

# Égalité professionnelle

Plan d'action triennal 2021-2023

*Bilan du plan d'action 2020*



Ville de Draguignan



Conformément à la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, au décret du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle et à l'article 6 septies de la loi n°83-634 du 13 juillet 83, le plan d'action de la Ville et du CCAS 2020, issu de l'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018, a été actualisé.

Ce plan d'action a été actualisé à partir des données issues du rapport sur la situation en matière d'égalité entre les hommes et les femmes établi au titre de 2020, du bilan social établi au titre de 2019 et de plusieurs autres éléments statistiques pertinents.

Il est élaboré pour une durée de trois années à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2021 et définit, pour cette période, la stratégie et les mesures destinées à réduire les écarts constatés. Il précise, pour chacun des domaines, les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et leur calendrier de mise en œuvre. Le comité technique, puis le comité social territorial, est informé chaque année de l'état d'avancement des actions inscrites au plan. Cette consultation permet à l'autorité territoriale, le cas échéant, de réviser le plan d'action.

L'égalité professionnelle se définit comme l'égalité des droits et des chances entre les femmes et les hommes notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi, l'accès aux responsabilités professionnelles, les conditions de travail, la formation, la qualification, la mobilité, la promotion, l'articulation des temps de vie et la rémunération.

Une communication est déployée auprès de l'ensemble des agents afin de favoriser l'implication de tous les acteurs et l'appropriation par chacun des enjeux de l'égalité professionnelle.

Le plan d'action est accessible via extranet :

<https://www.ville-draguignan.fr/emplois-et-carrieres/diversite-et-egalite-professionnelle>

Le premier plan d'action relatif à l'égalité professionnelle a été établi en 2019 pour une mise en œuvre au 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Le présent plan d'action, établi pour les années 2021, 2022 et 2023, a été élaboré à partir du bilan du plan d'action 2020/2021, des échanges avec les services, avec les assistants de prévention, avec les membres des instances représentatives et ceux du comité Rh.

Les membres du Comité Technique ont émis un avis favorable unanime en séance du 14 juin 2021. Le plan d'action sera transmis par voie d'arrêté au Préfet.

# Sommaire

<b>J.</b>	<b>Propos introductifs .....</b>	<b>Page 3</b>
<b>JJ.</b>	<b>Photographie comparative 2019/2020 en matière d'égalité entre les femmes et les hommes .....</b>	<b>Page 3</b>
	1. Répartition femmes-hommes globale	
	2. Répartition femmes-hommes par filière	
	3. Répartition femmes-hommes par âge	
	4. Répartition femmes-hommes par postes et catégories	
	5. Répartition femmes-hommes temps partiel et congé parental	
	6. Répartition des promotions et avancements de grade – CAP 2020	
	7. Rémunération	
<b>JJJ.</b>	<b>Bilan des actions menées en 2020 et 2021 .....</b>	<b>Page 8</b>
	1. <b>Axe 1</b> : Une culture commune à consolider	
	2. <b>Axe 2</b> : Des actions à amplifier dans les politiques RH	
	2.1 Conciliation vie personnelle-vie professionnelle	
	2.1.1. L'évolution du télétravail au sein de la collectivité	
	2.1.2. L'élaboration d'une charte d'utilisation du Système d'Information et des Technologies, de l'information et de la Communication	
	2.1.3. L'expérimentation de la semaine de 4 jours	
	2.1.4. Le développement de l'animation des temps de pause méridienne en présentiel puis en distanciel	
	2.1.5. La création de la cellule de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel, moral et d'agissements sexistes	
<b>JV.</b>	<b>Mesures en faveur de l'égalité professionnelle .....</b>	<b>Page 12</b>
	<b>1<sup>er</sup> axe</b> : évaluer, prévenir, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes	
	<b>2<sup>ème</sup> axe</b> : garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique	
	<b>3<sup>ème</sup> axe</b> : favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale	
	<b>4<sup>ème</sup> axe</b> : prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes	

## 7. Propos introductifs

La recherche de plus d'égalité entre les femmes et les hommes est l'affaire de tous. Une prise de conscience de la persistance de disparités et de l'existence de stéréotypes freinant la progression de l'égalité est une première étape vers la construction d'une ville plus égalitaire. La recherche de plus d'égalité entre les femmes et les hommes est un projet qui s'inscrit dans la durée et interroge tous les domaines d'intervention de la collectivité, tant dans les politiques RH que dans chacune des politiques publiques portées.

### 7.7. Photographie comparative 2019/2020 en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

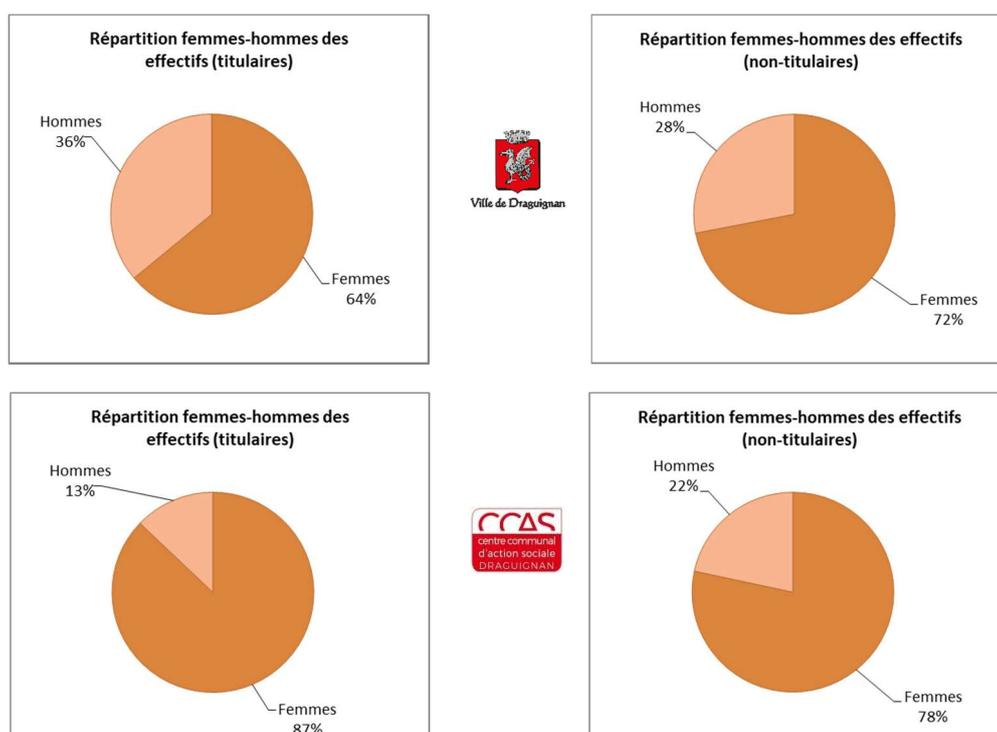
#### 1. Répartition femmes-hommes globale :

En 2020, la ville de Draguignan compte 611 agents titulaires et non-titulaires, sur un emploi permanent ; 402 femmes et 209 hommes. Le CCAS compte 70 titulaires, 61 femmes / 9 hommes, et 37 non-titulaires : 29 femmes / 8 hommes.

Tous statuts confondus la part des femmes a sensiblement augmenté ; celle des hommes est stable. Les femmes restent majoritaires. Ce taux de féminisation est plus important que de celui de la Fonction Publique Territoriale qui est de 62%, se rapprochant davantage de celui de la Fonction Publique Hospitalière qui est de 78% (Chiffres-clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. Edition 2019)

La part de titulaires femmes-hommes à la Ville a connu une diminution de 3 points, passant ainsi à 77% (contre 80% en 2019). La répartition femmes-hommes reste identique.

La part de non-titulaires à la Ville est en légère hausse : 2 points en plus, 22% contre 20% en 2019 mais la part des femmes a baissé de 5 points (72% contre 77% en 2019), a contrario, augmentation de 5 points de la part des hommes (28% contre 23% en 2019).



## 2. Répartition femmes-hommes par filière :

### Titulaires et non-titulaires emplois permanents

Filière	Ville de Draguignan		CCAS centre communal d'action sociale DRAGUIGNAN		Ville de Draguignan		CCAS centre communal d'action sociale DRAGUIGNAN	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	% Femmes	% Hommes	% Femmes	% Hommes
administrative	115	20	20	3	85%	15%	87%	13%
technique	159	127	8	5	56%	44%	62%	38%
animation	66	31	0	1	68%	32%	0%	100%
culturelle	4	1	0	0	80%	20%	0%	0%
sociale	31	0	36	2	100%	0%	95%	5%
médico-sociale	21	2	26	5	91%	9%	84%	16%
sportive	3	2	0	0	60%	40%	0%	0%
police municipale	3	26	0	0	10%	90%	0%	0%
<b>TOTAL</b>	<b>402</b>	<b>209</b>	<b>90</b>	<b>17</b>	<b>66%</b>	<b>34%</b>	<b>84%</b>	<b>16%</b>

La répartition des femmes et des hommes par filière ne connaît pas de changement significatif par rapport à 2019.

La filière technique reste majoritaire à la Ville, avec une répartition femmes-hommes la plus équilibrée Ville et CCAS.

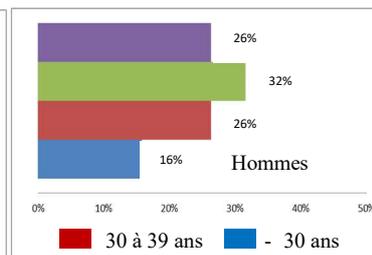
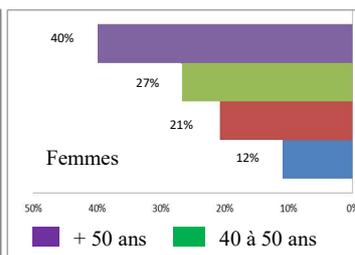
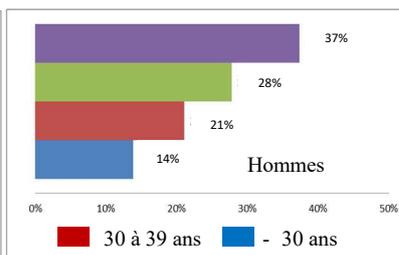
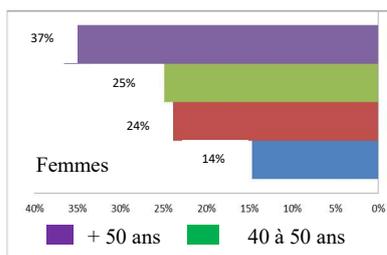
Le taux de féminisation est très important dans les filières médico-sociale, sociale et administrative, ce qui se retrouve à l'échelle nationale pour l'ensemble des FPT.

## 3. Répartition femmes-hommes par âge

A la Ville, la part des agents de plus de 50 ans connaît une légère augmentation (225 agents en 2020 contre 209 en 2019). Celle des agents de moins de 30 ans connaît également une légère augmentation aussi remarquée notamment chez les hommes (31 hommes en 2020, contre 25 hommes en 2019). On note un effet de vase communicant, la tranche d'âge des 40-49 ans a diminué, faisant ainsi augmenter la part des plus de 50 ans.

La moyenne d'âge est de 43,8 ans à la Ville (43,4 ans pour les femmes, soit 1 an de plus par rapport à 2019 et 44,4 ans hommes soit moins 1,5 ans par rapport à 2019) et de 44,3 ans au CCAS (44,8 ans pour les femmes et 42 ans pour les hommes).

La population est vieillissante, tous sexes confondus, la Ville compte 73% d'agents âgés de plus 50 ans avec une répartition équilibrée entre les femmes et les hommes.



#### 4. Répartition femmes-hommes par postes et catégories

On note un équilibre femmes-hommes sur les postes de direction et les postes de responsables services. En 2019, pour la première fois, une femme est nommée sur un emploi fonctionnel.

Les femmes sont majoritaires en catégorie A, cette majorité est notamment expliquée par le reclassement statutaire de B en A au profit du cadre d'emplois des éducateurs de jeunes enfants, exclusivement représenté par des femmes.

 Ville de Draguignan	Femmes	Hommes	Total
emplois fonctionnels	1	4	5
postes de direction	3	1	4
postes de chef-fe de service / direction d'équipement	25	21	46
<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>26</b>	<b>55</b>

	Femmes	Hommes	Total
cadres A filière administrative	10	5	15
cadres A filière technique	1	3	4
cadres A filière culturelle	0	1	1
cadres A filière sociale	8	0	8
cadres A filière sportive	0	0	0
cadres A filière police	0	1	1
cadres A filière médico-sociale	3	1	4
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>11</b>	<b>33</b>

 CCAS Centre communal d'action sociale DRAGUIGNAN	Femmes	Hommes	Total
emplois fonctionnels	0	0	0
postes de direction	1	0	1
postes de chef-fe de service / direction d'équipement	4	4	8
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>9</b>

 CCAS Centre communal d'action sociale	Femmes	Hommes	Total
cadres A filière administrative	3	1	4
cadres A filière technique	0	0	0
cadres A filière sociale	1	0	1
cadres A filière médico-sociale	0	1	1
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>6</b>

#### 5. Répartition femmes-hommes temps partiel et congé parental

Les temps partiels sont majoritairement occupés par des femmes à la Ville, alors qu'il est égal au CCAS (9% de la totalité des agents).

Aucun congé parental n'a été pris par un homme en 2020. 4 femmes en ont bénéficié à la Ville. Aucun congé parental, n'a été pris au CCAS.

#### 6. Répartition des promotions et avancements de grade – CAP 2020

	Nombre d'agents proposés tenant compte des possibilités d'avancement		Nombre de nominations Ville		Nombre de nominations CCAS	
	Femmes	Hommes	Femmes promues	Hommes promus	Femmes promues	Hommes promus
<b>Avancement de grade CAT A</b>	<b>13</b>		<b>11</b>		<b>2</b>	
	9	4	8	3	1	1
	Femmes	Hommes	Femmes promues	Hommes promus	Femmes promues	Hommes promus
<b>Avancement de grade CAT B</b>	<b>7</b>		<b>6</b>		<b>0</b>	
	3	4	3	3	0	0
	Femmes	Hommes	Femmes promues	Hommes promus	Femmes promues	Hommes promus
<b>Avancement de grade CAT C</b>	<b>46</b>		<b>35</b>		<b>7</b>	
	32	14	24	11	7	0
	Femmes	Hommes	Femmes promues	Hommes promus	Femmes promues	Hommes promus
<b>Promotion interne CAT C (pas de possibilité A et B)</b>	<b>38</b>		<b>37</b>		<b>0</b>	
	37	1	12	0	0	0
	Femmes	Hommes	Femmes promues	Hommes promus	Femmes promues	Hommes promus

On remarque peu de promotions internes en 2020. Ceci s'explique par le fait que les règles de promotions fixées par les statuts particuliers réduisent considérablement le nombre de possibilités dans chaque cadre d'emplois. L'égalité est respectée.

## 7. Rémunération

A la Ville, les femmes représentent 60,29% des rémunérations totales brutes contre 39,71% pour les hommes, sur la totalité des agents fonctionnaires (302 femmes, 170 hommes).

La rémunération des hommes est supérieure à celle des femmes : la part des primes et indemnités pour les femmes représente 14,90% contre 20,23%.

Cet écart est d'autant plus marqué pour les postes de catégorie B et A, alors que là aussi, les femmes sont en plus grand nombre.

On constate notamment un écart important en catégorie A, alors que depuis 2019 le cadre d'emplois des éducatrices de jeunes enfants (compose uniquement de femmes au sein de la collectivité) a été intégré à cette catégorie.

D'une manière générale, les hommes ont plus d'ancienneté que les femmes à la Ville et il y a nettement plus de femmes à temps partiel et à temps non complet, ce qui impacte l'écart concernant le traitement de base mensuel et la prime de fin d'année.

A la Ville et au CCAS, l'écart est marqué pour la catégorie C.

### Part des primes et indemnités dans la rémunération brute (par sexe et par catégorie)

	Femmes		Hommes	
	effectifs (% de la catégorie)	part du RI	effectifs (% de la catégorie)	part du RI
Catégorie A Ville	18 (62,06%)	21,92%	11 (37,94%)	29,88%
Catégorie A CCAS	5 (83,33%)	29,34%	1 (16,67)	19,72%
Catégorie B Ville	39 (60,93%)	19,39%	25 (39,06%)	23,17%
Catégorie B CCAS	1 (100%)	15,61%	0	0
Catégorie C Ville	245 (64,64%)	13,00%	134 (35,36%)	17,94%
Catégorie C CCAS	50 (81,97%)	15,46%	11 (18,03%)	14,82%

### Répartition par filière

Filières	 Ville de Draguignan				 CCAS centre communal d'action sociale DRAGUIGNAN			
	Femmes		Hommes		Femmes		Hommes	
	effectifs	RI	effectifs	RI	effectifs	RI	effectifs	RI
Administrative	85,61%	78,03%	14,39%	21,97%	90%	95%	10%	5%
Médico-Sociale	75,00%	67,84%	25,00%	32,16%	89%	80%	11%	20%
Sociale	100,00%	100,00%	0,00%	0,00%	93%	93%	7%	7%
Technique	53,42%	39,77%	46,58%	60,23%	36%	31%	64%	69%
Culturelle	80,00%	37,67%	20,00%	62,33%	0	0	0	0
Police Municipale	10,34%	10,65%	89,66%	89,35%	0	0	0	0
Animation	64,52%	68,63%	35,48%	31,37%	0	0	0	0
Sportive	60,00%	67,87%	40,00%	32,13%	0	0	0	0
Total	63,98%	54,44%	36,02%	45,56%	82%	81%	18%	19%

## **377. Bilan des actions menées en 2020 et 2021**

### **1. Axe 1 : Une culture commune à consolider**

La Ville de Draguignan dispose d'un plan de formation triennal, en lien étroit avec le Plan de Formation Professionnelle Territorialisée.

Il comporte notamment un axe sur la prévention comportements sexistes et sexuels au travail.

Par ailleurs, le soutien régulier de la communication interne sur la mise en valeur des femmes dans les métiers techniques contribue à valoriser le travail de femmes dans des secteurs traditionnellement masculins, et inversement avec des agents hommes dans les secteurs traditionnellement féminins.

### **2. Axe 2 : Des actions à amplifier dans les politiques RH**

En tant qu'employeur, la collectivité possède une responsabilité particulière pour l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des collectifs. Plusieurs avancées ont ainsi eu lieu en 2020 :

#### **2.1. Conciliation vie personnelle-vie professionnelle :**

##### **2.1.1. L'évolution du télétravail au sein de la collectivité**

L'expérimentation du télétravail, menée sur deux années (5 agents en 2018, 11 en 2019), a permis la mise en œuvre du dispositif en janvier 2020 : un jour de télétravail régulier est octroyé à l'agent volontaire selon la compatibilité avec les tâches réalisées (missions télétravaillables définies dans le protocole de la collectivité). Le matériel nécessaire, un téléphone portable ainsi qu'un ordinateur portable, est fourni par la collectivité.

33 agents ont bénéficié de ce dispositif en 2020 (5 hommes et 28 femmes), reconduit en 2021.

Le télétravail devient un mode d'organisation, il contribue à l'amélioration de la Qualité de Vie au Travail (QVT) des agents en leur permettant de mieux concilier vie professionnelle et vie privée, en favorisant la concentration et en réduisant le stress (des trajets notamment).

Il a été progressivement encouragé pour faire face à la crise, pour limiter le présentéisme et protéger les agents.

En fin d'année 2020, le télétravail régulier est complété par deux nouvelles modalités :

- le télétravail pour raison médicale : au bénéfice des agents volontaires dans la mesure où leur fonction et leur état de santé permettent l'activité de télétravail. Le télétravail reste exclusif de l'arrêt maladie : l'agent en situation de travail doit être apte à exercer les tâches qui lui sont confiées. L'avis de la médecine de prévention est recueilli. L'agent est autorisé à télétravailler au-delà du quota de 1 jour par semaine. 7 agents en ont bénéficié à ce jour.
- le télétravail ponctuel, qui répond à une situation inhabituelle et fait suite à une situation exceptionnelle. L'agent est autorisé à télétravailler au-delà du quota de 1 jour par semaine, jusqu'à 5 jours, et prend fin dès la levée des mesures ou le dépassement de la situation exceptionnelle. L'agent a d'abord été autorisé, dans la mesure du possible, à utiliser son matériel personnel (ordinateur et téléphone portable) face au nombre de demandes, puis l'achat de matériel a permis une quarantaine d'équipements supplémentaires.

Les collectivités de la Ville et du CCAS dénombrent 83 conventions de télétravail ponctuel (11 agents en télétravail permanent).

En 2020, un questionnaire en ligne a été rempli par 92 agents.

88% du personnel interrogé disposait du matériel nécessaire permettant de travailler à distance.

Pour 46% des agents, l'utilisation du téléphone et des courriels n'a rien changé à la manière de communiquer durant cette période.

La visioconférence, peu ou pas utilisée avant la COVID a été appréciée par une très grande majorité des sondés, malgré quelques problèmes de connexion ou de son. Certains agents préférant utiliser l'application Whatsapp, jugée plus efficace.

Pour 73% des sondés, un des principaux atouts du télétravail c'est l'absence de déplacement et de contact. Avoir plus d'autonomie est un atout pour environ quart des sondés.

91,3% des sondés se sont adaptés au télétravail, dès la première, voire la seconde semaine.

Sinon le temps d'adaptation a été de quelques semaines voire les agents n'ont pas pu s'adapter.

63% des sondés déclarent avoir réussi à concilier la vie professionnelle et la vie de famille.

Seulement 3,3% des agents n'ont pas réussi cette conciliation et 33,7% sont sans avis.

Pour 33,7% des agents, l'un des principaux inconvénients du télétravail a été la solitude. Quant à la gestion du temps, elle a été problématique pour les agents qui ont perdu une certaine régularité des horaires (18,5% des agents). Cela a été d'autant plus difficile lorsque les horaires des enfants ont dû être adaptés au travail de leurs parents. Enfin, le bruit, la déconcentration par l'entourage pour ceux qui ne vivaient pas seuls chez eux font également partie des inconvénients (c'est le cas de 9,8% des agents). À noter que 10,9% des agents ont tenu à préciser que le télétravail n'a présenté aucun inconvénient à leurs yeux.

31,5% des sondés estiment avoir bien été accompagnés pendant leur télétravail. 12% auraient souhaité être plus accompagnés. Le reste des sondés n'a pas formulé d'avis sur ce sujet.

Pour conclure, les agents semblent avoir bien apprécié le télétravail. Certains étaient même réticents auparavant mais ont rapidement changé d'avis au bout de quelques jours. Il est important de noter que 55,4% des sondés souhaitent faire une demande de télétravail régulier suite à cette expérience.

La DSI a progressivement mis à disposition le matériel nécessaire tout en accompagnant les agents et protégeant les données.

Les expérimentations et expériences positives ont enrichi la méthode, les agents et responsables de service ont étudié les avantages et déconvenues de ce processus pour l'ajuster et le faire évoluer, notamment en matière de confiance, de responsabilité et de mixité présentiel/distanciel. Les managers ont été sensibilisés également, à distance, ou lors des échanges avec l'intervenant CNFPT dans le cadre de la régulation des pratiques managériales. Le management des travailleurs à distance doit prévenir le dépassement des durées de travail et l'empiètement sur la vie privée, respectant avant tout le droit à la déconnexion.

Le guide du télétravail, élaboré par le gouvernement en décembre 2020 est en ligne sur extranet : <https://www.ville-draguignan.fr/emplois-et-carrieres/teletravail>

La journée de télétravail régulier doit permettre de concilier continuité du service et exercice des responsabilités de chacun, s'articuler avec la qualité de vie, les conditions de travail, la prévention des risques pour la santé et la protection des agents. L'accent sur le volontariat et la réversibilité de ce dispositif reste majeur.

## **2.1.2. L'élaboration d'une charte d'utilisation du Système d'Information et des Technologies, de l'information et de la Communication**

Formalisée en 2019, elle poursuit l'objectif de faciliter l'accès aux outils numériques sans empiéter sur la vie personnelle des agents. Elle définit le droit à la déconnexion qui s'entend comme le droit de chaque agent de ne pas répondre aux courriels et autres messages en dehors des heures de travail, afin de garantir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, les temps de repos et de récupération, de réguler la charge mentale et réduire les risques de burn-out.

La mise en œuvre du droit à la déconnexion au sein de la collectivité passe notamment par :

- Une signature de courriel ou un message d'absence mentionnant ce droit ;
- Un cadrage managérial des agents ne le respectant pas ;
- Des actions de sensibilisation menées auprès des services et de chaque agent, par le biais du réseau des assistants de prévention, luttant contre les risques professionnels
- Des actions ponctuelles comme l'animation de la pause méridienne organisée en interne et en faveur des agents pour les inciter à se consacrer du temps (sport, anglais, yoga, visites culturelles ...) et contribuer à améliorer la qualité de vie au travail
- Une formation à un usage raisonnable des outils numériques en lien avec le CNFPT et le prestataire en charge de la formation bureautique

## **2.1.3. L'expérimentation de la semaine de 4 jours**

Poursuivant l'objectif de limiter le nombre de contacts entre agents et d'améliorer la conciliation vie familiale vie professionnelle objectif fixé par le plan d'action du rapport égalité professionnelle, la direction des ressources humaines et les services administratifs du CCAS expérimentent le rythme de travail en journée continue, réalisant les 36 heures sur 4 jours en lieu et place des 4 jours et demi, depuis septembre 2020.

Les retours quasi unanimes au questionnaire d'évaluation ont mis en exergue le souhait de poursuivre à ce rythme.

L'analyse de l'absentéisme a été réalisée sur ces services pour connaître l'éventuel impact mais le covid fausse les données qui ne sont pas représentatives et ne dénote rien de particulier par rapport aux autres services. En revanche, le recours à l'ASA a significativement diminué pour ces services concernant les événements familiaux.

Le process rh étudie chaque mois la courbe de l'absentéisme des services, un zoom sur les services concernés par la semaine de 4 jours sera régulièrement présenté aux membres du CHSCT.

Une charte sera co-construite pour définir et cadrer les modalités notamment en lien avec le télétravail et pour un meilleur accompagnement de cette nouvelle organisation.

Les membres du CHSCT ont proposé l'extension de l'expérimentation à tous les services qui pourront concilier ce rythme de travail avec le bon fonctionnement de leur service, en assurant l'accueil du public sur 5 jours, offrant ainsi une nouvelle plage horaire d'accueil des usagers sur le temps méridien.

Pour les services accueillant l'utilisateur et l'agent, le temps de pause de 20 minutes est compris dans le temps de travail. Lorsque le travail n'est pas posté, la pause méridienne est de 45 minutes minimum.

## 2.1.4. Le développement de l'animation des temps de pause méridienne en présentiel puis en distanciel

Yoga, méditation pleine conscience, faire du sport chez soi, histoire de l'art à travers la description des œuvres du Musée de Draguignan, « un jour de confinement, une œuvre » ont été déployés au fil de la crise sur le modèle des actions menées habituellement en présentiel : <https://www.ville-draguignan.fr/covid-19-extranet/pauses-meridiennes>

11 activités vous sont offertes cette année, dont 7 nouvelles. Toutes seront dispensées, sauf en période de congés scolaires.

Les inscriptions se font auprès de Danièle ARGENSE, Direction des Ressources Humaines 04 94 40 20 13

**RENFORCEMENT MUSCULAIRE (45')**  
Aurora anime un cours de renforcement musculaire dont l'objectif est de travailler, en musique, l'ensemble des muscles à l'aide de ballons, haltères, ballons, liets, élastiques... C'est dans une ambiance conviviale que vous pourriez vous maintenir en forme et à votre rythme. 2 créneaux sont proposés :  
- Chaque mardi de 12h15 à 13h Salle Di Giovanni - RDC - Place du train des Pignes  
- Chaque jeudi de 12h15 à 13h Salle Di Giovanni - RDC - Place du train des Pignes  
Inscription à l'année. Début des cours : lundi 16 septembre 2019.

**YOGA (45')**  
Cécile vous invite à une meilleure connaissance de Soi à travers la pratique du Yoga. La séance allie relaxation, techniques de respiration et postures de Yoga pour développer le bien-être et la conscience du corps et de l'esprit. 2 créneaux sont proposés :  
- Chaque lundi de 12h15 à 13h - Salle Di Giovanni - RDC - Place du train des Pignes  
- Chaque vendredi de 12h15 à 13h - Complexe St Euphrasy - Salle Barrault 43 rue Renoir  
Inscription à l'année. Début des cours : lundi 16 septembre 2019.

**HISTOIRE DE L'ART (1h)**  
Grégoire vous propose de balayer les grands courants de l'histoire de l'art de l'Antiquité à nos jours. Privilégiant l'observation et le dialogue, cette initiation aiguîsiera vos yeux et développera votre sensibilité. Inscription pour 5 séances. Chaque mercredi de 12h15 à 13h15, Centre Joseph Colomp, 1<sup>er</sup> étage, salle Jean Moulin. Début de l'animation mercredi 16 septembre 2019.

**SENSIBILISATION RÉKÏ (30')**  
Christiane vous propose cette animation individualisée pour rééquilibrer la circulation des énergies par contact très léger. Le Reiki est une méthode qui associe relaxation et méditation permettant de retrouver calme et sérénité. Il facilite la réduction du stress et de l'anxiété, favorise la lâcher prise et permet de diminuer les pressions. En séance individuelle au Lieu d'Accueil Enfant Parent, Minute Papillon (5 rue de Trans)  
- Chaque lundi de 12h15 à 12h45 et 13h à 13h30. En séance individuelle au Lieu d'Accueil Enfant Parent, Minute Papillon (7 rue de Trans)  
- Chaque mardi de 12h30 à 13h sur le lieu de travail de l'agent, uniquement pour les agents qui ne peuvent pas quitter leur lieu de travail (coléar, coléar, EHPAD)  
La période d'inscription se fait pour 2 séances. Début le lundi 16 septembre 2019.

**L'INSTANT PRÉSENT (45')**  
Proposé par Maryse, l'instant présent est une technique de concentration active qui consiste à prendre pleinement conscience de ses actions, sensations, émotions, pensées, état d'esprit... Elle permet la détente, la prise de recul et la mise à distance.  
- Chaque jeudi de 12h15 à 13h au Lieu d'Accueil Enfant Parent (7 rue de Trans), par groupe de 5 personnes maximum.  
La période d'inscription se fait pour 4 séances. Début le jeudi 4 octobre 2019.

**LE HIIT - HIIT Intensity Interval Training) (45')**  
Proposé par Maxime, le HIIT est un programme d'entraînement très à la mode. Le principe est d'enchaîner des mouvements en seulement quelques minutes et à haute intensité pour brûler un maximum de calories en privilégiant l'intensité à la durée. Le but étant de se renforcer musculairement en alternant des efforts bruts à haute intensité avec des temps de repos ou de récupération active très courts pour développer sa masse musculaire tout en perdant de la masse graisseuse. C'est un gain de temps dans notre planning chargé avec des séances toujours très courtes.

Pas besoin de matériel, une séance de HIIT ne demande aucun investissement, si ce n'est une tenue de sport. On peut travailler en poids de corps ou avec du matériel à disposition.

Les séances seront adaptées en fonction du niveau de chacun et le renforcement musculaire plus "traditionnel" sera aussi programmé pour répondre à l'ensemble des besoins des pratiquants. Cette activité ne nécessite pas une condition physique particulière ! La progression des participants permettra l'évolution des séances.

Chaque mardi de 12h15 à 13h, salle Di GIOVANNI  
Inscriptions à l'année. Début des cours : lundi 16 septembre 2019.

**SCRAPBOOKING (1h)**  
Loïcér créatif consistant à mettre en valeur vos photos à l'aide de différents supports et matériaux, en rapport avec un thème choisi. Il pourra s'agir également de confondre des cartes sur différents thèmes. Scandino vous aidera à la mise en forme à partir de votre propre matériel.  
Chaque mardi de 12h15 à 13h15  
Centre Joseph Colomp, 1<sup>er</sup> étage, salle Jean Moulin.  
Inscriptions à l'année, 10 personnes maximum. Activité accessible pour tous niveaux. Début de l'activité mardi 17 septembre 2019.

**FOOT-SALLE (1h)**  
Maxime, Sébastien et Boumi vous proposent l'activité Foot-Salle  
Chaque vendredi de 12h15 à 13h15, salle Carbonnel (MSJ)  
Un minimum de 8 participants sera nécessaire pour démarrer l'activité avec un maximum de 15 participant  
Inscription à l'année. Début de l'activité lundi 16 septembre 2019.

**CRÉATION ARTISTIQUE**  
Nathalie vous propose « re création et volume ». Il s'agit de travailler avec du matériel de récupération et d'en faire des objets d'art. Il peut aussi s'agir de rénovation ou transformation de petits meubles que chacun peut apporter.  
Il y aura de la mosaïque, de la couture et décoration. Nathalie vous transmettra ses conseils et apprendra à participer diverses techniques.  
Chaque lundi de 12h15 à 13h15, espace jeunesse école des Mianimiers, 12 personnes maximum  
Inscription à l'année. Début de l'activité lundi 16 septembre 2019.

**INITIATION ANGLAIS (1h)**  
Aurélien vous propose des cours d'initiation à l'anglais les personnes débutantes.  
Ces cours permettront à ceux qui le souhaitent de bénéficier des bases afin de « débrouiller à l'étranger ». Les cours évolueront en fonction de la progression de participants.  
1<sup>er</sup> mercredi sur 2, de 12h15 à 13h15, Centre Joseph Colomp, 4<sup>ème</sup> étage, salle de réunion.

**MOT À MOT (1h)**  
Ankér linguistique animé par Marie-Laure visant à améliorer l'utilisation de la langue Française à l'oral et à l'écrit.  
Atelier individuel 1<sup>er</sup> mercredi sur 2, de 12h15 à 13h15, Centre Joseph Colomp, 4<sup>ème</sup> étage, salle de réunion.

ACCUEIL OUTILS PRATIQUES DIRECTIONS ORGANISATION EMPLOIS & CARRIÈRES  
SECURITE & SANTE COMMUNICATION COVID-19

VILLE ACTION MUNICIPALE ACTIVITES COVID-19 VOS DEMARCHES AGENDA

ville-draguignan.fr

Rechercher

Accueil Covid-19 Pauses méridiennes

#Coronavirus - Pauses méridiennes

Retrouvez la liste des pauses méridiennes proposées par la RH :

- Animations de la pause méridienne "à la maison"
- Faire du sport chez soi, c'est facile
- Pause méridienne : histoire de l'Art
- Pause méridienne : l'instant présent
- Pause méridienne : renforcement musculaire
- Pause méridienne : Yoga

## 2.1.5. La création de la cellule de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel, moral et d'agissements sexistes

Grâce au déploiement des actions en faveur de la prévention, le sujet de lutte contre les violences sexuelles et sexistes sur les lieux de travail commence à être identifié.

La réflexion sur la création de la cellule a été engagée avec les membres du CHSCT et les assistants de prévention en 2019, à partir d'une formation en intra inscrite au plan d'action de l'égalité professionnelle. L'action de formation a été renouvelée en 2021 intégrant les agents qui recevront et examineront les signalements et ceux qui composeront la cellule de pré-enquête.

La cellule de signalement peut être saisie par tout agent qui s'estime victime de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes, ainsi que par les agents témoins des actes concernés.

A partir des éléments recueillis par la cellule de signalement et de pré-enquête, la commission de traitement émettra les préconisations et suites à donner au regard de la qualification établie (discrimination, inégalité de traitement, conflit relationnel ou toute autre situation).

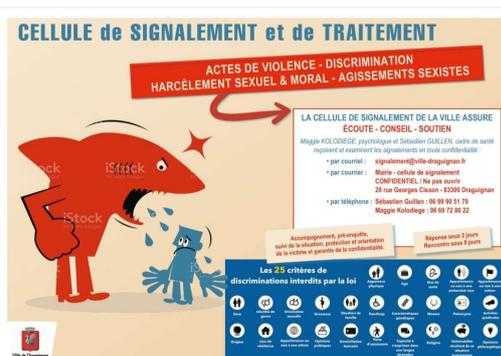
Les leviers administratifs (enquête administrative), juridiques (protection fonctionnelle), organisationnels, disciplinaires adéquats seront mis en œuvre pour que l'Autorité Territoriale puisse faire cesser les agissements.

La note d'information aux agents est annexée au plan d'action.

Un suivi des signalements (nature, nombre) et des suites qui y seront données (règlement du litige, suites disciplinaires, suites judiciaires) sera effectué. Ces données sont conservées par la Direction des Ressources Humaines pour assurer la confidentialité des signalements. Un bilan annuel anonymisé des saisines et des préconisations sera présenté aux membres du CHSCT. Ce bilan alimentera également les données du rapport social unique et le plan d'action de l'égalité professionnelle pour déployer de nouvelles mesures nécessaires prévenant la survenance des violences, des discriminations, des harcèlements et d'agissements sexistes.

Une sensibilisation de 3 heures par une formatrice experte, sous format de conférence animée en présence des membres de la cellule, sera organisée le 16 septembre et le 4 novembre 2021, à la Maison des Sports et de la Jeunesse, concernant en premier lieu les encadrants. Le plan de formation 2022 s'adressera aux agents.

Un dépliant et une série d'affiches illustrant les différents thèmes et reprenant les 25 critères de discrimination ont été conçus par la Direction de Communication de la Ville et seront en ligne sur extranet, onglet « sécurité et santé » : <https://www.ville-draguignan.fr/securite-et-sante/sante-au-travail>



## ***IV. Les perspectives 2021 pour la poursuite des actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes***

### **1<sup>er</sup> axe : évaluer, prévenir, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes**

Les mesures de traitement des écarts de rémunération relevant de la compétence de l'employeur doivent être accompagnées d'objectifs chiffrés de résorption.

Objectif 1 : Affiner la cotation des postes grâce à la mise en œuvre du RIFSEEP pour déterminer le niveau de responsabilité, de sujétion et le degré d'expertise, sur 3 ans.

Indicateurs :

- Nombre d'agents bénéficiant d'une revalorisation
- Comparatif régime indemnitaire annuel

Mise en œuvre : chaque année au mois de septembre

Objectif 2 : Mettre en œuvre les lignes de direction, adoptées en comité technique le 12 novembre 2020, pour favoriser la promotion en appréciant la valeur professionnelle et prenant en compte les acquis de l'expérience professionnelle.

Document présenté à tous les responsables de service qui l'ont porté à la connaissance de tous les agents (accusé de lecture), affiché sur chaque lieu de travail et en ligne sur extranet <https://www.ville-draguignan.fr/emplois-et-carrieres/lignes-directrices-de-gestion>

Indicateurs :

- Nombre d'agents auxquels les critères des LDG ont été appliqués
- Nombre de consultations des LDG sur extranet, nombre de retours des accusés de lecture
- Nombre de situations signalées par les organisations syndicales
- Nombre de recours reçus après la campagne de promotion

Mise en œuvre : chaque année au mois de septembre

### **2<sup>ème</sup> axe : garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique**

Objectif 1 : Favoriser la mixité des métiers en luttant contre les stéréotypes

En matière de recrutement, que l'opération soit interne ou externe à la Ville de Draguignan, la Direction des Ressources Humaines s'assurera :

- que les fiches de poste et intitulés de poste ne fassent aucune référence à un genre spécifique,
- que l'ajout de la spécificité H/F soit automatique, en mentionnant dans les offres d'emplois les ports de charges (en kg) et le matériel disponible,
- que les avis de recrutement restent neutres, s'adressent indifféremment aux femmes et aux hommes,
- de l'objectivité du profil de poste et donc des compétences nécessaires pour occuper le poste,
- que des femmes et des hommes soient reçus en entretien pour tous les postes (à minima dans la même proportion que celle des CV reçus lorsque cela est possible),
- que l'évaluation individuelle des candidats soit systématiquement élaborée sur des critères de sélection qui ne s'attachent qu'aux compétences et qualités des candidats et leur adéquation aux postes, emplois et grades,
- de la mixité des jurys de recrutement notamment lors des postes techniques.

Indicateurs :

- libellé des offres
- commissions de pré-sélection et sélection
- composition des jurys

Mise en œuvre : en action depuis 2018

Objectif 2 : Accompagner les parcours et favoriser l'égal accès aux responsabilités professionnelles

Il s'agira d'accompagner les mobilités internes par le bilan de parcours professionnel, l'immersion ou la découverte de nouvelles missions permettant les reconversions et évolutions de carrière.

Il s'agira également de garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux avancements et promotions de grade, dès lors que pour ces procédures, la part des femmes ou des hommes dans le grade d'avancement est inférieure à cette même part dans le vivier des agents proposables.

Outils de mise en œuvre : actualisation du plan de formation triennal et du Partenariat de Formation Professionnelle Territorialisée signé avec le CNFPT.

Indicateurs :

- nombre de bilans de parcours professionnels réalisés et suite apportée
- statistiques des avancements et promotions

Mise en œuvre : en action depuis 2018

### **3<sup>ème</sup> axe : favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale**

Objectif 1 : Adaptation de l'organisation du travail et du temps de travail

Co-construction d'une charte simplifiant les règles applicables dans la collectivité dans le cadre du principe général des obligations de service : annualisation du temps de travail, horaires variables, expérimentation de la semaine de 4 jours, droit à la déconnexion...

Indicateurs :

- questionnaire régulier auprès des agents et des responsables de service,
- suivi de l'absentéisme

Mise en œuvre : septembre 2021

Objectif 2 : Généralisation du télétravail

Déploiement du télétravail régulier dans la collectivité dans le cadre d'une journée hebdomadaire : amélioration de la motivation au travail, de l'efficacité et de la qualité du travail. Amélioration effective de la qualité de vie au travail (QVT) des agents en leur permettant de mieux concilier vie professionnelle et vie privée, en favorisant la concentration et en réduisant le nombre de trajets. Développement de l'attractivité de la collectivité. Amélioration du management à distance.

Indicateurs :

- nombre de télétravailleurs (reconduction de la convention, nouveaux télétravailleurs), questionnaire aux agents et aux responsables de service
- suivi de l'absentéisme

Mise en œuvre : septembre 2021

Objectif 3 : développer les animations de la pause méridienne

Permettre aux agents d'accéder gratuitement à des activités sportives, ludiques, culturelles, de détente, sur un temps personnel propice.

Indicateurs : - nombre de participants par activité  
- suivi de l'absentéisme

Mise en œuvre : septembre 2021

#### **4<sup>ème</sup> axe : prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes**

Objectif 1 : Création et mise en œuvre d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel, moral et d'agissements sexistes

Informé l'employeur de toute situation de violence sexuelle ou sexiste, de harcèlement ou de discrimination. Permettre à l'employeur de prendre rapidement les mesures correctives nécessaires. Créer la cellule de signalement, de traitement, repérer et former les intervenants, créer une adresse mail, une procédure et une enquête, une série d'affiches, un dépliant.

Indicateurs :

- Statistiques des signalements
- Répertoire des suites données
- Bilan annuel au Comité Technique et au CHSCT (puis CST) via le RSU, inséré au prochain plan d'action

Mise en œuvre : juillet 2021

Objectif 2 : Prévenir le harcèlement, les violences sexuelles et propos sexistes au travail

Informé et sensibiliser les agents sur les voies de recours existantes, présenter les membres de la cellule de signalement et de traitement, son fonctionnement

Indicateurs :

- Nombre d'agents formés
- Nombre d'heures de formation

Mise en œuvre : 16 septembre et 4 novembre 2021 pour les responsables de service  
2022 pour l'ensemble des agents

Objectif 3 : Développer une démarche éducative égalitaire au sein de la collectivité à destination des jeunes publics par la formation des agents de la petite enfance, de l'enfance et de la jeunesse sur les relations garçons filles.

Prendre conscience des inégalités sexuées, mesurer le poids et le rôle des stéréotypes dans la production des inégalités, s'approprier les enjeux d'une éducation égalitaire filles-garçons, pour la collectivité, les enfants et les parents.

Indicateurs :

- Nombre de services formés, nombre d'agents
- Nombre d'heures de formation

Mise en œuvre : avril / mai 2021 pour la petite enfance, 2022 pour l'enfance et la jeunesse.