les annonces la possibilité d'accompagnements (formation ou mentorat) au démarrage pour s'adapter aux missions du poste - 2023

Dans le processus de recrutement :

- Mesurer en fonction des filières, le taux d'hommes et de femmes dans les candidatures internes ou externes – 2024 (acquisition d'une solution CVthèque)
- Mesurer les taux femmes et d'hommes de candidats reçus pour les recrutements - 2024

ii. Formation

Permettre la transmission des demandes de formation en même temps à la DRH et à la hiérarchie pour favoriser la prise de poste à responsabilité- 2023

Ne pas réserver les formations au management aux responsables et aux managers, afin de permettre aux non encadrants d'envisager de se former avant d'éventuelles prises de poste - 2023

c. Améliorer les processus concernant la carrière et la rémunération

- Améliorer la communication sur les processus de promotion et de parcours professionnels titulaires et contractuels => **dans Lignes Directrices de Gestion 2023**
- Communiquer auprès des managers sur les impacts des temps partiels sur le pilotage et la répartition de l'activité... (proposer un accompagnement aux managers) 2023

- Mettre en place des entretiens systématiques en DRH pour les agent.e.s demandant un temps partiel pour évoquer avec eux.elles les conséquences sur la carrière - 2023
- Etudier l'évolution des critères de valorisation du régime indemnitaire (aujourd'hui principalement basés sur les expertises techniques et la pénibilité physique) – 2025 (nécessite un gros travail d'analyse et un budget pour y remédier)

Axe 2. Identifier, déconstruire les stéréotypes de genre et favoriser la mixité

a. Les stéréotypes

- Réaliser un sondage annuel auprès des agents et agentes sur les inégalités ressenties (salariales, formation, promotion, mobilité) et les stéréotypes de genre dans le quotidien professionnel – 2023 en lien avec le 25 janvier, journée de lutte contre le sexisme et la semaine du 8 mars (mesure de l'évolution des perceptions)
- Proposer des formation actions sur la déconstruction des stéréotypes de genre grâce aux neurosciences : "proposer de nouveaux raccourcis" (formations/ ateliers) – 2023 (Fond Egalité Professionnelle)
- Elaborer un guide de communication interne et externe employant des formulations ouvertes pour éviter les stéréotypes de genre (Attention dans les textes longs l'écriture inclusive peut alourdir les formulations, veiller également à la communication non binaire) - 2024
- Communiquer sur les temps du travail domestique pour sensibiliser les hommes et les femmes à l'égalité pour éveiller les consciences voire avec des vidéo-clips – 2024 (relayer les campagnes existantes durant les semaines du 8 mars et du 25 novembre)

b. La mixité

- Diffuser /utiliser le Guide du Centre Hubertine Auclert – « ma voie c'est mon choix » 2023
- Proposer des échanges de postes comme un « Vis ma vie » dans le cadre d'événementiels (susciter de la mixité) - 2023
- Communication autour de métiers peu mixte pour ouvrir sous forme de petits films – 2024 (relayer campagnes existantes / semaine 8 mars ou 25 novembre)

Axe 3. Repenser le modèle d'organisation et les conditions de travail pour favoriser l'égalité

a. Thématique organisation et temps de travail

Réunions / charge cognitive

- Mener un travail sur l'organisation des réunions (charte, 10 commandements, règles d'usages...) pour déboucher sur un cadre collectif : Avec comme objectif d'améliorer les horaires de réunion, le nombre de réunion et l'équilibre avec la vie personnelle- 2023/2024 – en lien avec le baromètre
- Groupe de travail sur la conduite de projet efficace
- Sensibiliser les élu.e.s à toutes ces problématiques : horaires décalés, réunions, appels hors temps de travail. –2024

Aménagement et organisation du temps de travail permettre davantage de flexibilité dans l'organisation du temps de travail=> Pacte social =>2024

- Donner la possibilité d'aménager le temps de travail sur la semaine.

- Passer sur des semaines à 4 j et demi : 39h sur ces 4,5 j ou réduire le nombre d'heures hebdo (moins de RTT)
- Horaires variables avec des plages fixes et plages variables (avec souplesse= pas forcément régulier). Gestion de son temps, flexibilité ou aménagement des horaires
- Fractionnement des ARTT à l'heure (gestion des rdv médicaux notamment).

Veiller à ce que le télétravail ne soit pas une source d'accroissement des inégalités (enquête, RETEX) notamment sur la question du cumul entre travail et charges domestiques : (Réflexion sur les tiers lieux)

b. Parentalité / Articulation temps de vie

Accompagner la parentalité (maternité / paternité)

- Accompagner les femmes et les hommes ayant subi une fausse couche **ASA congé** - 2023
- Systématisation des entretiens pré et post congé maternité : organiser l'activité en amont (remplacement ou étude de la charge pour adapter en fonction des besoins) et conduire un entretien au retour de l'agent.e - 2023
- Écrire aux futurs pères pour les inciter à prendre congé paternité avec copie hiérarchie 2023
- Congé (ASA) parent ne bénéficiant pas du congé maternité (communiquer autour du dispositif – 2023 puis réflexion et évaluation autour de la durée du « congé », de la souplesse, des prises en fonction des souhaits - 2024
- Rédiger des guides de recommandations aux managers et aux futures mamans pour préparer et accompagner les congés maternités (comment on prépare, les questions qui se posent, les demandes /démarches à réaliser, préparer l'équipe au retour de la personne, comment l'accueillir, attention particulière) – 2023
- Soutenir les mamans qui souhaitent allaiter (salle dédiée, communication, réfrigérateur...) - 2024
- Etudier la faisabilité de mise en place d'une ASA cycle menstruel - 2023

Garde d'enfants

- Atelier pour aller plus loin dans l'accompagnement à la parentalité (Constituer une « Box parentalité » pour les agents avec contacts et structures de proximité, les informations pour les agents de la CACP sur les dispositifs d'aide à la parentalité qui existent en communes, recenser et communiquer sur les supports de comm les communes) – 2024
- Communication sur les aides à la parentalité : CNAS, Chèques CESU – 2023

Articulation des temps de vie répartition travail domestique

- Mettre en place des services de conciergerie– étape par étape (recensement, service de lingerie, livraison de légumes...) de 2023 à 2025

Axe 4. Lutter contre les violences sexistes et sexuelles

Formations sur les violences sexistes & sexuelles, stéréotypes (définition : détection)

- à tous les agents **dès 2022 au titre du Fonds Égalité Professionnelle**
- aux représentants du personnel – 2023 (demande au titre du FEP 2023)
- aux élus - 2024

Améliorer la communication sur l'existence du dispositif de signalement des violences sexistes et sexuelles tenue de permanences par les référent.e.s – dès 2023 (semaine du 25 novembre)

Axe 5. Faire de l'égalité professionnelle un marqueur (employeur) de l'identité de la CACP

a. De la communication

- Communiquer autour de l'adoption et de l'évaluation du plan dans la communication institutionnelle de la CACP, dans les réseaux (Facebook / LinkedIn, Instagram Facebook, Olgga et la presse - 2023
- Organiser un ou plusieurs Événements annuels sous forme de colloque de pièce de théâtre, par exemple à l'occasion du 8 mars ou du 25 novembre – 2023 (FEP 2023)

b. Des ressources

- Repérer et valoriser dans le budget les actions favorisant l'égalité – 2024
- Favoriser la circulation d'information dans les réseaux de référents existants (com interne, assistant.e.s, DD...) notamment pour organiser les événements et pour assurer l'évaluation et le suivi du plan) – 2023
- Inciter à la participation des femmes aux réseaux professionnels - 2025
- Proposer du Mentorat pour viser des postes à responsabilité et conseiller sur la carrière - 2024
- Être un maître d'ouvrage responsable : par exemple pour les horaires des personnels de ménages externalisés – 2025

c. Évaluer et suivre la mise en œuvre du plan

- Utiliser le rapport égalité pour organiser un atelier ouvert aux agents afin d'assurer l'évaluation et le suivi du plan - 2023

CONTACT

Alexandre Carpentier
Référent égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
Tél : 01.34.41.91.83
Courriel : alexandre.carpentier@cergyponoise.fr