Plan parisien Egalité 2024-2027

SOMMAIRE

Axe 1 « Paris diffuse la culture de l'égalité et de la lutte contre les discriminations »

Axe 1.1 : Égalité femmes hommes

▸ OBJECTIF 1 : PROMOUVOIR L' ÉGALITE FEMMES HOMMES ET LES DROITS DES FEMMES
▸ OBJECTIF 2 : ÉDUQUER À L'ÉGALITÉ ET À LA PRÉVENTION DES STÉRÉOTYPES SEXISTES DÈS LE PLUS JEUNE ÂGE

Axe 1.2 : Lutte contre les discriminations

▸ OBJECTIF 3 : RENDRE VISIBLE ET ÉTUDIER LES MÉCANISMES DE PRODUCTION DES DISCRIMINATIONS POUR MIEUX LES COMBATTRE
▸ OBJECTIF 4 : SENSIBILISER UN LARGE PUBLIC À LA LUTTE CONTRE TOUTES LES DISCRIMINATIONS
▸ OBJECTIF 5 : DÉPLOYER DES ACTIONS SPÉCIFIQUES ENVERS LES PERSONNES LGBTQI+
▸ OBJECTIF 6 : INTÉGRER LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS DANS LA COMMANDE PUBLIQUE

Axe 1.3 : Handicap

▸ OBJECTIF 7 : SENSIBILISER ET INNOVER POUR L'INCLUSION DES PERSONNES HANDICAPÉES
▸ OBJECTIF 8 : FAVORISER L'EMPLOI INDIRECT VIA LA COMMANDE PUBLIQUE

Axe 2 : « Paris, employeur inclusif »

Axe 2.1 : Égalité professionnelle femmes-hommes

▸ OBJECTIF 9 : MIEUX CONNAITRE et valoriser LA SITUATiON DE LA COLLECTIVITE PARISIENNE EN MATIERE D'EGALITE
▸ OBJECTIF 10 : CRÉER LES CONDITIONS D'UN ÉGAL ACCÈS AUX MÉTIERS ET AUX RESPONSABILITÉS PROFESSIONNELLES
▸ OBJECTIF 11 : SUPPRIMER LES SITUATIONS D'ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ET DE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE
▸ OBJECTIF 12 : FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE
▸ OBJECTIF 13 : LUTTER CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES AU TRAVAIL OU IMPACTANT LE TRAVAIL

Axe 2.2 : Lutte contre les discriminations

▸ OBJECTIF 14 : PRÉVENIR LES DISCRIMINATIONS DANS LE CADRE PROFESSIONNEL
▸ OBJECTIF 15 : MIEUX CONNAÎTRE ET TRAITER LES CAS DE DISCRIMINATIONS SUBIS OU RESSENTIS PAR LES AGENT·ES
▸ OBJECTIF 16 : APPLIQUER LE PRINCIPE DE NON-DISCRIMINATION DANS TOUTES LES ÉTAPES DE GESTION DES RH
▸ OBJECTIF 17 : mieux connaitre et valoriser la situation de la collectivité parisienne en matière d'inclusion professionnelle

Axe 2.3 : Handicap

▸ OBJECTIF 18 : AMELIORER LE SUIVI ET L'ACCOMPAGNEMENT DES AGENT.E.S BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI
▸ OBJECTIF 19 : OPTIMISER LES PROCEDURES RH POUR LES AGENT.ES EN SITUATION DE HANDICAP OU RECONNUS INAPTES
▸ OBEJCTIF 20 : FORMER, SENSIBILISER ET ACCOMPAGNER LES AGENT.ES SUR LES ENJEUX LIES AU HANDICAP

Axe 3 : « Paris s'engage pour un service public égalitaire et inclusif »

Axe 3.1 : Égalité femmes-hommes

▸ OBJECTIF 20 : FAVORISER LA PRISE EN COMPTE DU GENRE DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES
▸ OBJECTIF 21 : LUTTER CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES ET LE PHÉNOMÈNE PROSTITUTIONNEL
▸ OBJECTIF 22 : FAVORISER L'INCLUSION SOCIALE DES FEMMES À TRAVERS LA CULTURE ET LE SPORT
▸ OBJECTIF 23 : ACCOMPAGNER LES PARISIENNES LES PLUS PRÉCAIRES
▸ OBJECTIF 24 : FAVORISER LA CONQU ÊTE ET L'APPROPRIATION DE L'ESPACE PUBLIC PAR LES FEMMES
▸ OBJECTIF 25 : VALORISER LA DÉMARCHE ET RENDRE VISIBLE SES RÉSULTATS

Axe 3.2 : Lutte contre les discriminations

▸ OBJECTIF 26 : FAVORISER L'INCLUSION SOCIALE ET CITOYENNE SANS DISCRIMINATION
▸ OBJECTIF 27 : ACCOMPAGNER INDIVIDUELLEMENT LES PUBLICS LES PLUS FRAGILES

Axe 3.3 : Handicap

▸ OBJECTIF 28 : FAVORISER L'INCLUSION SOCIALE ET CITOYENNE AINSI QUE LEUR PARTICIPATION À LA VIE DE LA CITÉ

	Objectifs 2024-2027	Actions 2024-2027	Détails des actions	Amendements	Avis sur amendemants
Axe 2.1 : Égalité professionnelle femmes-hommes					
Objectif 10 : Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles					
10.1.	Encourager la mixité des métiers : recrutement, conditions de travail, lutte contre les stéréotypes, infrastructures…	Mettre en place les dispositifs et infrastructures nécessaires à la mixité des personnels	Poursuivre et partager l'état des lieux des locaux sociaux/vestiaires/wc dans les directions. Réaliser des aménagements ou des travaux quand cela est nécessaire. **SUPAP 1: La mise en conformité obligatoire des vestiaires avec l'engagement à un état des lieux commençant par les directions suivantes : DJS, DASCO, DILT, DPE, DVD, DPMP, DDCT** **SUPAP 2: La programmation de travaux d'aménagement dès janvier 2025 et dans l'attente des aménagements nécessaire, l'accompagnement de l'agente pour lui offrir des solutions alternatives**		**SUPAP 1: Avis défavorable** **Amendement de moyen qui pourra être examiné lors de la mise en oeuvre du plan** **SUPAP 2 : Avis défavorable** **Risque d'instaurer la mobilité systématique comme solution alternative**
			SUPAP3: Davantage de vêtements adaptés aux morphologies des agent.es (dont les EPI) et des vêtements grossesse en nombre suffisant et proposé automatiquement		**Avis défavorable** **Amendement de moyen qui pourra être examiné lors de la mise en oeuvre du plan**
Objectif 11 : Supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière					
11.2.	Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération	Utilisation des RPP pour accroître l'équité des procédures d'avancement et permettre de supprimer les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes	Prise en compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les corps et grades concernés lors de l'élaboration des tableaux d'avancement au choix. Augmentation des taux de promotions dans les corps les plus féminisés.	Retex au CT central **SUPAP 5: Un ratio à 100 % des catégories A à prédominance féminine**	**Avis défavorable :** **Détermination des RPP proprement dit fait l'objet d'une discussion distincte**
		Études sur les écarts de rémunérations afin d'identifier et supprimer les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes	Utilisation de l'outil d'analyse développé par la DGAFP suite à l'accord interprofessionnel de 2018. Etude approfondissant les résultats de l'outil DGAFP. Création et expérimentation d'outils internes destinés à identifier les différences de rémunération et les mesures de correction adaptées. Extension de l'étude aux agentes et agents contractuels prédéterminés en fonction des capacités de l'outil	Présentation des résultats de l'analyse en CT central Propositions CT: - état des lieux genré des écarts concernant les heures supplémentaires - évaluer la situation des non titulaires et des assistantes familiales et maternelles **SUPAP4: Une enveloppe budgétaire dès le budget de décembre 2025, pour apporter des corrections salariales aux inégalités entre les femmes et les hommes suite à la présentation de l'état des lieux réalisé en 2023/24** **SUPAP6: La déprécarisation massive des agent.es, la reconnaissance et la contractualisation des faux vacataires et la transformation des contractuel.les à temps incomplets à du temps incomplet** **SUPAP7: Une analyse des salaires des non titulaires, par genre et type de métiers pour prévenir des inégalités salariales** **SUPAP8: analyse des heures supplémentaires et des primes selon le genre par et entre direction et corps de métiers, pour faire évoluer des organisations du travail plus égalitaires** **SUPAP 9 : création d'une céllule juridique spécialisée à destination des agents pour créer des situations de discrimination raciales**	**SUPAP 4 et 6 : Avis défavorable** **Amendements relevant des discussions budgétaires** **SUPAP 7 et 8 : Avis défavorable** **Amendements relevant des travaux sur l'égalité des rémunérations sont engagés (ces pistes de travail pourront être examinées en fonction des orientaions prises)** **Pour SUPAP 9 : Avis défavorable** **Réserve juridique**
11.3	Neutraliser l'impact des congés familiaux sur la rémunération et le	Mesure et traitement de cet impact à l'échelle de la Ville	Réalisation et diffusion d'une étude sur l'impact global des congés familiaux (maternité, paternité, adoption et parental) sur la rémunération à la Ville et comparaison avec les études nationales sur l'impact global de ces congés sur la rémunération. **au lieu** **Communication dédiée pour rappeler aux managers l'interdiction de diminuer les primes des agent.es ayant bénéficié d'un congé familial (maternité, parental, adoption et paternité) sans lien avec la qualité du service** **mettre** **Mise en place, au retour de l'agent.e, d'un dispositif de revalorisation indemnitaire, en IFSE, correspondant à l'attribution, par rapport au taux directeur du ou des campagnes indemnitaires appliqué durant son absence, de la moyenne des trois dernières du pourcentage de revalorisation obtenue par l'agent.e par rapport au taux directeur.** Contrôle systématique de l'absence de discrimination liée à la grossesse ou à la prise de congés famliliaux par les SRH à la fin de la campagne de primes de fin d'année	Analyser la répartition F/H et par catégorie des congés familiaux (enfants malades et congés parentaux) **SUPAP 11: octroi systématique à minima du taux directeur aux agentes en congés maternité dans l'année lors de la campagne de prime (CIA, IFSE) et une procédure de contrôle systématique de l'absence de discrimination liée à la grossesse ou à la prise de congés familiaux** **CFDT1: S'assurer que tous les corps au sein d'une même catégorie ont bien les mêmes planchers et plafonds de primes RIFSEEP (par exemple, le plancher est différent entre les ingénieurs et les attachés),** **CFDT2: S'assurer que tous les agents nouvellement recrutés sont bien mis au plancher des primes RIFSEEP de leur corps (ce qui n'est toujours pas le cas …) : demande d'avoir une information régulière du SREM en CST central sur les montants planchers de primes réellement attribués, en équivalent temps plein.** **CFDT3:Les agents en cours de recrutement et les SRH doivent impérativement avoir le détail de la rémunération proposée (indice et primes de manière distincte, ce qui n'est toujours pas le cas).**	**SUPAP11 : Repris avec proposition alternative de l'administration** **CFDT 1 et 2 : Avis défavorable** **Amendements relevant des travaux sur l'égalité des rémunérations sont engagés (ces pistes de travail pourront être examinées en fonction des orientaions prises)** **CFDT3: Avis favorable**

	déroulement de carrière	Remplacer les encadrant.es absent.es pour congés familiaux de plus d'un mois	Centralisation des données sur les départs en congés familiaux afin d'évaluer les besoins	Nouveauté Plan 2024-2027 Proposition Paris Pluri'elles **SUPAP12: remplacement des agent.es absentes pour congés familiaux de plus d'un mois, toutes les fonctions ont vocation à être remplacées- soit la création de 300 équivalents temps plein pour respecter la santé des agent.es et des collectifs de travail** **CFDT4: Remplacer tous les agent et agentes pour congés familiaux, et pas seulement les encadrant.e.s.** **CFDT5: Cela doit inclure tous les types de congés maternité, parental (< à 6 mois), adoption et paternité.** **CFDT6: Garantir qu'un agent ayant pris un congé familial de plus d'un mois ait bien le taux minimal d'augmentation annuel de ses primes (et pas 0% d'augmentation)**	**Avis défavorable: Amendements relevant des discussions budgétaires**
Objectif 12 : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale					
	Concevoir des organisations de travail au bénéfice de l'égalité professionnelle	**SUPAP13: Si l'agent.e souhaite évoquer sa situation familiale, l'employeur doit avoir une attention particulière sur les difficultés rencontrées pour « articuler la vie professionnelle et personnelle »**			**Avis défavorable : Explicatation de l'objectif global sans formuler une action particulière.**
		SUPAP14: effectifs supplémentaires pour permettre une meilleure articulation vie personnelle et vie professionnelle avec la réduction du temps de travail			**Avis défavorable: Amendement relevant des discussions budgétaires**
		SUPAP17: respect effectif du temps partiel et la compensation des temps partiels par la création de postes afin d'éviter que les agentes en temps partiel travaillent en réalité à 100 % pour un temps de travail payé à 80 %.			**Avis défavorable: Amendement qui consacrerait une organisation du travail défaillante à des cas isolés devant être résolue par d'autres moyens.**
		CFDT7: facilitation d'obtention de places en crèches municipales et/ou familiales à Paris pour les agent.e.s du service public parisien qui n'habitent pas Paris (NB : la crèche de l'hôtel de ville est très éloignée pour les agents qui travaillent loin de Paris centre !) ;			**Avis défavorable Amendement en contradiction avec le dispositif CESU pour frais de garde à tou·tes les agent·es quels que soient l'adresse et mode de garde choisi.**
12.1.		Pouvoir adapter le modalités de télétravail aux contraintes de la vie personnelle	Offrir la possibilité aux nouveaux parents qui le souhaitent d'étendre le nombre de jours de télétravail au retour d'un congé maternité/paternité dans le respect du cadre général instauré à la Ville de Paris, **de manière limité dans le temps**	Nouveauté Plan 2024-2027 Proposition Paris Pluri'elles **SUPAP16: Prévenir les risques du télétravail tant sur la santé que sur la carrière : Des dotations en matériel ergonomique (fauteuil, table …), et d'ores et déjà l'application du plafond d'indemnisation prévu par l'accord national (le plafond de la Ville est en dessous) Des dispositifs techniques garantissant la déconnexion (outils numériques bridés à certaines heures) et donc la préservation du temps personnel et intime et la santé de chacun.e L'amélioration des conditions de travail sur site (création de postes, fin des open spaces…) et de l'accès aux logements sociaux proches afin que le télétravail puisse être un vrai choix Un contrôle que le télétravail n'ait pas d'impact sur le déroulement de carrière**	**Avis défavorable Amendement sans lien avec l'objectif**
12.2.	S'engager pour la santé gynécologique des agentes	Sensibiliser les agentes sur le sujet Travaux sur les possibilités d'accompagnement médico-administratif des agentes souffrant d'endométriose, de dysménorrhée (règles douloureuses) Travaux sur la possibilité d'un suivi gynécologique via les services municipaux	Aménager le télétravail des agentes en cas de dysménorrhée sur prescription médicale Examiner la possibilité de la prise en charge par la prévoyance du jour de carence en cas d'arrêt lié à l'endométriose Mobilisation des médecins du SMP (+ CMIE), du PAMA Organiser une campagne de sensibilisation interne sur la santé gynécologique Examiner la possibilité de proposer un suivi gynécologique régulier des agentes par les structures municipales (sages femmes?) **SUPAP19: Information par la médecine du travail et le BPRP sur les possibilités concrètes pour permettre un suivi, un aménagement de poste en cas d'endométriose** **SUPAP20: possibilité de 3 autorisations spéciales d'absence pour prévenir les journées de travail trop dures pour une grande partie des collègues quand elles ont des règles abondantes et douloureuses.** **SUPAP21: Expérimenter des documents uniques des risques genré comme le préconise l'ANACT, afin de mieux identifier, prévenir et prendre en compte les pénibilités des métiers à prédominance féminine notamment**	Nouveauté Plan 2024-2027 Proposition Paris Pluri'elles **SUPAP18: Ouvrir des négociations sur la reconnaissance des pénibilités dans les métiers à prédominance féminine.**	**SUPAP 18, 19 et 21 : Avis défavorable Amendements de moyen qui pourront être examinés lors de la mise en oeuvre du plan SUPAP 20 : Avis défavorable En attente évolution réglementaire**
				CDFT8: Ajouter un item sur le suivi par la médecine du travail des agentes en état de grossesse	

12.3.	Favoriser la prise effective et dans de bonnes conditions, des congés et absences liés à la parentalité (congé maternité, congé de paternité et d'accueil de l'enfant, congé parental, congé accueil adoption)	Diffusion et utilisation des outils RH sur l'accompagnement du congé maternité et du guide des parentalités	Outil réalisé et diffusé une première fois en mars. Renouveler régulièrement l'information aux SRH et aux encadrant.es.	**et avoir un bilan de ces visites médicales par direction (la question sous-jacente est de savoir si toutes les agentes en état de grossesse voient au moins une fois le médecin du travail pour évoquer les aménagements de leur poste). Le bilan permettra de croiser les données avec le RSU de chaque direction, car le nombre de congés maternités y est mentionné** **CFDT9: Ajouter un item sur un bilan du nombre de réductions horaires pour les agentes en état de grossesse (la réduction horaire d'1h par jour est de droit, même si toutes les agentes ne la demandent pas), par direction et par corps, pour identifier soit des difficultés d'organisations du travail, soit des sociologies d'agentes qui n'utilisent pas leurs droits pour faire des campagnes d'information ciblées (NB je pense que les femmes cadres ne le demandent pas, moi la première !).**	**Avis défavorable : Amendements de moyen qui pourront être examinés lors de la mise en oeuvre du plan**
Objectif 13 : Lutter contre les violences sexuelles et sexistes au travail ou impactant le travail					
13.1	Former et sensibiliser les agentes et agents à la prévention et à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes	Déploiement de dispositifs de formation dédiés	Déploiement des formations catalogue Projets de formations spécifiques ("formation intra") déployés à partir des formations catalogue à la demande des directions pour répondre à des besoins précis ex: membres des conseils de discipline, SRH Ateliers d'échanges et de formation sur mesure ou co-créés avec des collectifs ciblés dans différentes directions animés par la MEPI Diffusion du module de e-learning dédié sur Ville@pp « Prévenir le sexisme et les violences sexuelles » Intégration obligatoire de la thématique VSS au parcours d'accueil et d'intégration de chaque direction 2024: Intégrer dans les formations post-concours internes à la ville un module obligatoire sur la prévention des VSST	**SUPAP22: Une formation de minimum 2 journées pour les agent.es prioritaires, de l'ensemble des encadrant.es et des RH** **SUPAP23: Une formation de 2 jours des mandaté.es CST et FSSST obligatoires afin de construire et suivre des plans de prévention des violences sexistes et sexuelles pour transformer l'organisation du travail et protéger les agent.es dans chaque direction et en central**	**Avis défavorable : Amendements de moyen qui pourront être examinés lors de la mise en oeuvre du plan (des formations obligatoires sont suivies. Les mandatés des instances pourront être intégrés dans les publics cibles lors de la mise en œuvre du plan.)**
		Organisation d'événements et de campagnes de sensibilisation	Organisation d'événements, notamment pour la Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes (25 novembre) Sensibilisation d'un nouveau public cible : les stagiaires, les étudiant.es en apprentissage et alternance, les doctorant.es en contrat CIFRE, les volontaires en service civique, **les vacataires**. Diffusion du Violentomètre VSS au travail. **SUPAP25: Diffusion du dépliant VSST dans le bulletin de paie du mois de novembre 2025 dans le cadre de la campagne contre les violences faites aux femmes**	**SUPAP 24 : Des sensibilisations de tous.tes les agent.es fonctionnaires et contractuel.les d'au moins une demi-journée annuelle, sur la prévention des VSST en complément des 4 thématiques obligatoires du plan égalité dès le mois de novembre 2025 (handicap, discriminations raciales, LGBTI+)** **SUPAP 26 : sensibilisation aux vacataires**	**Avis défavorable : Amendements de moyen qui pourront être examinés lors de la mise en oeuvre du plan (SUPAP 24 : déjà intégré dans la formation PVSP ; SUPAP 26 : pris en compte)**
		SUPAP27: construction d'un plan central de prévention des violences sexistes et sexuelles, document cadre pour les plans de direction avec suite au signalement, l'engagement au traitement des situations avec protection et accompagnement de la victime et des témoins, suspension provisoire de l'agresseur, accompagnement et restauration du collectif de travail et une enquête FSSCT pour agir sur l'organisation du travail et supprimer les risques.			**Avis défavorable Plan répond à cet objectif Contextualisation nécessaire dans chaque direction Démarche centralisée pour le suivi des signalements et l'effecticité de leur traitement**
		Formalisation des procédures de signalement et traitement des VSST par les directions	Accompagner les directions dans la rédaction d'une procédure "violences" interne : logigramme, bonnes pratiques, conseils sur la posture d'écoute et de non-jugement. Informer les agent.es sur cette prodédure pour que chacun.e sache que faire en cas de VSST Intégration de la thématique dans le Document unique de toutes les directions **SUPAP34: : Le collectif de travail doit être accompagné suite à des VSST, afin de prévenir, rassurer, protéger et faire évoluer l'organisation du travail**		**Avis défavorable Déjà mis en œuvre sur demande des DO**

13.2	Consolider et communiquer sur les procédures internes	Consolider la procédure globale de signalement et traitement des violences touchant les agent·es	Créer un dispositif supplémentaire de signalement et traitement des violences (notamment des VSST) porté par la DRH afin de proposer une entrée complémentaire/subsidiaire aux dispositifs existants Organiser le contrôle par le Secrétariat général des dispositifs de signalement et traitement des VSST existants Organiser l'évaluation annuelle des dispositifs et partager cette évaluation avec les agent·es **SUPAP32: harmonisation des sanctions à l'échelle de la ville en matière de VSST, et une forme d'information dans le cadre de l'accompagnement de la victime pour la reconnaissance des violences dont elle a été victime**	**SUPAP29: Obligation pour les encadrant.es et accompagnement de celui-ci pour signaler les faits et d'y donner suite pour la victime, l'agent incriminé, l'accompagnement du collectif de travail** **SUPAP31: Effectivité de la mise à pied conservatoire de l'agresseur présumé en cas de mise cause d'harcèlement sexuel, agression sexuelle ou de viol au cours de l'enquête**	**Avis défavorable** **29 : déjà intégré** **31 et 32 : Amendements de moyen qui pourront être examinés lors de la mise en oeuvre du plan**
		Recensement des données Ville	Cartographie annuelle des violences sexuelles et sexistes dont sont victimes les agent·es de la Ville dans le cadre de leurs fonctions par typologie: signalement aux SRH/ au SAM/cellule de recueil des signalement (DRH), engagement d'une procédure disciplinaire, enquête menée, sanction prononcée. Réalisée dans le cadre d'une équipe pluridisciplinaire et d'outils de remontée travaillées avec les SRH des directions	**SUPAP30: rapport annuel en FSSSCT central de suivi global des situations de violences sexistes et sexuelles, des protections fonctionnelles accordées, des suivis des victimes, des sanctions disciplinaires et de l'amélioration des conditions de travail dans le site où se sont déroulées les faits**	**Avis favorable**
	Accompagner les agent·es victimes de violences sexuelles et sexistes au travail	**SUPAP28: accompagnement global des agentes victimes (écoute, mise en protection, soutien sur le plan de la santé, aménagement de poste si nécessaire, aide à la demande de protection fonctionnelle, information régulière sur l'état de suivi du traitement du signalement)** **SUPAP33: : La victime doit être au centre de toute décision concernant son devenir sur sa situation professionnelle**			**Avis défavorable** **c'est l'objet même du plan** **le plan se décline en objectifs et action en évitant les déclarations d'intention**

	Objectifs 2024/2027	Actions 2024/2027	Détails des actions	Amendements	Commentaires sur amendements
Axe 2 : Paris, employeur inclusif					
Axe 2.2 : Lutte contre les discriminations					
Objectif 14 : Prévenir les discriminations dans le cadre professionnel					
14.1.	Former et sensibiliser les agent·es à la lutte contre les discriminations	Création d'une nouvelle formation	Création et ajout d'une formation "Lutte contre le racisme et l'antisémitisme" au catalogue de formation de la Ville (en 2024) : EGALITE 26	Nouveauté Plan 2024-2027 **SUPAP35: après antisémitisme, rajouter islamophobie.** **SUPAP36: Associer les syndicats à la création de cette nouvelle formation.**	**Avis défavorable** **SUPAP 35: cette nouvelle formation répond à une obligation légale et en reprend l'intitulé. Le contenu de la formation évoque l'antisémistisme + les discriminations liées aux religions et origines.** **SUPAP 36: Formation déjà créée et mise en oeuvre.On peut partager les supports utilisés par le prestataire et les évaluations avec les OS.**
		Obligation de formation à la LCD pour les managers	Intégration de la formation EGALITE 10 "Manager sans discriminer" parmi les formations obligatoires dans le parcours PIMS Conditionnement du versement de la Prime de prise de responsabilité au suivi de la formation EGALITE 10 au plus tard 5 ans avant la prise de fonction	Nouveauté Plan 2024-2027 **SUPAP37: Obligation de formations de 2 jours (incluant le cadre règlementaire en matière de sanctions disciplinaires, procédures pénales, d'obligations de sécurité et de prévention, et l'accompagnement des victimes et du collectif de travail et ateliers de mise en situation) pour les encadrant.es dans l'année de leur prise de fonction sur la lutte contre les discriminations raciales, l'égalité femmes – hommes, la lutte contre les discriminations liées au handicap, la lutte contre les discriminations LGBTI, la transphobie et l'accompagnement des parcours de transition) soit 8 jours minimum.**	**Avis défavorable** **Amendement de moyen qui pourra être examiné lors de la mise en oeuvre du plan**

Objectif 15 : Mieux connaître et traiter les cas de discriminations subis ou ressentis par les agent·es					
15.2.	Évaluer et mesurer les discriminations au sein de l'administration	Collecte exhaustive et analyse des données relatives aux discriminations, violences sexuelles et sexistes et violences physiques et morales en lien avec les discriminations	Campagne annuelle de collecte des données Publication interne annuelle et analyse des données relatives aux discriminations et aux violences en lien avec les discriminations	2024: recensement des données existantes **SUPAP 10: suivi des rémunérations d'une cohorte d'agent.es non titulaires en raison de leur nationalité hors européenne dans un corps de métiers et des mesures correctives si des inégalités sont révélées avec les agent.es fonctionnaires exerçant les mêmes métiers (exemple des assistantes maternelles/des assistantes familiales/ des technicien.nes de surface).**	**Avis défavorable** **Finalisation préalable des travaux sur les rémunérations femmes hommes** **Vérification juridique de la demande proposée**

	Objectifs 2024-2027	Actions 2024-2027	Détails des actions	Amendements	Commentaires amendements
Axe 2 : Paris, employeur inclusif					
Axe 2.3 : Handicap					
Objectif 18 : Améliorer le suivi et l'accompagnement des agent·es bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)					
18.1.	Optimiser les conditions de travail des agent·es bénéficiaires de l'obligation d'emploi	Mettre en œuvre les aménagements et accompagnements nécessaires qu'ils soient d'ordre matériel, organisationnel, liés au transport, ou des aides humaines	Aménagement des rythmes et des postes de travail. Aides au transport et aides humaines (accompagnement sur le lieu de travail, interprètes en LSF). Réduire les délais d'obtention des aménagements à partir de la préconisation médicale. Harmonisation et clarification des préconisations médicales Faire des statistiques sur tous les types d'aménagements. Conception et diffusion d'un outil d'information des agent·es sur les différentes possibilités d'aménagement de poste Création d'un GT dédié aux préconisations avec le SMP et le CMIE?	**SUPAP44 : Inciter les agent.es à solliciter une RQTH auprès de la MDPH. Informer les agent.es de l'intérêt de de faire valoir leur RQTH auprès de leurs services pour obtenir un aménagement de poste.** **SUPAP45 : L'orientation systématique vers le SMP par la DRH des agent.es détenteurs d'une RQTH ou en reclassement.** **CFDT11: Ajouter un item, sur l'adaptation de tous les outils informatiques aux handicaps des agents (par exemple, FMCR, outil de recensement des demandes de formation et des demandes de télétravail n'est pas accessible aux non-voyants et mal-voyants, car il n'est pas compatible avec les logiciels de lecture/reconnaissance visuelle et vocale).**	**Avis défavorable** **SUPAP 44 et CFDT 11 Amendements de moyen qui pourront être examinés lors de la mise en oeuvre du plan** **SUPAP 46. mis en oeuvre : les référentes handicap proposent un RDV au SMP/Prevlink lors de leur 1er entretien avec les agent.es RQTH**
		SUPAP38: compensation en effectifs pour garantir le bon accueil des agent.es en mi-temps thérapeutiques dans les services.			**Avis défavorabe** **Amendement relevant des discussions budgétaires**
		SUPAP40: Établir un nombre de référents handicap proportionné à l'effectif de chaque direction, en augmentant drastiquement les moyens d'accompagnement	**SUPAP39 : Faire apparaitre les référents handicap dans l'organigramme de directions** **SUPAP46 : Prévoir des formations spécifiques pour les référents handicap afin d'assurer l'accompagnement de qualité**		**Avis défavorable:** **Amendements de moyen qui pourront être examinés lors de la mise en oeuvre du plan**
		CFDT10: obtenir les budgets annuels nécessaires à la mise en œuvre effective des aménagements et accompagnements nécessaires qu'ils soient d'ordre matériel, organisationnel, liés au transport, ou des aides humaines			**Avis défavorable** **Amendement relevant des discussions budgétaires**
18.2	Favoriser l'accès à l'information, l'échange entre pairs et le sentiment d'être accepté·e.	Apporter une information régulière et accessible aux agent·es bénéficiaires de l'obligation d'emploi	Diffusion de la Newsletter (3 fois par an) à tous les agent·es bénéficiaires de l'obligation d'emploi.	**SUPAP42: Diffusion de la newsletter sur le handicap par mail et avec la fiche de paie**	**Avis défavorable** **Amendement de moyen qui pourra être examiné lors de la mise en oeuvre du plan** **La newsletter handicap "Handirect" est réservée aux agent·es en situation de handicap qui la reçoivent déjà directement à domicile.** **Les exemplaires sont également téléchargeables sur Intraparis**
Objectif 19 : Optimiser les procédures RH pour les agent.es en situation de handicap ou reconnus inaptes à leurs fonctions, et ainsi faciliter leur intégration					
19.1.	Poursuivre l'amélioration des procédures de recrutement des agent·es en situation de handicap	Consolider le dispositif de recrutement par voie dérogatoire	Harmonisation des procédures de recrutement via la voie dérogatoire. Information via des outils et partenariats dédiés Travail sur les viviers de recrutement	**SUPAP47: prévoir des passerelles pour corriger les trajectoires des agent.es qui n'ont pas fait leur reconnaissance RQTH à temps et qui ont, à tort, été recrutées de façon standard**	**Avis défavorable** **Impossibilité juridique : les candidat·es en situation de handicap sont libres de choisir leur modalité d'entrée (concours/RSCD classiques avec ou sans aménagement d'épreuves et/ou voie dérogatoire).** **Les fiches de postes et la compensation du handicap proposées ensuite sont strictement les mêmes que l'on soit en contrat art. 352-4 ou en stage de la fonction publique.**
19.2.	Améliorer les procédures d'intégration des agent·es en situation de handicap	Harmoniser les procédures d'intégration et informer les acteurs concernés (SRH des directions, bureaux de gestion)	Informer systématiquement la MEPI des nouveaux et nouvelles arrivantes BOE Suivi régulier des agents BOE par les référent.es handicap de chaque direction.	**SUPAP48: Informer les agent.es qu'il leur sera nécessaire de lever par eux même le secret médical lors de leur intégration s'ils veulent que les spécificités de leur handicap soient prises en compte dans le poste**	**Avis défavorable** **Amendement de moyen qui pourra être examiné lors de la mise en oeuvre du plan (les agent·es sont les seuls habitilités à parler de leur handicap).**
19.3.	Accompagner les agent·es en reconversion pour raison de santé	Mise en place de la période préparatoire au reclassement (PPR) et d'un accompagnement des agents hors PPR	Développement d'outils d'accompagnement au repositionnement professionnel : ateliers CV, préparation aux entretiens Développement d'une offre de formation complète : évaluations, remises à niveau matières fondamentales et bureautique. Développement des passerelles sécurisées. Accompagnement individuel de tous les agents en reclassement par une équipe de conseillers dédiée aux agents hors PPR. Présence de médiateurs numériques pour aider à l'utilisation des outils numériques de la Ville (offre de postes, formations à distance).	**SUPAP41: respect les délais entre le rendez-vous d'expertise, le rendez-vous avec le conseil médical, la publication de l'arrêté d'inaptitude et le rendez-vous PPR c'est-à-dire de 15 jours à 3 semaines. En cas de non-respect, une compensation financière devra être versée à l'agent.e** **SUPAP49: Améliorer et adapter des conditions d'accueil du Centre de Transition Professionnelle aux personnes en situation de handicap (ascenseur en état de marche, mobilier et postes informatiques adaptés aux situations de handicap, proximité des transports en commun)**	**Avis défavorable:** **Amendements de moyen qui pourront être examinés lors de la mise en oeuvre du plan**
		Professionnalisation des équipes du Centre des transitions professionnelles	Professionnalisation de l'ensemble des conseillers en transition professionnelle : formations handicap, discrimination, addictologie, deuil du métier, premiers secours en santé mentale. Mise en place de co-développement pour favoriser l'analyse des pratiques et d'une supervision.	**SUPAP50: Création de postes de conseillers en transition professionnelle de manière à adapter le nombre de conseillers référents au nombre d'agents en reconversion ainsi qu'au nombre de postes libres au terme des reconversions**	**Avis défavorable:** **Amendement drelevant des discussions budgétaires**
Objectif 20 : Former, sensibiliser et accompagner les agent·es sur les enjeux liés au handicap					
20.3.	Accompagner les encadrant·es et les collectifs de travail des agent·es bénéficiaires de l'obligation d'emploi	Mise en place de dispositifs de sensibilisation à l'arrivée de l'agent·es ou au cours de sa carrière	Systématiser la proposition faite aux agent·es BOE de sensibiliser leur collectif de travail et augmenter le recours aux appuis spécifiques. Recenser les agent·es bénéficiaires de l'emploi accompagné. Signer les conventions et coordonner l'accompagnement sur le lieu de travail.	**SUPAP43: Dispenser des sensibilisations spécifiques pour les collectifs de travail qui accueillent les personnes en situation de handicap (sur le droit, aménagement de poste, compréhension des réalités du handicap – on pense notamment au « handicap invisible »)**	**Avis défavorable** **Déjà pris en compte dans les actions des objectifs 20.2 (formation, sensibilisation généraliste) et 20.3 (sensibilisation du collectif de travail ciblée sur le handicap de l'agent·e concerné·e)**