



Direction des Espaces Verts et de l'Environnement
Service des Ressources Humaines - Bureau des relations sociales

CST – SST

Comité Social Territorial en formation spécialisée

Santé et Sécurité au Travail

du 10 octobre 2023

**Point n°3 : Présentation
de l'audit Egalité**

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



La Ville de Paris défend les valeurs de l'égalité et du vivre ensemble depuis plusieurs années. Elle s'est engagée dans le processus de labellisation de ses actions de promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de prévention des discriminations. Les labels Alliance obtenus en 2019 et 2021 témoignent de cet engagement en faveur de l'égalité réelle entre les agents qui travaillent pour la collectivité parisienne.

Attentive à diffuser toujours plus largement la culture de l'égalité, la Ville de Paris se porte de nouveau candidate à l'obtention de ces labels. C'est la raison pour laquelle des audits seront menés par un organisme indépendant (l'AFNOR) dans chaque direction.

Aussi, les 3 et 4 octobre 2023, Mme Florence VINCIGUERRA REAL, dirigeante d'un Institut de Formation et de Tutorat, et coordinatrice du Dispositif Alerte Discrimination du Groupe Hospitalier du Sud de l'Île de France, est mandatée par l'AFNOR pour mener l'audit de la DEVE.

Le programme se déroulera de la manière suivante :

Le 3 octobre :

- 8h30-9h accueil en salle Alphand
- 9h-10h présentation du « portrait inclusion de la DEVE » :
- 10h30 visite de l'atelier de jardinage 12 Bercy
- 12h-13h déjeuner au 121
- 14h visite du cimetière du Père Lachaise

Le 4 octobre :

- 08h30 visite de l'atelier de jardinage de Bagatelle
- 10h30 visite de l'atelier de fontainerie du Bois de Boulogne.

Après un focus sur l'égalité femme/homme en 2021, la DEVE met cette année l'accent pour ce nouvel audit sur l'inclusion des personnes en situation de handicap.

Les sites audités sont mis à contribution pour cette démarche, et des personnels représentatifs en matière d'inclusion sont sollicités pour discuter avec Mme VINCIGUERRA REAL lors de sa venue. Tout agent souhaitant évoquer le sujet de l'égalité est également bienvenu pour échanger. Les principaux services opérationnels de la DEVE sont mis à contribution.

La DEVE est une des directions de la Ville les plus investies dans l'accueil d'agents bénéficiant d'une Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) mais aussi d'apprentis en situation de handicap. Mettre en valeur ces agents et ces jeunes et leurs tuteurs ou maîtres d'apprentissage, ainsi que les équipes qui les accueillent est une manière de témoigner du travail mené, et de l'investissement collectif pour avancer dans une démarche d'inclusion.

LE BILAN en quelques mots

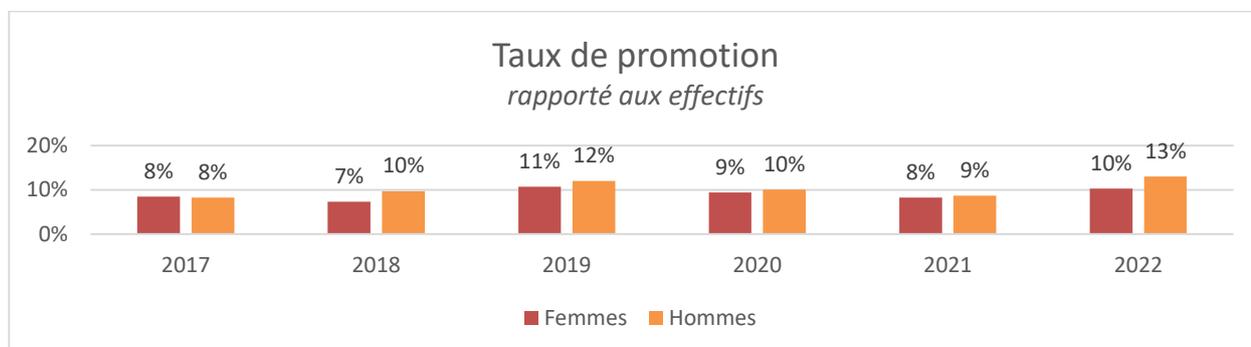
Concernant la mixité : la DEVE demeure une direction à forte proportion masculine mais la féminisation continue à progresser régulièrement.

- proportion globale : 24% de femmes dans les effectifs, en évolution constante (21% en 2016), alors que les personnels sont à 81,8 % dans la filière ouvrière et technique, traditionnellement masculine ;

- proportions par filière : 69% de femmes dans la filière administrative, 34% dans la filière surveillance, et 17% dans la filière ouvrière ;

- une féminisation des métiers les plus représentés en volume en progression : 47% d'ingénieures (37% en 2009) ; 17,5 % de femmes dans la filière ouvrière et technique (12,8% en 2009) et parmi elles, 23% de femmes AT jardiniers (13% en 2009) ;

- des taux de promotion qui ne montrent pas de discrimination de genre



- une quasi parité dans les emplois d'encadrement supérieur ;

- une progression timide mais concrète des femmes en position d'encadrement de proximité : 12,8 % en 2022 contre 8,5% en 2017 ;

Concernant l'inclusion : la DEVE figure parmi les directions les plus investies

- un pourcentage stable d'accueil de personnes (BOE) Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (9%), mais supérieur à la moyenne de la Ville (6,1%), et parmi elles 70% intègrent la filière ouvrière et technique ;

- 37 % des apprentis en situation de handicap recrutés à la Ville sont accueillis à la DEVE (47 sur 126)

Le plan d'action de la DEVE

Ces évolutions découlent des actions volontaristes de la DEVE qui s'engage fortement sur ces questions, notamment en impliquant l'ensemble des encadrants.

Les ateliers d'échange de pratique managériale (AEPM)

Dans le cadre de la démarche CO-DEVE lancée en février 2023, des ateliers de pratique managériale, destinés aux encadrants de la DEVE et animés par certains d'entre eux, ont été mis en place au printemps dernier pour répondre à certains besoins exprimés lors du séminaire.

Mieux armés sur ces sujets, les encadrants pourront à terme mieux se mobiliser et mobiliser autour d'eux pour renforcer la cohésion des collectifs, notamment celle des équipes mixtes ou accueillant des personnels RQTH.

Le recrutement et l'accueil de femmes dans nos métiers

Les axes de travail retenus en vue d'avancer en matière d'égalité concernent également le recrutement, pour lequel des campagnes ciblées s'adressent aux femmes, notamment pour le métier de jardinier.

La mixité des locaux sociaux est aussi un enjeu afin de mieux accueillir les femmes, et l'objectif est de profiter de chaque rénovation ou création pour élargir l'offre, afin de permettre aux femmes un plus large choix de poste. Actuellement, 50% des locaux sociaux comprennent des vestiaires pour les femmes. Concernant les EPI, le BPRP propose des vêtements adaptés à la morphologie féminine ou en situation de grossesse.

Accompagnement des personnes en situation de handicap et BOE

En 2020, la DEVE a créé la fonction de référent handicap et reconversion afin d'accompagner les personnels reconnus en situation de handicap et ceux s'inscrivant dans un parcours de reconversion. Dans le cadre des AEPM, un atelier sera consacré à cette question afin de sensibiliser les encadrants. La référente propose des entretiens

individuels et assure un suivi des agents. Elle est dorénavant bien identifiée, y compris par les encadrants qui n'hésitent pas à la solliciter.

Concernant les apprentis RQTH, des réunions organisées par la DRH ont permis de réunir les maîtres d'apprentissage, et de présenter aux apprentis les possibilités de recrutement à l'issue de leur formation. La DEVE a demandé à ce que ses agents y soient conviés.

FOCUS SUR LA LUTTE CONTRE LE HARCELEMENT DISCRIMINATOIRE

La DEVE se mobilise sur ce point au travers de la démarche CO-DEVE afin de développer une posture d'écoute et un encadrement par la confiance.

La mission Egalité de la Ville et le SRH ont participé à une réunion organisée à l'occasion de la journée internationale des droits de la femme au SEJ 17.

Le réseau de référents égalité créé en 2022 comprend un référent par service mais nécessite une meilleure visibilité car il n'est pas encore identifié par les agents.

De même, la DEVE travaille actuellement à formaliser une procédure d'alerte et de prise en charge des situations de souffrance au travail, qui sera présentée aux partenaires sociaux réunis en formation spécialisée du Comité Social Territorial.

* *
*

Dans la mesure où les représentants du personnel sont pleinement associés à la démarche égalité dans le cadre des instances de dialogue social, ils sont invités à se joindre au programme de visites des 3 sites présentés lors de l'audit de l'AFNOR.