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	Commentaires
Axe 2.1 : Égalité professionnelle femmes-hommes				
Objectif 9 : Mieux connaitre et valoriser la situation de la collectivité parisienne en matière d'égalité professionnelle				
9.1	Evaluer régulièrement la situation et permettre la comparaison entre collectivités	Produire et publier l'index relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (CGFP, articles L. 132-9-3 à L. 132-9-5 ; décr. n° 2023-1136 et n° 2023-1137)	L'art. 9 de la loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 a créé une obligation de production d'un index relatif aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (CGFP, articles L. 132-9-3 à L. 132-9-5). Les modalités de calcul des indicateurs a été précisé par 2 décrets (décr. n° 2023-1136 et n° 2023-1137). La note finale doit être supérieure ou égale à 75 points.	Nouveauté du Plan 2024-2026 pour mise en conformité légale
9.2	Visibiliser la politique parisienne d'égalité	Assurer la déconcentration interne de la politique centrale Visibilisation externe de la politique parisienne	Accompagner les directions dans l'élaboration et la mise en oeuvre de leur plan d'action en correspondance avec le plan central S'impliquer dans différents réseaux autour de l'égalité (AFMD, DAGFP, DGCL, etc.) Organisation et participation de la Ville de Paris à des évènements relatifs à l'égalité professionnelle	Nouveauté Plan 2024-2027
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…	Adaptation des épreuves ou barèmes d'épreuves lors du recrutement (mobilité interne, examens professionnels) pour plus de mixité.	Expérimenter de nouvelles épreuves : mises en situation, évaluation à 360, lettres de recommandation, observations en situation, barêmes adaptés..	Nouveauté Plan 2024-2027 Proposition Paris Pluri'elles
		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.	
			Assurer la parité des président·es et jurys de concours et d'examens professionnels	
10.2.	Déconstruire les stéréotypes de genre et former à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	Organisation de campagnes de sensibilisation et d'évènements	Organisation d'événements à l'occasion de la journée contre le sexisme (25 janvier), la Journée internationale des droits des femmes (8 mars). Diffusion des expositions, de modules de formation en ligne, outils innovants (casques réalité virtuelle, jeux de plateau...) Animation d'ateliers dédiés	
		Déploiement de dispositifs de formation dédiés	Déploiement des formations proposées au catalogue annuel de formation de la Ville Projets de formations spécifiques ("formation intra") déployés à partir des formations catalogue à la demande des directions pour répondre à des besoins précis. ex: jurys de concours, SRH, équipes chargées de la communication Ateliers d'échanges et de formation sur mesure ou co-créés avec des collectifs ciblés dans différentes directions animés par la MEPI Ateliers d'échanges de pratiques managériales (AEPM) organisés par la Mission management	
		Favoriser l'usage d'une langue non sexiste dans les publications internes	Accompagner les services communication et les SRH pour l'application d'un référentiel commun autour de l'écriture inclusive Partager ce référentiel	Nouveauté Plan 2024-2027

10.3.	Favoriser l'investissement des femmes dans le dialogue social	Mise en œuvre et suivi des règles de compositions équilibrées des instances de dialogue social	Mesure annuel de la composition des instances de dialogue social (CST, FS-SSCT, CSAP, CAP) : comparaison du taux requis par instance au taux réel. Actions de sensibilisation auprès des directions et des organisations syndicales quand l'écart entre taux réel et taux requis est élevé,	Evolution de l'objectif dans les actions prévues et les indicateurs de résultat
10.4.	Accompagner les femmes dans l'échange de bonnes pratiques et le soutien entre paires	Poursuite du programme Paris Pluri'elles	Un programme par an organisé et coordonné par un binôme constitué par une agente de la Mission égalité professionnelle et inclusion et une agente de la Mission management. Une promotion de 20 femmes managers est constituée et suit un programme pendant un an, avec une offre d'accompagnement individuelle et collective. Ressources internes mobilisées: coachs, co-developpeurs, mentores et prestations externes pour les conférences. Les 3 conférences sont ouvertes à tous les agent.es de la ville.	
		Création et développement de réseaux de femmes au sein de la Ville, par direction/filière	Au sein de chaque direction, selon les besoins identifiés, appui par les services centraux de réseaux de paires qui pourraient se monter, à l'instar du réseau des femmes éboueures.	Nouveauté Plan 2024-2027 Proposition Paris Pluri'elles
Objectif 11 : Supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière				
11.1.	Garantir l'égal accès aux corps, grades et emplois	Étude sur les déroulements de carrières : évaluation des points de blocage dans les carrières et analyse des causes des déséquilibres	Etude de cohortes dans des corps ciblés Analyse des ratios promu·e·s / promouvables dans des corps ciblés Mesurer et analyser la proportion des femmes et des hommes selon les modes de promotion au regard des données compilées : examen professionnel, concours, promotion au choix.	Présentation des résultats de l'étude en CT central : bilan annuel prévu sur tous les projets Etude de cohortes = évolution des écarts f/h 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
		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
		Information des agent·es sur les niveaux de rémunération	Publication des données sur les rémunérations dans le rapport de situation comparée (RSC) dans le rapport social unique. Publication de l'index relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.	Présentation des résultats en CT central

11.3	Neutraliser l'impact des congés familiaux sur la rémunération et le déroulement de carrière	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. 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) Les agents en cours de recrutement sont informés par les SRH du détail de la rémunération proposée (indice et primes de manière distincte).
		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
Objectif 12 : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale				
12.1.	Concevoir des organisations de travail au bénéfice de l'égalité professionnelle	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
		Pouvoir adapter le cycle de travail en roulement	Examiner la possibilité pour les nouveaux parents qui le souhaitent de disposer d'un roulement adapté, de manière limité dans le temps	Nouveauté Plan 2024-2027
		Aménager des espaces adaptés pour les agentes qui reviennent de congé maternité	Identification, aménagement d'espaces pour allaiter, tirer et stocker son lait : salles fermées, confidentielles, zone dédiée dans un frigo	Nouveauté Plan 2024-2027 Proposition Paris Pluri'elles
		Adapter les modalités de travail au regard des déplacements professionnels	Editer et partager une cartographie des "burolib" (bureaux non affectés) à l'échelle de la ville pour que des agent.es en déplacement sur un site extérieur au leur puisse s'installer provisoirement à un autre poste de travail connecté	Nouveauté Plan 2024-2027 Proposition Paris Pluri'elles
		Développer une offre de services tertiaires pour faciliter la vie des agent.es	Mise en place d'une étude de besoins pour évaluer l'intérêt de mettre en place une conciergerie au regard de l'expérimentation faite sur un site de la ville (Bédier)	Nouveauté Plan 2024-2027 Proposition Paris Pluri'elles

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?)	Nouveauté Plan 2024-2027 Proposition Paris Pluri'elles

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.	
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	
		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.	
13.2	Consolider et communiquer sur les procédures internes	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	
		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	
		Consolider la procédure de la reconnaissance des VSST comme accident du travail. Informer les agent.es sur le périmètre couvert par la protection fonctionnelle	Montage d'un groupe de travail avec le PAMA, la MEPI pour partager la procédure collectivement en associant les OS aux travaux en fonction des thématiques examinées. Elaborer et diffuser une fiche pratique pour expliquer la procédure	Nouveauté Plan 2024-2027

		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	Un bilan annuel est présenté en FS-SSCT centrale sur le 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.

	Objectifs 2024/2027	Actions 2024/2027	Détails des actions	Commentaires
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	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: jurys de concours, SRH Formations intégrées aux parcours de formations initiaux tels que les parcours GRH1 (Ecole des métiers RH), PIMMS et FILM (Mission management), parcours de formation des TSO laurét·es de concours de la DPE, etc. Ateliers d'échanges et de formation sur mesure ou co-créés avec des collectifs ciblés dans différentes directions animés par la MEPI Ateliers d'échanges de pratiques managériales (AEPM) organisés par la Mission management Préparations internes aux concours et examens professionnels organisées par la DRH et/ou les directions Parcours Principes et valeurs du service public (PVSP) obligatoire pour les nouveaux agents et les nouvelles agentes	Publics cibles: 2024: équipes domaine disciplinaire et OS intervenant en conseil de discipline 2025: BPRP et relais de prévention
		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
		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

14.2.	Informer et sensibiliser le plus grand nombre d'agent·es sur les discriminations	Diffusion des outils de sensibilisation des agent.es à la LCD	Diffusion systématique des outils dédiés à la LCD aux nouveaux.elles agent.es lors des formations, évènements et actions de sensibilisation sur la LCD: - dépliants de la collection "Stop! Agissons!" - Guide VOILAT - Guide des allié·es - affiches et cartes postales	
		Organisation d'événements et d'actions de sensibilisation thématiques	Circulation des expositions de la MEPI dans les services + organisation d'évènements associés Organisation d'ateliers de sensibilisation thématiques : à partir des casques de réalité virtuelle et/ou des jeux disponibles à la DRH Rappel systématique des enjeux et outils internes disponibles à l'occasion des journées internationales Installation systématique d'une exposition + diffusion d'outils à l'occasion des journées d'accueil des nouveaux et nouvelles arrivantes (sessions HDV et dans les directions)	2024: campagne de sensibilisation sur les discriminations au travail (expo + affiches) 2025: campagne de sensibilisation sur les discriminations liées à l'âge au travail dans le cadre du projet Fins de carrières piloté par le CTP 2026: campagne de sensibilisation sur les discriminations liées à l'appartenance syndicale
		Acquisition et diffusion d'une nouvelle exposition thématique	Exposition « Egalité et discriminations au travail, parlons-en ! » créée par Le moutard et complétée avec données relatives à la Ville de Paris	Nouveauté Plan 2024-2027
		Création d'un groupe de travail sur les discrimination avec les représentantes et représentants syndicaux	Relecture du kit du recrutement Participation à l'écriture du questionnaire de l'enquête ressenti discriminatoire Diffusion de l'expo discri Sensibilisation au discrimination Travail sur les discrominations liées à l'appartennace syndical	Nouveauté Plan 2024-2027
		Création et diffusion d'un nouvel outil de sensibilisation à la lutte contre les discriminations au travail	Outil à concevoir sur le modèle des Violentomètres permettant une auto évaluation des agent·es de leur cadre de travail et une évaluation collective anonyme du ressenti discriminatoire au sein d'un collectif identifié	
		Création et diffusion d'un nouveau dépliant	Nouveau dépliant "Homophobie et lesbophobie au travail, stop! Ensemble agissons!"	
14.3.	Diversifier les viviers de recrutement	Développement de la communication externe sur les métiers et modalités de recrutement de la Ville	Création/consolidation de partenariats associatifs, institutionnels, universitaires et autres pour la diffusion des offres de recrutement, notament d'apprentissage Organisation de rencontres entre professionnel·es et candidat·es / étudiant·es ex: immersion professionnelle Mobiliser les équipes de développement local et Espaces parisiens d'insertion pour cibler les habitantes et habitants des quartiers politique de la ville	

Objectif 15 : Mieux connaître et traiter les cas de discriminations subis ou ressentis par les agent·es				
15.1.	Protéger et accompagner les victimes et témoins de discriminations	Consolidation du dispositif interne de signalement et traitement des situations de harcèlement (dont harcèlement discriminatoire) et discriminations	Remise à plat de la procédure de signalement via le SAM , traitement et de suivi des situations. Mise en place d'un dispositif de signalement accessible à tou.tes, y compris aux agents en situation de handicap Communication sur la procédure.	
		Création d'un dispositif permettant aux candidat·es externes à la Ville (concours, RSC, etc.) de signaler des discriminations au recrutement	Définir une procédure dédiée Communiquer sur cette procédure auprès des candidat.es	
		Optimisation du dispositif disciplinaire dans le domaines des discriminations et du harcèlement discriminatoire	Conception d'un référentiel des sanctions applicables en matière de discrimination	Mesure de l'évolution des données disciplinaires depuis au moins l'année 2000
15.2.	Évaluer et mesurer les discriminations au sein de l'administration	Évaluation du ressenti discriminatoire des agent·es	Participation aux baromètres bi annuels de L'autre cercle sur les LGBT+ au travail Organisation d'enquêtes internes sur le ressenti discriminatoire des agentes et agents	2024: quatrième Baromètre L'autre cercle + deuxième enquête interne sur le ressenti discriminatoire ciblant notamment les discriminations liées à l'âge 2026: cinquième Baromètre L'autre cercle Nouveauté Plan 2024-2027
		Publication des données sociales et mesure de leur évolution	Production des indicateurs du chapitre " inclusion " dans le Rapport social unique Mesure et analyse de leur évolution	
		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
Objectif 16 : Appliquer le principe de non-discrimination dans toutes les étapes de gestion des RH				
16.1.	Accompagner les acteurs et actrices des recrutements collectifs pour un recrutement sans discrimination	Accompagnement des jurys de concours, des examinateur·rice·s et des secrétaires de jury	Actualisation du contenu des formations portant sur les discriminations proposées aux jurys de concours, examinateur·rice·s et secrétaires de jury Mise en place de testing de jury >> présence d'un observateur au sein des membres du jury pour les oraux de la filière administrative notamment.	
16,2	Outiller et accompagner les managers pour les recrutements	Diffusion d'outils d'aide au recrutement aux managers et SRH Accompagnement pour leur bonne utilisation	Conception et diffusion du kit interne recrutement Organisation d'ateliers permettant une réelle appropriation du kit par les recruteur.euses Collaboration avec A Compétences Egales et utilisation de leurs outils Expérimentation de dispositifs limitant les risques de discrimination lors des recrutements individuels notamment via le site TravaillerPourParis Expérimentation de dispositifs limitant les risques discrimination lors de l'affectation des lauréat·es et lauréats de recrutements collectifs	
16.3	Prévenir les discriminations dans la carrière	Accompagnement des services / agent.es en charge de la gestion des promotions	Organisation d'ateliers de sensibilisation et d'échange de pratiques inter bureaux animés par la Mission Egalité. Mesure et analyse annuelles des données	
16.4	Accompagner les agent·es trans, les agent·es non binaires et les agent·es suivant un parcours de transition	Consolidation du protocole d'accompagnement des agent·es trans	Diffusion du dépliant Transidentité et information des SRH des directions sur le sujet. Accompagnement des collectifs de travail concernés Retrait de la civilité sur les documents RH partout où sa mention n'est pas nécessaire. GT Transidentité avec des agentes et agents trans pour identifier et mettre en oeuvre les améliorations des procédures administratives Module de e-learning "Bien accueillir les personnes trans" disponible sur la plate forme Ville@App	Action 2024: groupe de travail avec les agentes et agents trans
16.5	Accompagner les permanent·es et agent·es bénéficiant d'une décharge syndicale	Consolidation des outils existant permettant l'application des droits dévolus aux permanent·es et agent·es bénéficiant d'une décharge syndicale	Recensement des outils d'information existants Consolidation de leur diffusion auprès des agent·es, SRH et managers Si nécessaire: conception d'un Guide des bonnes pratiques afin d'assurer le respect des droits syndicaux et des conditions d'utilisation des temps d'activité syndicale	Nouveauté Plan 2024-2027
16.6	Accompagner les agent.es absent.es pour raison de santé dans l'accès à l'information et la pleine juissance de leurs droits	Information des agent.es sur leurs droits + autre sujets liés à la carrière Accompagnement de ces agent·es pendant leur absence et lors de leur retour au travail	Recensement des outils d'information déjà existants au PAMA Création d'outils complémentaires : kiosque d'information dans la salle d'attente, newsletter ??	Nouveauté Plan 2024-2027
Objectif 17 : Mieux connaitre et valoriser la situation de la collectivité parisienne en matière d'inclusion professionnelle				
17.1	Evaluer régulièrement la situation et permettre la comparaison entre organisations	Participation à l'Observatoire de l'inclusion de l'AFMD	Utilisation des outils conçus par l'association Communication des résultats aux agentes et agents	Nouveauté Plan 2024-2027

	Objectifs 2024-2027	Actions 2024-2027	Détails des actions	Commentaires
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?	
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	S'assurer de l'accessibilité de la communication RH et de la communication interne via la réalisation d'un audit. Formation des acteurs clefs (réseau RH, réseau communication interne) à la méthode FALC et à l'accessibilité numérique (SCAR) : intégration de la sensibilisation au FALC au catalogue BF DRH	
			Accompagner les agents reconnus inaptes à leurs fonctions dans l'accès à l'information et la pleine jouissance de leurs droits : réunions d'accueil des agents entrant en période préparatoire au reclassement (PPR), réunions d'information collectives pour les agents hors PPR, réalisation des entretiens individuels RH, réunions d'information sur la retraite pour invalidité.	
			Diffusion de la Newsletter (3 fois par an) à tous les agent·es bénéficiaires de l'obligation d'emploi.	
		Permettre le partage et l'entraide entre pairs	Déployer la pair-aidance auprès de nouveaux groupes d'agents en situation de handicap : par exemple les agents en reconversion pour raison de santé, les agents sourds parlant la LSF et/ou dans des directions de la Ville volontaires	
18.3.	Permettre une meilleure progression de carrière des agent·es bénéficiaires de l'obligation d'emploi	Poursuite de l'expérimentation de la promotion dans un corps supérieur par la voie du détachement (possibilité d'intégrer ce corps à terme) après appréciation de l'aptitude professionnelle par une commission.	Poursuite de la mise en œuvre du dispositif expérimental Retour d'expérience sur les 2 premières années et amélioration de la procédure Augmentation du nombre de postes proposés, anticipation du calendrier des recrutements, sollicitation des SRH des directions Formation et coaching des candidat·es internes intéressé·es	
		Déploiement d'Indicarr' à la Ville : mesurer, comprendre et améliorer les carrières des agent·es bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)	Publication du rapport de situation comparée handicap dans le RSU (modélisation sur Digdash) Étude des écarts constatés sur certains process RH pour les comprendre et les corriger Amélioration de l'accessibilité des formations (aménagements, formations adaptées) Accompagnement spécifique des agent·es BOE pour la mobilité en tenant compte des spécifités liées aux situations de handicap	

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	Améliorer le sourcing des candidat·es à l'apprentissage en situation de handicap	Partenariats dédiés : convention Cap emploi, travail avec Arpejeh, contacter les référents handicap des CFA qui forment aux métiers Ville, créer des relations écoles avec les référents handicap des Universités (annuaire du FIPHFP) Organisation d'un forum apprentissage Ville de Paris Définition d'une procédure de traitement des candidatures handicap Formation des maîtres d'apprentissage au management inclusif Information accrue des référents handicap et des référents formation des directions sur les possibilités d'aménagements de poste et d'accompagnement.	
		Poursuivre le dispositif de titularisation directe des apprenti·es en situation de handicap (décret du 15 mai 2020)	Amélioration de la procédure de titularisation directe : recueil des avis circonstanciés des directions, sécurisation des postes budgétaires, information en amont des apprentis concernés, publicité sur le dispositif pour susciter des déclarations de handicap, etc.	
		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	
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.	
		Assurer les formations de compensation pour les agent·es BOE (utilisation de matériels, locomotion, etc.)	Formation spécifique (braille, locomotion). Formation à certains matériels techniques. Formation à la LSF pour agent·es sourd·es.	
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).	
		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.	

Objectif 20 : Former, sensibiliser et accompagner les agent·es sur les enjeux liés au handicap				
20.1.	Sensibiliser les agent·es au handicap	Organisation d'événements et de campagnes de sensibilisation	Mise en œuvre d'événements de sensibilisation au handicap	
20.2.	Former les agent·es au handicap au travail	Déploiement de dispositifs de formation dédiés	Déploiement des formations catalogue Nouveauté : sensibilisation à la LSF (encadrants et collègues d'agents Sourds) Projets de formations spécifiques ("formation intra") déployés à partir des formations catalogue à la demande des directions pour répondre à des besoins précis. Ateliers d'échanges et de formation sur mesure ou co-créés avec des collectifs ciblés dans différentes directions animés par la MEPI Ateliers d'échanges de pratiques managériales (AEPM) organisés par la Mission management	2024 : formation des personnes ressources : premiers secours en santé mentale. Groupe de réflexion et d'analyse des pratiques des référents handicap : 6 séances de 3h animées par une psychologue du travail
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.	