

Plan d'action sur la diversité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2024 - 2026

Sommaire

Les six axes du plan d'action et les 35 actions à mener 7

Axe 1

La gouvernance de la politique de diversité et d'égalité.....11

Axe 2

Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération
femmes- hommes 21

Axe 3

Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux
corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction
publique25

Axe 4

Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie
personnelle.....35

Axe 5

Prévenir et traiter les discriminations, les actes de
violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les
agissements sexistes 43

Axe 6

Développer une culture de la diversité et de l'égalité47

Introduction

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a introduit de nouvelles obligations en matière de renforcement de l'égalité professionnelle et de prévention des actes de violence, harcèlement, discrimination et agissements sexistes, pour les employeurs publics.

Une de ces obligations (article 80) est d'adopter un plan d'action sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, d'une durée maximum de trois ans.

La MEL a su anticiper ces enjeux :

- par la signature en 2013 de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale et l'adoption de sa version actualisée en 2023 ;
- par la mise en œuvre de plans relatifs à l'égalité entre les femmes et les hommes, pour les périodes 2016-2020 et 2021-2023.

Des avancées notables ont été faites : le télétravail déployé, une nouvelle organisation des temps de travail proposée, la nomination d'un élu référent, un budget alloué, un accueil des stagiaires et apprentis renforcé, un guide de la parentalité édité, un dispositif de signalement créé, des serviettes périodiques mises à disposition, etc.

La MEL poursuit et renforce cette démarche par la mise en œuvre d'un nouveau plan d'action **s'élargissant à la diversité** pour 2024-2026. La MEL vise l'obtention du label « égalité-diversité » de l'AFNOR en 2024.

Ce nouveau plan s'inscrit dans la continuité des précédents. Il vient pérenniser ou renforcer certaines actions du plan 2021-2023 et propose de nouvelles actions.

Il conserve les cinq axes du plan 2021-2023 concernant la gouvernance, l'égalité de rémunération, l'équité dans le parcours professionnel, l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle ainsi que la prévention et le traitement des discriminations, actes de violence, harcèlement ou agissements sexistes.

Il est complété par un sixième axe visant le développement d'une culture de l'égalité et de la diversité à la MEL avec une sensibilisation plus large autour de ces enjeux.

Le présent plan a été travaillé de manière collaborative et en intelligence collective avec les agents et agentes, les différents services de la MEL et les organisations syndicales.

Il s'appuie sur le diagnostic de la diversité à la MEL mené par l'organisme FACE MEL en 2022-2023 et l'enquête sur le bien-être au travail menée en 2022 par Technologia.

Le Conseil recherche ingénierie formation pour l'égalité entre femmes et hommes (CORIF) a accompagné la MEL dans l'élaboration et l'écriture de ce plan d'action.

Ce document constitue une annexe à la délibération d'adoption du plan d'action sur la diversité et l'égalité professionnelle entre les femmes et hommes 2024-2026 de la Métropole Européenne de Lille (MEL), présenté au Conseil métropolitain le 15 décembre 2023.

En premier lieu, une présentation globale décline en six axes le plan d'action et détaille les 35 actions à mener.

Ensuite, chaque action est présentée sous forme de fiche indiquant le contexte, les objectifs de l'action, les résultats attendus. Les pilotes et les principaux contributeurs sont identifiés. Les indicateurs de suivi et le calendrier de mise en œuvre sont précisés.



Les six axes du plan d'action et les 35 actions à mener

AXE 1 La gouvernance de la politique de diversité et d'égalité		
Actions nouvelles	1. Développer l'égaconditionnalité et les clauses sociales dans la commande publique	page 12
	2. Expérimenter le budget égalitaire	page 13
	3. Participer à des réseaux d'acteurs et actrices de l'égalité et de la diversité	page 14
	4. Dédier un budget au portage de la politique d'égalité et de diversité	page 16
Actions renforcées	5. Nommer un élu référent ou une élue référente sur la diversité et l'égalité professionnelle	page 17
	6. Pérenniser la fonction de chargé ou chargée de mission Égalité-diversité	page 18
	7. Associer les organisations syndicales et leur présenter un bilan annuel du plan d'action	page 18
Actions pérennisées	8. Réunir un comité de pilotage au moins une fois par an	page 19

AXE 2 Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes		
Actions nouvelles	9. Comparer la situation et réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes	page 22
Actions renforcées	10. Établir la somme des 10 rémunérations les plus élevées et les plus basses	page 23

AXE 3**Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique**

Actions nouvelles	11. Aménager les locaux professionnels pour accroître leur mixité et accessibilité	page 26
	12. Publier un indicateur de diversité par thématique professionnelle	page 27
	13. Publier des offres d'emploi plus transparentes et ouvertes à la diversité	page 28
	14. Informer davantage des incidences du temps partiel	page 29
	15. Étudier la durée moyenne de promotion	page 30
	16. Proposer des équipements de protection individuels et vêtements de travail adaptés à un maximum de morphologies	page 31
Actions renforcées	17. Mettre en œuvre des actions d'accompagnement à la mobilité	page 32
	18. Développer l'apprentissage, l'accueil de stagiaires. Sensibiliser aux métiers en déséquilibre entre les femmes et les hommes, aux préjugés et discriminations	page 33

AXE 4**Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle**

Actions nouvelles	19. Donner la possibilité de changer de nom et/ou prénom d'usage	page 36
	20. Formaliser le droit à la déconnexion et les bonnes pratiques de travail	page 37
Actions renforcées	21. Conforter le télétravail	page 38
	22. Conforter l'organisation du temps de travail	page 39
Actions pérennisées	23. Conforter les dispositifs de soutien à la parentalité	page 40
	24. Promouvoir les services offerts par la conciergerie	page 41

AXE 5 Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes		
Actions renforcées	25. Évaluer et promouvoir le dispositif de signalement	page 44
	26. Poursuivre les actions de sensibilisation	page 45

NOUVEAU AXE 6 Développer une culture de la diversité et de l'égalité		
Actions nouvelles	27. Porter ensemble la diversité et l'égalité	page 48
	28. Organiser des événements internes sur la diversité en déployant un appel à projets	page 49
	29. Faciliter l'engagement dans les dispositifs de mentorat et mécénat de compétences	page 50
	30. Développer la transparence sur l'offre de restauration	page 51
	31. Transmettre le rôle de référent aux cellules de pilotage et d'appui	page 52
Actions renforcées	32. Animer une communauté d'ambassadeurs et ambassadrices	page 53
	33. Déployer de nouvelles formations et actions de sensibilisation	page 54
	34. Développer les ressources sur l'égalité et la diversité	page 55
Actions pérennisées	35. Recueillir les avis et attentes des agents et agentes en matière d'égalité professionnelle, conditions de vie au travail, de lutte contre les discriminations, harcèlements, violences	page 56



Axe 1 : La gouvernance de la politique de diversité et d'égalité

Axe 1 : La gouvernance de la politique de diversité et d'égalité

Action 1 : Développer l'égaconditionnalité et les clauses sociales dans la commande publique

→ Type d'action : Action nouvelle

→ Contexte

L'égaconditionnalité, c'est conditionner l'accès aux marchés publics au respect de l'égalité femmes-hommes et à la mise en place d'actions la favorisant. Depuis 2020, les entreprises d'au moins 50 salariés ont l'obligation de calculer et rendre public leur index « Egapro » qui mesure l'égalité professionnelle femmes-hommes dans leur entreprise. En 2027, les entreprises ayant un indice « Egapro » insuffisant pourraient être exclues des marchés publics.

Par ailleurs, la MEL développe les clauses sociales dans ses marchés publics. Ces clauses permettent aux acheteurs et acheteuses de prendre en compte de manière plus ambitieuse les considérations sociales et écologiques dans les marchés publics, comme le commerce équitable ou l'égalité entre les femmes et les hommes.

→ Objectifs de l'action

- mener une action pédagogique sur l'égaconditionnalité envers les entreprises ;
- participer à la lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes par la commande publique ;
- être une collectivité exemplaire en matière d'inclusion et de diversité.

→ Livrables

L'action consiste à :

- intégrer de l'égaconditionnalité dans le schéma de promotion des achats publics socialement et économiquement responsables de la MEL en 2024 ;
- inclure un rappel des obligations légales en matière d'égalité femmes - hommes et un questionnaire dans les dossiers de consultation des entreprises, afin d'inciter les prestataires de la MEL à se conformer aux obligations légales concernant l'index « Egapro » ;
- développer les clauses sociales et critères d'attribution spécifiques sur les champs de l'égalité et de la diversité.

→ Pilotes

Direction de la *Commande publique*, direction *Achats et logistique*

→ Principaux contributeurs

Mission Égalité-diversité, unité fonctionnelle *Conseil et accompagnement de la commande publique*

→ Indicateurs

- nombre de marchés notifiés faisant rappel des obligations légales en matière d'égalité femmes-hommes
- nombre de questionnaires complétés par les entreprises candidates par rapport au nombre d'offres remises
- nombre de marchés notifiés incluant une clause sociale et/ou des critères d'attribution spécifiques sur l'égalité F/H

→ Calendrier : 2024 – 2025 – 2026

Axe 1 : La gouvernance de la politique de diversité et d'égalité

Action 2 : Expérimenter le budget égalitaire

→ Type d'action : Action nouvelle

→ Contexte

L'Organisation des nations unies, l'Organisation de coopération et de développement économiques et la Commission européenne préconisent depuis plus de 20 ans la mise en place d'une budgétisation sensible au genre. Celle-ci permet de s'assurer que l'argent public contribue de manière égalitaire aux femmes et aux hommes pour éviter de créer ou d'aggraver des inégalités.

Adopter un budget égalitaire permet :

- d'analyser la distribution des dépenses en termes de genre ;
- de s'assurer que la commande publique promeuve l'égalité entre femmes et hommes ;
- d'être attentif à ce que les cotisations et redevances soient également partagées entre femmes et hommes.

De nombreuses collectivités disposent d'un budget égalitaire : Nantes métropole, ville de Lyon, Rennes, etc. L'État envisage de rendre obligatoire cette analyse d'ici à 2027.

→ Objectifs de l'action

L'action vise à lancer la MEL dans une démarche pédagogique et expérimentale, en commençant par l'étude de quelques lignes budgétaires.

→ Livrables

L'action consiste à :

- expérimenter la démarche sur quelques lignes budgétaires ;
- sélectionner une dizaine de lignes à étudier ;
- mettre en place les indicateurs de suivi.

→ Pilotes

Mission égalité-diversité, pôle *Finances*

→ Principaux contributeurs

Directions concernées par une ligne budgétaire étudiée

→ Indicateurs

10 lignes budgétaires sensibles au genre étudiées

→ Calendrier : 2026

Axe 1 : La gouvernance de la politique de diversité et d'égalité

Action 3 : Participer à des réseaux d'acteurs et actrices de l'égalité et de la diversité

→ Type d'action : Action renforcée

→ Contexte

Le plan d'action sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est élargi à la diversité en 2024. Il y a lieu d'intégrer des réseaux sur le nouveau champ de la diversité. Ces réseaux apportent un autre regard sur les enjeux liés à la diversité et proposent des échanges, approches et solutions innovantes.

→ Objectifs de l'action

- développer une approche ouverte à la diversité ;
- valoriser et faire connaître, y compris au niveau européen, les engagements et les actions de la MEL ;
- bénéficier d'un échange de bonnes pratiques.

→ Livrables

L'action consiste à :

- identifier les structures spécialistes de la thématique ;
- développer des partenariats avec des associations, des universités, des centres de ressources sur la diversité ;
- participer à ces réseaux.

→ Pilotes

Mission Égalité-diversité

→ Principaux contributeurs

Centre médico-social, Mission handicap, Délégation permanente auprès des institutions européennes

→ Indicateurs

2 participations à des rencontres professionnelles sur la thématique

→ Calendrier : 2024 - 2025 - 2026

Axe 1 : La gouvernance de la politique de diversité et d'égalité

Action 4 : Dédier un budget au portage de la politique d'égalité et de diversité

→ Type d'action : Action renforcée

→ Contexte

La mission égalité étant élargie à la diversité depuis 2023, il y a lieu de renforcer les crédits alloués pour développer cette nouvelle thématique et bénéficier d'un budget dédié et déterminé sur la durée du plan d'action.

Ce budget permet notamment de :

- mettre en œuvre des actions de sensibilisation ;
- réaliser des opérations de communication ;
- recourir à des prestations ou lancer des appels à projets ;
- effectuer des études, diagnostics, rapports, etc. ;
- candidater à des labels.

→ Objectifs de l'action

L'action vise à consolider la démarche par l'affectation d'un budget dédié et à le renforcer pour élargir l'action au champ de la diversité.

→ Livrables

L'action consiste à :

- prévoir chaque année une ligne budgétaire dédiée à l'égalité et à la diversité ;
- apporter un complément au budget dédié à l'égalité pour pouvoir intégrer le champ de la diversité ;
- dédier les crédits triennaux nécessaires à la réalisation du plan d'action.

→ Pilotes

Mission Égalité-diversité

→ Principaux contributeurs

Cellule de pilotage et d'appui du pôle *Ressources humaines, innovation et dialogues*

→ Indicateurs

- montant du budget consacré à l'égalité et à la diversité
- réalisation d'un bilan de l'exécution de ce budget
- évolution sur sur trois ans ans du montant du budget

→ Calendrier : 2024 - 2025 - 2026

Axe 1 : La gouvernance de la politique de diversité et d'égalité

Action 5 : Nommer un élu référent ou une élue référente sur la diversité et l'égalité professionnelle

→ Type d'action : Action renforcée

→ Contexte

La MEL s'est engagée à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes depuis plusieurs années. Un élu a été nommé pour porter cette politique en 2021. Depuis 2016, elle adopte un plan triennal relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes. Ce plan est élargi à la diversité en 2024. Il y a donc lieu de missionner un élu ou une élue sur la diversité.

→ Objectifs de l'action

L'action vise à conforter, par ce portage politique, la mise en œuvre du présent plan auprès de l'ensemble des pôles de la MEL, du personnel ainsi que des organisations syndicales.

→ Livrables

L'action consiste à :

- pérenniser la nomination d'un élu référent ou d'une élue référente à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la MEL ;
- ajouter à cette délégation la thématique de la diversité.

→ Pilotes

Mission Égalité-diversité

→ Principaux contributeurs

élu référent ou élue référente, direction *Gouvernance institutionnelle*

→ Indicateurs

- un élu nommé et sensibilisé ou une élue nommée et sensibilisée à l'égalité et la diversité
- une candidature pour la labélisation AFNOR « égalité et diversité » déposée

→ Calendrier : 2024

Axe 1 : La gouvernance de la politique de diversité et d'égalité

Action 6 : Pérenniser la fonction de chargé ou chargée de mission Égalité-diversité

→ **Type d'action : Action renforcée**

→ **Contexte :**

La MEL a créé un poste de chargé ou chargée de mission sur l'égalité professionnelle en 2019, afin de pouvoir relayer le portage politique et mener à bien cette mission transversale. Cette mission a été élargie à la diversité en 2023. La pérennisation de cette fonction apparaît indispensable pour une collectivité de la dimension de la MEL et dans la perspective d'une candidature au label AFNOR Égalité-diversité en 2024.

→ **Objectifs de l'action**

L'action vise à pérenniser la fonction de chargé ou chargée de mission Égalité-diversité.

→ **Livrables**

L'action consiste à donner les moyens humains nécessaires à la mission Égalité-diversité pour la réalisation du plan d'action.

→ **Pilotes**

Mission Égalité-diversité

→ **Principaux contributeurs**

Pôle *Ressources humaines, innovation et dialogues*

→ **Indicateurs**

- un poste dédié
- un budget alloué

→ **Calendrier : 2024 – 2025 – 2026**

Axe 1 : La gouvernance de la politique de diversité et d'égalité

Action 7 : Associer les organisations syndicales et leur présenter un bilan annuel du plan d'action

→ Type d'action : Actions pérennisées

→ Contexte

Ce plan d'action est ambitieux en matière de diversité et d'égalité professionnelle. Il impacte la gestion des ressources humaines. L'association et l'implication des organisations syndicales sur ces sujets apparaissent nécessaires.

→ Objectifs de l'action

- faire participer les organisations syndicales à la mise en œuvre du plan d'action ;
- instituer un dialogue permanent et constructif avec les organisations syndicales en matière de diversité et d'égalité professionnelle, tant au sein des instances paritaires qu'en dehors.

→ Livrables

L'action consiste à :

- déterminer les modalités du dialogue social au sujet de la diversité et de l'égalité, afin de développer une collaboration constructive et continue ;
- présenter chaque année au Comité social territorial un bilan de l'exécution du plan d'action.

→ Pilotes

Mission Égalité-diversité, mission stratégique *Dialogue social*

→ Principaux contributeurs

Organisations syndicales

→ Indicateurs

- un bilan du plan d'action présenté
- une réunion de concertation organisée

→ Calendrier : 2024 – 2025 – 2026

Axe 1 : La gouvernance de la politique de diversité et d'égalité

Action 8 : Réunir un comité de pilotage au moins une fois par an

→ Type d'action : Action pérennisée

→ Contexte

La réussite du plan d'action dépend en particulier de la qualité de son pilotage et son suivi.

→ Objectifs de l'action

L'action vise à faire vivre et assurer le contrôle de la mise en œuvre du plan d'action sur l'égalité et la diversité.

→ Livrables

L'action consiste à :

- réunir ce comité au moins une fois par an, sous la présidence de l'élu référent ou de l'élu référente ;
- dresser un compte rendu des réunions du comité de pilotage ;
- donner une publicité aux travaux du comité de pilotage.

→ Pilote

Pôle *Ressources humaines, innovation et dialogues* / Mission Égalité-diversité

→ Principaux contributeurs

Directions et services identifiés comme faisant partie du comité de pilotage

→ Indicateurs

- une réunion du comité de pilotage organisée
- 100 % des comptes rendus diffusés aux organisations syndicales

→ Calendrier : 2024 - 2025 - 2026



**Axe 2 : Évaluer,
prévenir et
traiter les
écarts de
rémunération
femmes-
hommes**

Axe 2 : Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération femmes- hommes

Action 9 : Comparer la situation et réduire les écarts de rémunération femmes-hommes

→ Type d'action : Action nouvelle

→ Contexte

Le statut des fonctionnaires garantit l'égalité de traitement des agents et agentes à toutes les étapes de leur carrière. Pourtant, des écarts entre les femmes et les hommes persistent, que ce soit dans les parcours professionnels ou les rémunérations, dans la fonction publique comme à la MEL. Des mesures comme la réforme du régime indemnitaire ont eu des impacts importants sur la réduction de ces écarts. Néanmoins, une vigilance et des actions concrètes sont à mettre en œuvre pour les résorber.

La loi du 19 juillet 2023 vient renforcer les obligations des employeurs publics en matière de nominations équilibrées et de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

→ Objectifs de l'action

L'action vise à mettre en œuvre de la loi 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique pour :

- renforcer la transparence sur les écarts de rémunération ;
- réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- renforcer les nominations équilibrées ;
- renforcer les représentations équilibrées.

→ Livrables

L'action consiste à :

- calculer l'index « Egapro » de la MEL ;
- publier les résultats « Egapro » sur le site internet de la MEL ;
- poursuivre la publication des nominations équilibrées, en tenant compte des nouveaux critères dès qu'ils seront applicables ;
- veiller aux représentations équilibrées lors des grands événements et réunions, dans les supports de communication, etc.

→ Pilotes

Mission Égalité-diversité

→ Principaux contributeurs

Unité fonctionnelle *Administration de la donnée RH*, équipe *Système d'information Ressources humaines*, unité fonctionnelle *Analyse statutaire*, direction *Culture interne et managériale*, direction de la *Communication*

→ Indicateurs

- réalisation et publication de l'index Egapro
- publication des nominations équilibrées
- nombre de sensibilisation aux représentations équilibrées

→ Calendrier : 2024 - 2025 - 2026

Axe 2 : Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération femmes-hommes

Action 10 : Établir la somme des 10 rémunérations les plus élevées et les plus basses

→ Type d'action : Action renforcée

→ Contexte

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique fixe différentes dispositions en matière de promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et hommes.

Parmi ces dispositions, la MEL est obligée de publier chaque année, sur son site internet, la somme des 10 rémunérations les plus élevées. Le nombre de femmes et d'hommes figurant parmi ces dix rémunérations doit aussi être précisé.

Afin d'approfondir cette démarche, la MEL souhaite compléter cet indicateur par la publication de la somme des 10 plus basses rémunérations.

→ Objectifs de l'action

- appliquer la disposition réglementaire concernant la somme des 10 plus hautes rémunérations ;
- publier la somme des 10 plus basses rémunérations chaque année dans le Rapport social unique ;
- prendre les mesures correctives nécessaires pour assurer l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- développer un nouvel indicateur visant à identifier les écarts entre les plus hautes et les plus basses rémunérations à la MEL, notamment au regard de l'égalité entre les femmes et les hommes.

→ Livrables

L'action consiste à :

- publier chaque année sur le site internet de la MEL, la somme des dix rémunérations les plus élevées et la répartition femmes-hommes ;
- indiquer dans le Rapport social unique la somme des 10 rémunérations les plus basses et les plus hautes, ainsi que cette somme pour chaque catégorie et la répartition par sexe ;
- pour intégrer la diversité, cet indicateur pourra être décliné à l'âge ou au handicap.

→ Pilotes

Mission Égalité-diversité

→ Principaux contributeurs

Cellule de pilotage et d'appui du pôle *Ressources humaines, innovation* et dialogues, direction *Pilotage et administration RH*

→ Indicateurs

- publication sur le site Internet de la MEL de l'obligation réglementaire
- publication dans le Rapport social unique des éléments complémentaires

→ Calendrier : 2024 - 2025 - 2026



Axe 3 :
Garantir l'égal
accès des
femmes et des
hommes aux
corps, cadres
d'emplois,
grades et
emplois de
la fonction
publique

Axe 3 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique

Action 11 : Aménager les locaux professionnels pour accroître leur mixité et accessibilité

→ **Type d'action : Action nouvelle**

→ **Contexte**

L'enjeu de l'égalité professionnelle est souvent envisagé sous l'angle de la gestion des ressources humaines. D'autres aspects peuvent être pris en considération comme l'adaptation des locaux de travail. L'inadaptation des locaux ou des conditions d'exercice complexes peuvent représenter des freins à la diversité professionnelle. Une étude sur la mixité des locaux professionnels de la MEL a été réalisée entre 2021 et 2023. Si les locaux récents sont accessibles et mixtes, certains locaux plus anciens ou vétustes restent à améliorer.

→ **Objectifs de l'action**

- finaliser le diagnostic sur la mixité des locaux professionnels ;
- aménager les locaux afin qu'ils ne puissent plus constituer de frein à l'égalité professionnelle ;
- améliorer l'inclusion des femmes dans les espaces de travail non mixtes ;
- améliorer l'accessibilité à toutes et tous des locaux de travail ;
- améliorer les pratiques professionnelles ;
- lutter contre le plafond de verre.

→ **Livrables**

L'action consiste à :

- obtenir un diagnostic complet ;
- établir un plan pluriannuel d'adaptation des locaux ;
- réaliser progressivement les travaux et adaptations nécessaires ;
- communiquer sur le diagnostic et la réalisation progressive des adaptations des locaux.

→ **Pilotes**

Pôle *Secrétariat général et administration* / *Direction Patrimoine*

→ **Principaux contributeurs**

Mission Égalité-diversité, Centre médico-social – Mission handicap, mission Accessibilité PMR

→ **Indicateurs**

- nombre de vestiaires/sanitaires/douches aménagés
- nombre de locaux rendus plus accessibles
- 70 % des locaux accessibles et mixtes d'ici à 2026

→ **Calendrier : 2026**

Axe 3 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique

Action 12 : Publier un indicateur de diversité par thématique professionnelle

→ **Type d'action : Action nouvelle**

→ **Contexte**

Tendre vers une plus grande diversité professionnelle passe par un égal accès de toutes et tous, à l'ensemble des métiers. La publication d'un indicateur de diversité par thématique professionnelle permet à chacun et chacune de se positionner et d'identifier les marges de progression de son entité pour développer sa diversité en matière de genre, d'âge ou de handicap.

→ **Objectifs de l'action**

- avoir une connaissance précise de la situation de la diversité professionnelle au sein de chaque entité de la MEL ;
- voir la diversité comme une valeur ajoutée, un atout sur la complémentarité des compétences, les gains sur la qualité de vie au travail, la prise en compte des différents besoins, etc. ;
- lutter contre le plafond de verre ;
- faciliter l'insertion des agents et agentes en minorité dans leur entité ;
- encourager la mobilité interne et reconversion favorisant la diversité ;
- communiquer sur la diversité à la MEL.

→ **Livrables**

L'action consiste à publier chaque année un document synthétique présentant les indicateurs de diversité pour chaque thématique professionnelle.

→ **Pilotes**

Unité fonctionnelle *Administration de la donnée RH*

→ **Principaux contributeurs**

Cellule de pilotage et d'appui du pôle *Ressources humaines, innovation et dialogues*, direction *Culture interne et managériale*

→ **Indicateurs**

Publication d'un document synthétique reprenant les indicateurs de diversité pour chaque thématique professionnelle

→ **Calendrier : 2025 - 2026**

Axe 3 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique

Action 13 : Publier des offres d'emploi plus transparentes et ouvertes à la diversité

→ Type d'action : Action nouvelle

→ Contexte

L'égalité professionnelle au sein d'une structure débute dès la phase du recrutement. Le recrutement participe à l'image de marque de la MEL et à son attractivité. La publication d'offres d'emploi transparentes favorise un recrutement ouvert à la diversité des candidats et candidates.

→ Objectifs de l'action

- préciser certaines mentions dans les offres d'emploi sur la notion de disponibilité, les déplacements, les aptitudes physiques ;
- lutter contre toute forme de discrimination ;
- diversifier le vivier de candidatures ;
- renforcer la diversité des profils des agents et agentes recrutés.

→ Livrables

L'action consiste à :

- promouvoir les bonnes pratiques en matière de rédaction des offres d'emploi internes et externes et à réaliser des vérifications régulières ;
- définir les règles de rédaction.

→ Pilotes

Service *Recrutement*, Mission marque employeur

→ Principaux contributeurs

Mission Égalité-diversité, directions *Vie de l'agent*, *Pilotage et Administration RH*, *Culture interne et managériale*.

→ Indicateurs

- analyse aléatoire d'un échantillon d'offres d'emploi ayant été publiées, chaque semestre,
- 100 % des offres vérifiées répondant aux règles fixées

→ Calendrier : 2025

Axe 3 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique

Action 14 : Informer davantage des incidences du temps partiel

→ **Type d'action : Action nouvelle**

→ **Contexte**

Pour pouvoir concilier au mieux la vie professionnelle et la vie personnelle, la MEL propose différentes organisations du temps de travail. Le travail à temps partiel est un des dispositifs proposés. Il est sollicité très majoritairement par les femmes. Les agents et agentes bénéficiaires n'identifient pas toujours l'impact à long terme du temps partiel (retraite, carrière, etc.) et se retrouvent parfois en difficulté, requérant une assistance sociale.

→ **Objectifs de l'action**

- informer les agents et agentes des impacts du travail à temps partiel sur la retraite, la carrière, la rémunération, etc. ;
- informer sur les autres dispositifs permettant une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle proposés à la MEL.

→ **Livrables**

L'action consiste à :

- réaliser un document d'information sur les impacts du temps partiel et sur les dispositifs permettant une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle ;
- adresser ce document à tous les demandeurs, bénéficiaires du travail à temps partiel ainsi qu'aux managers ;
- diffuser ce document sur l'intranet.

→ **Pilotes**

Unité fonctionnelle *Analyse statutaire*, équipe *Organisation du temps de travail*

→ **Principaux contributeurs**

Mission Égalité-diversité, organisations syndicales

→ **Indicateurs**

- un document réalisé
- publication du document sur l'intranet
- 100 % des agents et agentes en temps partiel et 100 % des managers destinataires du document

→ **Calendrier : 2025**

Axe 3 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique

Action 15 : Étudier la durée moyenne de promotion

→ **Type d'action : Action nouvelle**

→ **Contexte**

Afin de garantir à tous les agents et agentes de la MEL les mêmes chances d'obtenir une promotion et d'évolution de carrière, il est nécessaire de créer un outil d'évaluation pour mesurer et corriger les éventuels écarts.

→ **Objectifs de l'action**

- lutter contre le plafond de verre ;
- promouvoir l'accès égalitaire aux promotions.

→ **Livrables**

L'action consiste à ;

- créer un outil d'évaluation de la durée moyenne des promotions en intégrant des indicateurs spécifiques : l'âge, le handicap, le sexe ;
- mettre en correspondance la composition des personnes promouvables et celles ayant bénéficié d'un avancement ou d'une promotion afin de piloter cet enjeu de façon pluriannuelle.

→ **Pilotes**

Unité fonctionnelle *Analyse statutaire*

→ **Principaux contributeurs**

Cellule de pilotage et d'appui du pôle *Ressources humaines, innovation et dialogues*
Indicateurs

- mise en place des nouveaux indicateurs
- analyse des résultats
- réduction des éventuels écarts constatés par la mise en œuvre de mesures correctives

→ **Calendrier : 2026**

Axe 3 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique

Action 16 : Proposer des équipements de protection individuels et vêtements de travail adaptés à un maximum de morphologies

→ **Type d'action : Action nouvelle**

→ **Contexte**

La MEL est engagée dans une démarche de diversité dans la composition de ses équipes et de développement de la mixité de ses métiers. L'achat de vêtements de travail et équipements de protection individuelle (EPI) doit être adapté en ce sens, pour assurer la sécurité et le bien-être au travail de chacun et chacune. Ces équipements doivent pouvoir être adaptés à toutes les morphologies et prendre en compte la diversité des agents et agentes.

→ **Objectifs de l'action**

- assurer la sécurité et le bien-être au travail des agents et agentes en fournissant les équipements les plus adaptés ;
- lutter contre toute forme de discriminations indirectes.

→ **Livrables**

L'action consiste à :

- s'assurer, lors du renouvellement des marchés concernés que l'offre retenue propose des références variées et adaptées à un maximum de morphologies ;
- actualiser la procédure de mise à disposition des vêtements de travail et EPI afin de délivrer les équipements les mieux adaptés.

→ **Pilotes**

Direction *Achats et logistique*, Centre médico-social - prévention

→ **Principaux contributeurs**

Mission Égalité-diversité, services concernés par les EPI

→ **Indicateurs**

- 100 % des marchés renouvelés proposeront des EPI adaptés à un maximum de morphologies
- nombre d'EPI et vêtements de travail adaptés

→ **Calendrier : 2025**

Axe 3 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique

Action 17 : Mettre en œuvre des actions d'accompagnement à la mobilité

→ **Type d'action : Action renforcée**

→ **Contexte**

Afin de répondre aux attentes d'évolution professionnelle, la MEL affirme sa volonté d'accompagner ses agents et agentes dans leur mobilité, en prenant en compte les enjeux spécifiques liés au recul de l'âge de départ à la retraite, aux restrictions médicales et à l'altération physique engendrée par certains métiers ainsi que les différents effets de « plafonds de verre » qui peuvent entraver la mobilité.

→ **Objectifs de l'action**

- accompagner les agents et agentes dans leur mobilité, dans le cadre de la mise en place d'une gestion des emplois et des parcours professionnels, notamment sur la prévention de l'usure professionnelle et la lutte contre les effets de « plafond de verre » ;
- encourager les mobilités internes et les reconversions favorisant la diversité.

→ **Livrables**

L'action consiste à :

- mettre en place des entretiens de carrière ;
- identifier les aires de mobilité pour faciliter la construction des parcours professionnels de chacun et chacune ;
- améliorer la connaissance des métiers et lutter contre les stéréotypes associés ;
- adapter les outils d'évolution professionnelle et l'offre de formation aux besoins spécifiques des seniors, des agents et agentes en situation de handicap, des femmes souhaitant accéder à des postes de management ;
- développer les immersions professionnelles et le tutorat interne.

→ **Pilotes :**

Direction *Vie de l'agent*

→ **Principaux contributeurs**

Mission Égalité-diversité, Direction *Pilotage et administration RH*, Centre médico-social

→ **Indicateurs**

- taux de candidatures internes/recrutements par critères (femmes, seniors, âge, postes à responsabilité, etc.)
- nombre d'entretiens de carrière réalisés
- nombre d'immersions professionnelles et tutorats réalisés

→ **Calendrier : 2024 – 2025 – 2026**

Axe 3 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique

Action 18 : Développer l'apprentissage, l'accueil de stagiaires. Sensibiliser aux métiers en déséquilibre F/H, aux préjugés et discriminations

→ **Type d'action : Action renforcée**

→ **Contexte**

Afin de développer l'égalité des chances entre tous les jeunes, la MEL mène une politique volontariste d'accompagnement dans leurs parcours scolaires et de formation professionnelle. Elle s'engage dans l'apprentissage avec plus de 100 contrats en cours chaque année et le renforcement de l'accueil de stagiaires, notamment issus des collèges du territoire situés en REP et REP+. Ces actions permettent aux jeunes de découvrir l'environnement professionnel et les métiers de l'action publique. Les choix d'orientation des jeunes peuvent se baser sur des idées reçues. Aussi, la MEL s'attache à sensibiliser les jeunes aux métiers en déséquilibre entre les femmes et les hommes ainsi qu'aux stéréotypes et préjugés. Ces actions visent à faire évoluer le vivier des futurs candidats et candidates vers plus de mixité et diversité.

→ **Objectifs de l'action**

- impliquer les équipes de la MEL dans la démarche d'égalité des chances auprès des jeunes ;
- contribuer à faire évoluer les choix d'orientation des élèves et ainsi lutter contre des phénomènes d'autocensure ou de préjugés.

→ **Livrables**

L'action consiste à :

- soutenir l'accueil d'élèves dans le cadre des programmes dédiés en poursuivant le soutien aux porteurs de projets (ex : wi-filles) ;
- poursuivre le développement de la stratégie d'apprentissage ;
- renforcer le stage mutualisé.

→ **Pilotes**

Service *Recrutement*

→ **Principaux contributeurs**

Mission Égalité-diversité, direction *relation avec les usagers, citoyenneté et jeunesse*, service *Politique de la Ville*

→ **Indicateurs**

- plus de 100 stagiaires accueillis chaque année
- plus de 100 contrats d'apprentissage en cours chaque année
- nombre de structures subventionnées et budget alloué pour soutenir ces actions

→ **Calendrier : 2024 - 2025 - 2026**



**Axe 4 : Favoriser
l'articulation
entre vie
professionnelle
et vie
personnelle**

Axe 4 : Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

Action 19 : Donner la possibilité de changer de nom et/ou prénom d'usage

→ Type d'action : Action nouvelle

→ Contexte

La MEL souhaite permettre à ses agents et agentes de choisir ou modifier leur nom et/ou prénom d'usage, à leur arrivée ou en cas de changement de situation matrimoniale, de nom de famille issu de la filiation ou de genre. Cette mesure participe au bien-être au travail des agents et agentes. Il est à noter que le traitement informatique d'un changement est complexe car les données liées aux ressources humaines sont partagées avec de nombreuses applications métier et d'autres organismes (impôts, retraite, etc.).

Cette mesure répond à la loi du 2 mars 2022 relative au choix du nom issu de la filiation et à la circulaire du 20 juin 2023 relative à la prise en compte de la diversité des familles et au respect de l'identité des personnes transgenres.

→ Objectifs de l'action

L'action vise à favoriser le bien-être au travail et l'inclusion de tous les agents et agentes.

→ Livrables

L'action consiste à :

- permettre aux nouveaux et nouvelles recrutés d'avoir le choix de leur nom d'usage à la MEL. Le nom défini sera celui qui constituera notamment l'adresse mail et le nom utilisateur pour l'accès aux différentes ressources de la MEL ;
- permettre aux agents et agentes changeant de situation matrimoniale (mariage, divorce), de nom de famille issu de la filiation ou de genre de demander, via un formulaire en ligne, le changement de nom et/ou prénom d'usage.

→ Pilotes

Directions *Systèmes d'information et de communication, Vie de l'agent*

→ Principaux contributeurs

Direction *Culture interne et managériale, unité fonctionnelle Administration de la donnée RH*

→ Indicateurs

- 100 % des demandes abouties
- tous les nouveaux recrutés déterminent leur nom/prénom d'usage à la MEL

→ Calendrier : 2024

Axe 4 : Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

Action 20 : Formaliser le droit à la déconnexion et les bonnes pratiques de travail

→ Type d'action : Action nouvelle

→ Contexte

La MEL facilite la conciliation entre vie professionnelle et personnelle et l'égalité professionnelle. Pour autant, il apparaît nécessaire de formaliser une charte des bonnes pratiques de travail. En effet, plusieurs points de progression ont été identifiés :

- amélioration de la gestion des prises et temps de parole, des coupures de parole ;
- meilleure programmation et structuration des réunions (objectifs clairs, durée respectée, accès possible en visio, programmation dans les horaires de travail, etc.) ;
- éviter les mails ou appels en dehors des heures de travail ;
- meilleure répartition des charges de travail afin qu'elles soient réalisables dans les heures de travail ;
- programmer les événements sur les moments où un maximum d'agents et agentes travaillent ;
- faciliter la prise réelle du télétravail.

→ Objectifs de l'action

- permettre aux agents et agentes de réaliser leur travail durant les heures imparties et sans stress ;
- diffuser les bonnes pratiques ;
- lutter contre l'hyper connexion ;
- faciliter l'articulation présentiel-télétravail ;
- renforcer l'attractivité de la MEL sur la qualité de vie au travail.

→ Livrables

L'action consiste à :

- réaliser une charte sur les temps de travail ;
- promouvoir les bonnes pratiques de travail et le droit à la déconnexion ;
- généraliser la possibilité de suivre les réunions en visio.

→ Pilotes

Direction *Recherche et développement*, Centre médico-social – prévention des risques psychosociaux

→ Principaux contributeurs

Bureau des temps, organisations syndicales

→ Indicateurs

- une charte du temps de travail rédigée et diffusée
- diffusion de bons exemples de fonctionnement

→ Calendrier : 2024 – 2025 – 2026

Axe 4 : Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

Action 21 : Conforter le télétravail

→ Type d'action : Action renforcée

→ Contexte

Un bilan sur le télétravail à la MEL a été mené en 2023. 98 % des répondants indiquent être « tout à fait satisfait » ou « satisfait » du télétravail à la MEL. Néanmoins, l'enquête a permis d'identifier des pistes de réflexion pour améliorer les modalités de télétravail à la MEL (indemnisation, matériel, flexibilité, préavis, harmonisation, etc.).

→ Objectifs de l'action

- mieux concilier la vie professionnelle et la vie personnelle ;
- renforcer le bien-être des agents et agentes en télétravail ;
- garantir le bon fonctionnement des collectifs de travail ;
- renforcer la marque employeur.

→ Livrables

L'action consiste à :

- faire évoluer les modalités de mise en œuvre du télétravail ;
- étudier la revalorisation de l'indemnisation journalière ;
- ouvrir la possibilité de télétravailler aux agents et agentes en renforts et remplacements, en apprentissage ;
- accompagner les managers dans leurs décisions d'accord et de refus de télétravail ;
- outiller le suivi du temps de travail en télétravail.

→ Pilotes

Direction *Pilotage et administration RH*

→ Principaux contributeurs

Marque employeur, direction *Culture interne et managériale*, organisations syndicales

→ Indicateurs

- adoption d'une délibération avec de nouvelles règles du télétravail

→ Calendrier : 2024

Axe 4 : Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

Action 22 : Conforter l'organisation du temps de travail

→ Type d'action : Action renforcée

→ Contexte

La MEL propose différents cycles de travail à 35h, 37h30 et 39h par semaine pour faciliter l'articulation du temps de travail avec la vie personnelle de ses équipes. Cette souplesse dans l'organisation du temps de travail est un vecteur d'attractivité et est appréciée des agents et agentes. Pour autant, il est remonté une gestion complexe, avec notamment un logiciel manquant de souplesse et de flexibilité.

→ Objectifs de l'action

- proposer des formes d'organisation du travail au bénéfice de l'égalité professionnelle et de la qualité de vie au travail ;
- permettre aux agents et agentes de choisir un cycle de travail permettant de mieux articuler vie professionnelle et personnelle.

→ Livrables

L'action consiste à :

- clarifier et, le cas échéant, simplifier les règles de gestion du temps de travail ;
- améliorer les fonctionnalités du logiciel de gestion du temps de travail Chronos.

→ Pilotes

Direction *Pilotage et administration RH*

→ Principaux contributeurs

Mission marque employeur, Direction *Culture interne et managériale*, organisations syndicales

→ Indicateurs

- évolution du nombre de fiches incident Chronos
- taux de satisfaction des agents et agentes
- mise en œuvre d'une action d'amélioration

→ Calendrier : 2025

Axe 4 : Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

Action 23 : Conforter les dispositifs de soutien à la parentalité

→ Type d'action : Action renforcée

→ Contexte

Pour pouvoir concilier au mieux la vie professionnelle et la vie personnelle, les actions de soutien à la parentalité sont essentielles. La parentalité s'entend que l'on s'occupe de ses enfants, de ses parents ou de proches. La MEL propose plusieurs dispositifs qui sont repris dans le guide de la parentalité comme le don de jours, les autorisations spéciales d'absences, les adaptations liées à la grossesse, etc. À la MEL, la volonté est que la parentalité puisse être exercée également par une femme ou par un homme.

→ Objectifs de l'action

- maintenir et conforter les dispositifs déjà mis en place ;
- mieux adapter l'organisation du travail en cas de changement de situation personnelle : arrivée d'un enfant, dépendance d'un proche, séparation, accompagnement fin de vie, maladie, etc. ;
- conforter la situation des collègues enceintes ainsi que des agents et agentes attendant ou ayant un enfant.

→ Livrables

L'action consiste à :

- promouvoir régulièrement ces dispositifs ;
- mettre à jour le règlement intérieur sur l'obligation de déclaration de la grossesse avant le congé maternité et la suppression du jour de carence pour fausse couche (loi du 7 juillet 2023) ;
- réaliser une enquête de satisfaction sur l'adaptation du travail durant la grossesse et l'allaitement ;
- valoriser l'élargissement de la zone géographique de réservation de berceaux de crèche ;
- encourager les managers à réaliser un entretien de retour après une absence longue.

→ Pilotes

Pole Ressources humaines, innovation et dialogues

→ Principaux contributeurs

Direction Culture interne et managériale

→ Indicateurs

- promotion deux fois par an des dispositifs liés à la parentalité
- aucun jour de carence appliqué aux grossesses et fausses couches
- mise à jour du règlement intérieur sur la parentalité
- une enquête réalisée sur la grossesse et l'allaitement tous les deux à trois ans

→ Calendrier : 2024 -2025- 2026

Axe 4 : Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

Action 24 : Promouvoir les services offerts par la conciergerie

→ Type d'action: Action pérennisée

→ Contexte

Pour mieux articuler vie professionnelle et vie personnelle, la MEL a déployé des dispositifs comme la conciergerie. Les services proposés par la conciergerie sont variés : livraison de colis, livraison pharmacie, service de pressing, couture, repassage, cordonnerie, services de prestations d'entretien automobile, etc. En 2022, 74 % des demandes de prestations ont été faites par une femme.

Ces services permettent d'améliorer la productivité des agents et agentes tout en favorisant leur bien-être au travail, en allégeant leur charge mentale. Ils sont aussi un vecteur d'attractivité lors des recrutements.

→ Objectifs de l'action

- évaluer l'adéquation des prestations proposées aux besoins des agents et agentes ;
- maintenir la visibilité des services offerts par la conciergerie ;
- établir des statistiques genrées des bénéficiaires des prestations.

→ Livrables

L'action consiste à :

- développer l'offre de services ;
- déployer plus de services vers les sites extérieurs ;
- communiquer sur les services proposés et nouveautés ;
- valoriser la conciergerie dans les offres d'emploi ;
- poursuivre la réalisation des données genrées.

→ Pilotes

Direction *Vie de l'agent*, service *Recrutement*

→ Principaux contributeurs

Culture interne et managériale, mission *Marque employeur*

→ Indicateurs

- réalisation de trois actions de promotion de la conciergerie auprès des agents et agentes
- publication du taux d'utilisation des services proposés par la conciergerie chaque année, notamment sur les sites extérieurs

→ Calendrier : 2024 - 2025 - 2026



**Axe 5 : Prévenir
et traiter les
discriminations,
les actes de
violence, de
harcèlement
moral ou sexuel
ainsi que les
agissements
sexistes**

Axe 5 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

Action 25 : Évaluer et promouvoir le dispositif de signalement

→ **Type d'action : Action renforcée**

→ **Contexte**

L'employeur est responsable de la qualité de vie au travail de ses agents et agentes. Il doit prévenir et traiter les situations de discrimination, les actes de violence, de harcèlement sexuel ou moral ainsi que les agissements sexistes.

À cet effet, un dispositif de signalement en ligne et une cellule d'écoute ont été mis en place en décembre 2020. Après trois ans de fonctionnement, il convient de l'évaluer et de poursuivre sa promotion.

→ **Objectifs de l'action**

L'action vise à :

- déterminer les axes d'amélioration du dispositif de signalement ;
- mieux faire connaître ce dispositif aux agents et agentes ;
- développer l'accompagnement des victimes afin de limiter les impacts traumatiques ;
- développer l'accompagnement des auteurs et autrices, afin de limiter les risques de récidive.

→ **Livrables**

L'action consiste à :

- réaliser une évaluation du dispositif de signalement en 2024 ;
- développer des actions de communication et de sensibilisation, notamment pour définir les propos et comportements répréhensibles et pour rappeler les modalités de signalement ;
- poursuivre la formation continue des membres de la cellule de signalement.

→ **Pilotes**

Référent alerte, mission stratégique *Contrôle et conformité RH*

→ **Principaux contributeurs**

Directions *Culture interne et managériale, Pilotage et administration RH, Vie de l'agent*, délégué à la protection des données

→ **Indicateurs**

- 2 améliorations du dispositif mises en œuvre suite à l'évaluation
- 2 actions de promotion du dispositif
- nombre d'actions de sensibilisations menées
- évolution du nombre de signalements

→ **Calendrier : 2024**

Axe 5 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

Action 26 : Poursuivre les actions de sensibilisation

→ **Type d'action : Action renforcée**

→ **Contexte**

« Tu as vu son décolleté », « il est venu travailler en short », « ce n'est pas un travail pour une femme », « pour un étage tu pourrais prendre l'escalier », « on a recruté un/une asiatique, ils sont bosseurs », « mamie, tu peux me faire une photocopie ? », etc. Ces remarques sont encore trop régulièrement entendues dans le milieu professionnel. Par la prise de conscience de ses propres stéréotypes et préjugés, chacun peut analyser et modifier ses pratiques quotidiennes de travail et prendre conscience de l'impact de ces agissements sur ses collègues.

La sensibilisation et la formation sont essentielles pour comprendre les stéréotypes et préjugés, favoriser la diversité et lutter contre toute forme de discrimination. Pour cela, la MEL propose des ateliers mais s'engage aussi dans le soutien de temps forts relayés à l'échelle nationale ou internationale (journée internationale des droits des femmes, journée contre les violences faites aux femmes, Duoday, etc.).

→ **Objectifs de l'action**

L'action vise à :

- aider chacun à identifier ses propres stéréotypes et préjugés ;
- poursuivre l'organisation d'actions et événements en lien avec le calendrier national ou international ;
- développer une culture commune de l'égalité professionnelle et de la diversité.

→ **Livrables**

L'action consiste à :

- poursuivre le travail engagé à l'aide des sciences comportementales pour lutter contre le sexisme au travail ;
- envisager le déploiement de la méthodologie sur d'autres thématiques ;
- renforcer les actions portées lors des temps forts.

→ **Pilotes**

Directions *Recherche et développement, Culture interne et managériale*

→ **Principaux contributeurs**

Mission Égalité-diversité, unité fonctionnelle *Accompagnement et intégration professionnelle*, organisations syndicales

→ **Indicateurs**

- nombre de participants et participantes aux ateliers
- 1 outil créé et diffusé pour prévenir le sexisme au travail

→ **Calendrier : 2024**



**Axe 6 :
Développer
une culture de
la diversité et
de l'égalité**

Axe 6 : Développer une culture de la diversité et de l'égalité

Action 27 : Porter ensemble la diversité

→ Type d'action : Action nouvelle

→ Contexte

Pour arriver à de réelles avancées, le plan d'action 2024-2026 doit être porté par l'ensemble des élus et équipes de la MEL.

Lors des enquêtes et ateliers sur l'élaboration du plan d'action 2024-2026, il a été indiqué que les actions de la MEL sont nombreuses mais pas assez visibles ou valorisées. Des actions concrètes sont attendues.

→ Objectifs de l'action

- diffuser régulièrement des informations sur la thématique ainsi que des éléments synthétiques sur les avancées et réalisations ;
- embarquer les managers dans la dynamique (séminaire dédié) ;
- essaimer l'égalité et la diversité dans les politiques publiques ;
- développer une communication plus représentative de la diversité et accessible ;
- intégrer l'égalité et la diversité au socle commun de la culture administrative.

→ Livrables

L'action consiste à :

- établir un plan de communication annuel en lien avec le plan d'action 2024-2026 ;
- organiser des présentations et points d'étape sur le plan d'action 2024-2026 ;
- outiller les managers pour les encourager dans leurs pratiques managériales inclusives et non discriminantes ;
- intégrer plus systématiquement le sujet de l'égalité et de la diversité dans les politiques publiques ;
- proposer des supports de communication plus accessibles représentant davantage la diversité et limitant les stéréotypes.

→ Pilotes

Pôle *Ressources humaines, innovation et dialogues*

→ Principaux contributeurs

Tous les pôles, organisations syndicales
Indicateurs

- nombre de d'agents et agentes sensibilisés, dont les managers
- nombre de nouvelles actions valorisées dans les rapports annuels
- nombre de documents traduits en Facile à lire et à comprendre
- obtention du label AFNOR

→ Calendrier : 2024 - 2025 - 2026

Axe 6 : Développer une culture de la diversité et de l'égalité

Action 28 : Organiser des événements internes sur la diversité en déployant un appel à projets

→ Type d'action : Action nouvelle

→ Contexte

Il existe de nombreuses structures spécialisées dans la sensibilisation à l'égalité professionnelle et la diversité. Ces structures proposent des actions de sensibilisation de qualité et spécialisées dans leur domaine d'action (égalité entre les femmes et les hommes, sexisme, handicap, lutte contre les discriminations, égalité des chances, etc.). Ces actions peuvent revêtir différentes formes : vidéos, expositions, saynètes, conférences, ateliers, jeux, lectures, etc.

→ Objectifs de l'action

- lancer un appel à projets pour inviter ces structures à proposer des actions à destination des agents et agentes ;
- multiplier les canaux de sensibilisation ;
- toucher les agents et agentes travaillant dans les sites extérieurs.

→ Livrables

L'action consiste à :

- dédier une enveloppe de subventions à l'appel à projets ;
- lancer l'appel à projets ;
- mettre en place un jury pour le choix des projets ;
- programmer et promouvoir les actions sélectionnées.

→ Pilotes

Mission égalité-diversité, direction *Culture interne et managériale*

→ Principaux contributeurs

Centre médico-social, direction *Communication*

→ Indicateurs

- une enveloppe de subvention dédiée
- un appel à projet lancé
- nombre de projets aboutis
- nombre d'agents et agentes touchés

→ Calendrier : 2025

Axe 6 : Développer une culture de la diversité et de l'égalité

Action 29 : Faciliter l'engagement dans des dispositifs de mentorat et mécénat de compétences

→ Type d'action : Action nouvelle

→ Contexte

Le mentorat désigne une relation interpersonnelle de soutien, d'aide, d'échanges et d'apprentissage, dans laquelle une personne d'expérience, sur son temps libre, offre sa sagesse acquise et son expertise dans le but de favoriser le développement d'une autre personne qui a des compétences ou des connaissances à acquérir et des objectifs professionnels à atteindre.

Le mécénat de compétences est la mise à disposition à un organisme d'intérêt général, d'un ou plusieurs de ses agents et agentes, qui seront rémunérés pour mettre au profit de cet organisme leurs compétences et capacités de travail. Ce type de mise à disposition ne donne pas lieu à remboursement et est assimilable à une subvention en nature.

→ Objectifs de l'action

- renforcer l'attractivité de la MEL au titre de sa responsabilité sociale ;
- renforcer la marque employeur en impliquant les agents et agentes dans des actions concrètes au service du territoire.

→ Livrables

L'action consiste à :

- sensibiliser les agents et agentes sur les dispositifs de mentorat existants afin d'augmenter le nombre de mentors à la MEL chaque année ;
- expérimenter le mécénat de compétences, sur une année et pour une dizaine d'agents et agentes.

→ Pilotes

Mission stratégique *Médiation, déontologie et éthique*

→ Principaux contributeurs

Pôle *Ressources humaines, innovation et dialogues*, directions thématiques retenues pour l'expérimentation mécénat, organisations syndicales

→ Indicateurs

- nombre de mentors chaque année
- délibération adoptée sur le mécénat de compétences
- obtention du label diversité de l'AFNOR
- évaluation qualitative de l'expérimentation mécénat

→ Calendrier : 2024 - 2025 - 2026

Axe 6 : Développer une culture de la diversité et de l'égalité

Action 30 : Développer la transparence sur l'offre de restauration

→ Type d'action : Action nouvelle

→ Contexte

La MEL propose une offre de restauration à ses agents et agentes :

- au restaurant administratif et à la cafétéria de Biotope ;
- via un prestataire de livraison de repas sur les sites extérieurs ;
- via des prestations traiteurs lors d'événements.

Les agents et agentes ayant des régimes alimentaires spécifiques, des intolérances ou allergies alimentaires (arachide, persil, régimes sans sel, sans gluten, sans lactose, etc.) se privent parfois d'utiliser l'offre de restauration proposée et cofinancée par la MEL, faute d'informations suffisantes. À ce jour, la liste des allergènes est consultable mais tous les ingrédients n'y figurent pas.

→ Objectifs de l'action

- identifier les principales restrictions alimentaires ;
- favoriser le bien-être au travail ;
- donner l'égal accès à l'offre de restauration cofinancée ;
- des informations sur la provenance et la qualité des ingrédients pourraient aussi être précisées (bio, local, label rouge, etc.).

→ Livrables

L'action consiste à :

- mener une enquête sur les restrictions alimentaires afin d'adapter l'offre de restauration ;
- afficher la liste complète des ingrédients composant chaque préparation, de façon claire et lisible ;
- sensibiliser les personnes réalisant cette mission aux restrictions alimentaires et à l'accessibilité de lecture.

→ Pilotes

Direction *Vie de l'agent* et Centre médico-social

→ Principaux contributeurs

Unité fonctionnelle *Communication interne*

→ Indicateurs

- nombre d'agents et agentes ayant contribué à l'enquête sur leurs restrictions alimentaires ;
- nombre d'agents et agentes sensibilisés aux restrictions alimentaires et à l'accessibilité de lecture ;
- systématisation de l'affichage de la liste complète des ingrédients composant chaque préparation.

→ Calendrier : 2025

Axe 6 : Développer une culture de la diversité et de l'égalité

Action 31 : Transmettre le rôle de référent aux cellules de pilotage et d'appui

→ Type d'action : Action nouvelle

→ Contexte

La constitution d'un réseau de référents et référentes « égalité et diversité » a été formalisée autour d'une quarantaine de collègues volontaires ou désignés (30 femmes et 13 hommes). Ils contribuent à l'écriture du rapport annuel et des bilans. Ils assurent un relai d'information dans leurs entités. Ces référents et référentes sont invités, chaque trimestre, à échanger sur des thèmes variés.

La mobilisation des référents et référentes est dépendante des disponibilités de chacun et chacune. Elle est souvent inégale, cela se traduit dans les contributions aux différents rapports et bilans.

Dans un objectif de labélisation « égalité et diversité », il est important que tous les pôles soient mobilisés de façon égale.

→ Objectifs de l'action

- s'appuyer sur les cellules de pilotage et d'appui (CPA) de chaque pôle pour la production des rapports annuels et bilans sur l'égalité professionnelle et la diversité. L'expérimentation menée en 2023 avec le pôle *Secrétariat général et administration* a été très concluante ;
- donner aux référents et référentes actuels un rôle de relais d'information et d'ambassadeurs et ambassadrices de l'égalité et de la diversité au sein de leurs entités.

→ Livrables

L'action consiste à :

- informer et missionner les CPA de leur nouveau rôle de référent sur l'égalité et la diversité ;
- sensibiliser les référents et référentes des CPA sur la thématique de la diversité et l'égalité professionnelle ;
- obtenir des rapports annuels et bilans de plans d'action sur la diversité et l'égalité plus qualitatifs et transversaux.

→ Pilotes

Direction générale des services

→ Principaux contributeurs

Mission Égalité-diversité, toutes les cellules de pilotage et d'appui

→ Indicateurs

- les CPA missionnées sur la contribution aux rapports et bilans sur l'égalité et la diversité
- nombre d'agents et agentes des CPA sensibilisés à la diversité
- obtention du label AFNOR « égalité et diversité »

→ Calendrier : 2024

Axe 6 : Développer une culture de la diversité et de l'égalité

Action 32 : Animer une communauté d'ambassadeurs et ambassadrices

→ Type d'action: Action renforcée

→ Contexte

La constitution d'un réseau de référents et référentes « égalité et diversité » a été formalisée autour d'une quarantaine de collègues volontaires ou désignés (30 femmes et 13 hommes). Ils contribuent à l'écriture du rapport annuel et bilans. Ils assurent un relai d'information dans leurs entités. Ces référents et référentes sont invités, chaque trimestre, à échanger sur des thèmes variés.

Avec la transmission du rôle de référent aux cellules de pilotage et d'appui, il est proposé de mobiliser ce réseau en tant qu'ambassadeurs et ambassadrices de l'égalité et la diversité.

→ Objectifs de l'action

- poursuivre la constitution du réseau des ambassadeurs et ambassadrices dans tous les pôles et en ciblant aussi les agents et agentes des sites extérieurs ;
- relayer les informations et actions menées sur l'égalité professionnelle au cœur des services ;
- constituer un réseau d'échanges afin d'intégrer davantage l'égalité et la diversité dans les différentes politiques publiques et faciliter la transversalité des actions.

→ Livrables

L'action consiste à :

- intégrer de nouvelles personnes au réseau pour progresser dans la sensibilisation des équipes ;
- proposer des temps d'échanges ;
- promouvoir ce réseau.

→ Pilotes

Mission Égalité-diversité

→ Principaux contributeurs

Tous les pôles, direction *Culture interne et managériale*, organisations syndicales

→ Indicateurs

- nombre d'ambassadeurs et ambassadrices
- nombre de sensibilisations/formations suivies
- nombre de temps d'échanges organisés
- taux de participation aux échanges

→ Calendrier : 2024 – 2025 – 2026

Axe 6 : Développer une culture de la diversité et de l'égalité

Action 33 : Déployer de nouvelles formations et actions de sensibilisation

→ Type d'action : Action renforcée

→ Contexte

La MEL propose depuis 2021, une formation dédiée aux managers « manager le diversité ». Fin 2023, une cinquantaine de managers l'ont suivie, soit environ 10 %. La MEL s'est engagée dans une démarche renforcée vers l'égalité entre les femmes et les hommes et une ouverture à la diversité. Il y a lieu d'élargir l'offre de formations et sensibilisations en ce sens.

→ Objectifs de l'action

- déployer une nouvelle offre de formation et de sensibilisation ;
- élargir le public cible à tous agents et agentes, aux élus et élues, aux organisations syndicales, aux nouveaux recrutés et nouvelles recrutées, aux communicants et communicantes, etc. ;
- proposer une variété de formes de formations et sensibilisations pour toucher un maximum de personnes (ludopédagogie, ateliers, fresques, etc.) ;
- développer une culture interne de l'égalité et de la diversité.

→ Livrables

L'action consiste à :

- pérenniser la sensibilisation à l'égalité et à la diversité dans les parcours d'intégration et dans le guide des nouveaux recrutés ;
- construire et déployer un nouveau plan de formation et de sensibilisation spécifique à l'égalité professionnelle et à la diversité ;
- proposer des sessions spécifiques à certains publics.

→ Pilotes

Service *Formation et documentation*, Mission égalité-diversité

→ Principaux contributeurs

Direction *Culture interne et managériale*, organisations syndicales

→ Indicateurs

- nombre de formations et sensibilisations organisées
- nombre de participants et participantes aux formations
- nombre de managers sensibilisés
- obtention du label AFNOR « égalité et diversité »

→ Calendrier : 2024 - 2025 - 2026

Axe 6 : Développer une culture de la diversité et de l'égalité

Action 34 : Développer les ressources sur l'égalité et la diversité

→ Type d'action : Action renforcée

→ Contexte

Le plan d'action 2021-2023 a permis la consolidation du fonds d'ouvrages sur l'égalité professionnelle du centre de documentation. Ces ressources restent peu empruntées.

Tous les agents et agentes sont concernés par l'égalité et la diversité. Pourtant, au moment d'accueillir un nouveau ou une nouvelle collègue, de créer une présentation pour une réunion ou face à un propos entendu dans un couloir, ils peuvent avoir besoin d'informations ou d'outils pour agir.

→ Objectifs de l'action

- promouvoir les ressources du centre de documentation ;
- les compléter par d'autres ressources accessibles à tout moment par les agents et agentes ;
- élargir ces ressources au champ de la diversité ;
- outiller les agents et agentes pour progresser au quotidien vers plus d'égalité et de diversité.

→ Livrables

L'action consiste à :

- promouvoir le fonds d'ouvrages du centre de documentation ;
- proposer une veille documentaire spécifique sur l'égalité et la diversité ;
- développer une nouvelle rubrique « égalité-diversité » sur l'intranet ;
- constituer une boîte à outils pour une communication plus accessible et représentative de la diversité (banque d'images, pictogrammes, etc.).

→ Pilotes

Mission égalité-diversité, service *Formation et documentation*, unité fonctionnelle *Communication interne*

→ Principaux contributeurs

Mission administration fonctionnelle de l'intranet

→ Indicateurs

- un fonds documentaire étoffé et valorisé
- une nouvelle veille documentaire envoyée deux fois par an
- nombre d'abonnés et abonnées à la veille
- ouverture et animation d'une nouvelle rubrique dédiée sur l'intranet
- une boîte à outils déployée sur l'intranet

→ Calendrier : 2024

Axe 6 : Développer une culture de la diversité et de l'égalité

Action 35 : Recueillir les avis et attentes des agents et agentes en matière d'égalité professionnelle, de conditions de vie au travail, de lutte contre les discriminations, harcèlements et violences

→ Type d'action : Action pérennisée

→ Contexte

Afin de s'assurer de l'impact des actions menées, il est important d'évaluer régulièrement les actions mises en œuvre sur l'égalité et la diversité à la MEL. Cette démarche s'inscrit, entre autres, dans le cadre du plan de prévention des risques psychosociaux.

→ Objectifs de l'action

- intégrer dans les enquêtes sur le bien-être au travail et les conditions de travail, des éléments liés à la perception des agents et agentes d'avoir été victimes ou non, sur leur poste actuel, de discrimination, de harcèlement ou de violences sexistes ou sexuelles ;
- identifier les attentes, les réussites et les pistes d'amélioration ;
- garantir le confidentialité de l'identité des répondants et répondantes.

→ Livrables

- réalisation régulière d'une enquête auprès de tous les agents et agentes ;
- formulation de propositions concrètes visant à réduire et à prévenir les situations de discrimination, de harcèlement ou de violences sexistes ou sexuelles.

→ Pilotes

Centre médico-social, Mission égalité-diversité, référent alerte, mission stratégique
Contrôle et conformité RH

→ Principaux contributeurs

Pôle *Ressources humaines, innovation et dialogues*, organisations syndicales

→ Indicateurs

- une enquête réalisée
- nombre d'agents et agentes consultés
- un bilan réalisé et des préconisations formulées à la suite de l'enquête

→ Calendrier : 2025

Cellule de pilotage et d'appui
Ressources humaines, innovation et dialogues

Réalisation : Culture interne et managériale - Communication éditoriale et médias
Novembre 2023 - Impression : **MEL** Ressources partagées