

# CHSCT

## COMITÉ HYGIENE & SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

**DU 22 septembre 2022**

**Point n°3 :  
Plan égalité de la DEVE**

**Info Paris**

3975\* ou [paris.fr](http://paris.fr)

\* Prix d'un appel local  
à partir d'un poste fixe



Depuis 2021, la DEVE s'applique à mettre en œuvre la politique d'inclusion visant à l'égalité entre les agents de la Ville de Paris. Cette démarche égalité se construit sur deux piliers : la **labélisation** « Afnor », et le **plan parisien 2021-2023** en faveur de l'égalité.

La **démarche de labélisation** est un outil permettant de renforcer l'égalité des droits de l'ensemble des agents de la DEVE, de mieux connaître les situations de discriminations pour mieux les prévenir et les sanctionner, et d'évaluer nos processus de ressources humaines afin de les faire évoluer si nécessaire.

À la DEVE, l'audit qui s'est déroulé les 29 et 30 juin 2021 dans le cadre du renouvellement des labels « Diversité et Égalité femmes-hommes de la Ville de Paris », a permis de faire un premier **état des lieux** de l'égalité réelle au sein de notre Direction.

Rappelons quelques chiffres (source : bilan social de la DEVE 2021) :

- 23% de femmes toutes filières confondues, notamment 21 % pour la spécialité jardinier,
- 3% d'encadrement féminin dans la filière ouvrière,
- 8.8% de bénéficiaires de l'obligation d'emploi,
- 50% des apprentis en situation de handicap recrutés à la Ville sont accueillis par la DEVE.

## **I - Les actions déjà mises en œuvre**

### 1/ En faveur de la mixité des métiers :

Le recrutement de personnel féminin augmente d'une année sur l'autre. La DEVE comptait 420 femmes en 2021 dans la filière ouvrière et technique, contre 400 en 2020. Elles sont 230 femmes dans la spécialité jardinier en 2021 contre 214 en 2020. Les femmes ATEE sont au nombre de 21 en 2021 alors qu'elles n'étaient que 14 en 2020. La DEVE a recruté en 2021 une femme arboriste.

Aller vers une plus forte représentativité des femmes et des hommes dans tous les corps de métiers, est un des indicateurs de l'égalité réelle et un enjeu essentiel.

### 2/ Pour la lutte contre les discriminations et le harcèlement discriminatoire :

La transition vers un management plus inclusif se traduit par une prise en compte des enjeux du bien-être au travail et de la qualité de vie au travail. La DEVE a amorcé un processus de mobilisation des cadres sur les valeurs et l'importance de l'inclusion. L'implication de tous les cadres, à tous les niveaux, doit permettre d'enclencher une dynamique de prévention des risques de harcèlement discriminatoire. Mieux formés sur ces sujets, ils pourront progressivement détecter les signaux faibles et les situations pour les faire remonter.

Les motifs de discrimination étant possiblement nombreux, la formation est un préalable indispensable pour nos cadres, pour qu'ils soient en capacité d'agir sans délai, afin de maintenir des relations professionnelles respectueuses dans un cadre serein.

Dans le cadre de ce plan, il a été décidé de former les encadrants et tous les agents à l'égalité professionnelle et la lutte contre les discriminations.

Au 1<sup>er</sup> septembre 2022, 232 encadrants et 726 agents ont reçu une formation sur le thème de l'égalité. Une session de formation intervention sur le thème des discriminations et du vivre ensemble, communément appelée « théâtre forum » a été organisée dans le collectif de travail au bois de Vincennes, à destination de 194 agents en 2021, parmi lesquels 156 agents de catégorie C dont 30 ATEE, 10 bûcherons-élagueurs, 37 jardiniers, 14 AAS, ainsi que 21 agents de catégorie B et 4 de catégorie A.

\* \*

Le plan d'action présenté aux auditrices comportait 2 volets : la lutte contre le harcèlement discriminatoire et l'égalité professionnelle femmes-hommes. Ce plan s'est mis progressivement en œuvre en 2021. Il s'est étoffé depuis de nouveaux indicateurs pour suivre les recommandations du rapport d'audit qui insistait sur la nécessité d'évaluer l'impact des actions mises en œuvre et d'évaluer leur pertinence.

## **II - le Plan d'actions de la DEVE**

Le Plan que nous vous proposons aujourd'hui, a vocation à mettre en œuvre concrètement les mesures présentées lors de l'audit, à les rendre cohérentes, à les valoriser, et à rendre mesurables les objectifs fixés. L'enjeu parallèle est d'adosser les processus RH aux propositions d'améliorations pour une réelle égalité, et à rendre continue cette évolution.

Dans ce cadre le plan définit des objectifs mesurables. Chaque objectif inscrit dans un axe, est fixé pour 3 ans, décliné en mesures qui sont assorties d'indicateurs de suivi. Les actions définies pour atteindre ces objectifs sont annuelles, renouvelables ou pérennes. Les moyens déployés sont fixés pour une année. Ils seront redéfinis chaque année après évaluation de l'année précédente.

L'ambition est d'atteindre les objectifs fixés, qui sont concrets, réalisables et opérationnels.

Ce plan s'articule autour de 3 axes : l'égalité professionnelle, la lutte contre les discriminations, et le handicap, pour lequel l'ambition est d'aboutir à un meilleur accompagnement des collectifs de travail et des maîtres d'apprentissage.

Sur l'égalité professionnelle le plan 2021-2023 met l'accent sur les leviers de la féminisation des métiers, en proposant dès que cela est possible des visuels féminins pour le recrutement.

Concernant l'amélioration de l'attractivité de nos métiers, la présence de nos agents dans les salons des métiers sera encouragée (les rencontres nationales d'Arboriculture ; Salon

Vert, salon de l'horticulture en France, salon de l'apprentissage, de l'alternance et des métiers etc.)

La lutte contre les discriminations inclut le sujet du harcèlement, aussi la DEVE compte structurer un réseau de prévention des discriminations, dont les acteurs, les référents égalité dans les services seront porteurs du plan de prévention global de la DEVE, en lien avec les encadrants. La mobilisation et la forte motivation des référents égalité est déterminante pour atteindre ces objectifs. La répétition régulière d'actions de communication favorisera l'appropriation des informations.

Le volet lutte contre le harcèlement du Plan égalité a été renforcé cet été dans la foulée du CHSCT du 13 juillet 2022. Une action majeure de la DEVE en 2023 sera le lancement de son plan pluriannuel de formation de ses encadrants de proximité aux pratiques managériales, pour les soutenir dans leur action au quotidien.

Cette action de formation obligatoire a été conçue par la DEVE en partenariat avec la Mission management. Le format et le contenu du parcours de formation seront élaborés pour répondre aux besoins exprimés. Les premiers ateliers de pratiques managériales, format choisi pour rendre cette formation interactive et dynamique, sont prévus au second trimestre 2023. L'objectif est de faire évoluer les pratiques managériales des encadrants de proximité pour améliorer le fonctionnement des services et le bien être des agents.

Les encadrants expérimentés constituent le public ciblé par ces ateliers, les primo-encadrants bénéficiant du traditionnel parcours FILM (Formation Initiale Leadership et Management) proposé par la DRH.

Enfin, la formation continue des encadrants de la DEVE doit permettre de diffuser de manière progressive et continue des pratiques managériales qui prennent en compte le sujet de l'égalité. En 2023, la DEVE poursuivra donc la formation de l'ensemble de ses agents à la prévention des discriminations en milieu professionnel, conformément au plan de formation 2022.

\* \*  
\*

Un bilan du plan égalité sera présenté en instance à l'occasion du prochain audit Afnor en 2023. Les principaux indicateurs présentés dans ce plan seront introduits dans le bilan social de la DEVE.