

Conseil Municipal du 12 décembre 2022

à 18h00

N°ordre 13
N° identifiant 2022-0286

Titre Charte de la diversité

Rapporteur(s) M. Stéphane ALLOUCH
Date de la convocation 02/12/2022

Président de séance Mme Léonore MONCOND'HUY
Secrétaire(s) de séance Frankie ANGEBAULT

PJ.

Membres en exercice	53	
Quorum	27	

Axe 1 - Favoriser la diversité dans nos effectifs - Partie 1
Axe 1 - Favoriser la diversité dans nos effectifs - Partie 2
Axe 1 - Favoriser la diversité dans nos effectifs - Partie 3
Axe 2 - Faire vivre la diversité dans notre collectivité - Partie 1
Axe 2 - Faire vivre la diversité dans notre collectivité - Partie 2
Axe 2 - Faire vivre la diversité dans notre collectivité - Partie 3

Présents	47	<p>Mme Léonore MONCOND'HUY - Maire M. Stéphane ALLOUCH - Mme Élodie BONNAFOUS - Mme Coralie BREUILLÉ-JEAN - Mme Ombelyne DAGICOUR - M. Amir MISTRIH - Mme Élisabeth NAVEAU DIOP - Mme Hélène PAUMIER - M. Kentin PLINGUET - M. Charles REVERCHON-BILLOT - Mme Julie REYNARD - Mme Nathalie RIMBAULT-HÉRIGAULT - M. Robert ROCHAUD - M. Vincent GATEL Adjoints M. Frankie ANGEBAULT - Mme Béatrice BEJANIN - M. Bastien BERNELA - M. François BLANCHARD - M. Aurélien BOURDIER - M. Anthony BROTTIER - Mme Isabelle CHÉDANEAU - M. Alain CLAEYS - M. Didier DARGÈRE - Mme Laurence DAURY REIG - Mme Agnès DIONÉ - M. Rafael DOS SANTOS CRUZ - Mme Julie FONTAINE - M. Jean-Louis FOURCAUD - M. Bouziane FOURKA - Mme Carine GILLES - M. Abderrazak HALLOUMI - Mme Monique HERNANDEZ - M. Didier LONGUEVILLE - Mme Zoé LORIOUX - - CHEVALIER - M. Laurent LUCAUD - M. Christian MICHOT - Mme Clémence POURROY - M. Pierre-Étienne ROUET - Mme Sylvie SAP - Mme Claude THIBAUT - Mme Chantal NOCQUET - M. Aloïs GABORIT - Mme Myriam MARCIL - Mme Samira BARRO-KONATÉ - M. Pierre RIGOLLET - M. Pierre NÉNEZ - M. Théo SAGET Conseillers municipaux</p>
----------	----	---

Absents	0	
---------	---	--

Mandats	6	<u>Mandants</u> Mme Solange LAOUDJAMAÏ M. Maxime PÉDEBOSCQ Mme Lucile VALLET Mme Lisa BELLUCO Mme Alexandra DUVAL Mme Alexandra BESNARD	<u>Mandataires</u> M. Anthony BROTTIER Mme Zoé LORIOUX - - CHEVALIER M. François BLANCHARD Mme Élodie BONNAFOUS Mme Hélène PAUMIER M. Charles REVERCHON-BILLOT
---------	---	---	--

Observations	L'ordre de passage des délibérations est le suivant : de la n° 1 à 34 et de la n° 36 à 47. La délibération n° 35 est retirée. Sorties de Mme Coralie BREUILLÉ-JEAN et de M. Aloïs GABORIT.
--------------	--

Projet de délibération étudié par:	Commission Démocratie, citoyenneté et fonctionnement institutionnel
------------------------------------	---

Service référent	Direction Générale Adjointe Ressources Direction Ressources humaines - Dialogue social
------------------	---

« La Charte de la diversité est un texte d'engagement proposé à la signature de tout employeur, qui souhaite par une démarche volontariste, agir en faveur de la diversité et dépasser ainsi le cadre légal et juridique de la lutte contre les discriminations. Grandes entreprises, PME/TPE, acteurs de l'ESS, établissements publics, collectivités locales ... Tous les acteurs économiques sont concernés par la diversité dans toutes ses composantes » (<https://www.charte-diversite.com/>).

La Charte de la diversité a été lancée en janvier 2004, suite à un rapport publié par l'Institut Montaigne « Les oubliés de l'égalité des chances ».

En septembre 2018, un nouveau texte a été adopté. En résonance avec le contexte économique et sociétal actuel, au-delà des thématiques historiques de la diversité culturelle et ethnique, il intègre une vision plus large de la diversité et de ses acteurs.

À ce jour, et depuis 2004, seuls 45 Établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) et communes ont signé la Charte de la diversité.

Les engagements forts de la ville de Poitiers et les valeurs qu'elle porte en matière d'inclusion, de respect des différences, d'égalité, de non-discrimination, et de mixité se concrétisent par différentes actions menées notamment en matière de formation, de communication et de recrutement.

La ville de Poitiers a, aujourd'hui, la possibilité de se doter d'un cadre global et un socle commun à ses valeurs et engagements en faveur de la diversité en signant la Charte de la diversité.

Toutefois, signer la Charte de la diversité sans y associer un plan d'actions concrètes n'aurait que peu de sens.

Le plan d'actions qui vous est proposé est d'ores et déjà parfaitement intégré dans nos Lignes Directrices de Gestion des ressources humaines (GRH), au travers notamment de deux grands objectifs qui les composent :

- **une gestion des emplois et des compétences inclusive et solidaire au service de l'efficacité du projet** ; notamment sur la partie consacrée à la politique de recrutement déclinée sous quatre axes :
 1. lutter contre toute potentielle discrimination à l'embauche
 2. développer la vocation inclusive
 3. simplifier et rendre plus visible les processus de recrutement, de mobilité interne et d'intégration des agents recrutés
 4. développer l'attractivité et la visibilité employeur.
- **une politique Ressources humaines RH responsable et engagée sur le plan de la Qualité de vie au travail** ; notamment sur la partie formation au management, aux accompagnements à la mobilité professionnelle, aux reconversions, aux évolutions de carrière par la promotion interne et l'avancement de grade.

Ce plan d'actions s'articule donc autour de deux grands axes répondant aux grands enjeux de la Charte et définis en commun accord par le groupe de travail constitué pour ce projet :

- **Axe 1 : Favoriser la diversité dans nos effectifs**
- **Axe 2 : Faire vivre la diversité dans notre collectivité.**

Les fiches actions déclinées et rattachées au sein de ces deux axes, ont pour objectifs de :

- mettre en exergue les actions déjà menées et de les valoriser en tant « qu'employeurs signataires »
- décrire celles à développer et/ou en cours de réflexion au sein des directions.

Vous trouverez ces actions listées ci-dessous et par axe, en réponse à des projets bien précis :

Axe 1 : Favoriser la diversité dans nos effectifs

- **Partie 1 : se faire connaître en tant qu'employeur et attirer tous les talents sur l'ensemble de nos opportunités (emplois permanents, services civiques, stages, apprentissages, emplois saisonniers ou temporaires, emplois aidés)**
 - o faire savoir notre engagement et nos valeurs
 - o développer le « Aller vers »
 - o stage collègue et égalité d'accès
 - o service civique – communiquer et développer les opportunités
 - o accueillir des apprentis et des stagiaires (gratifiés ou non)
- **Partie 2 : un process de recrutement inclusif et innovant permettant une représentation ethnique, culturelle et sociale de la société au sein de nos effectifs**
 - o un recrutement inclusif et innovant
 - o mise en place d'un dispositif « d'emploi accompagné »
- **Partie 3 : Accompagner le recrutement et l'intégration de tout public:**
 - o recrutement et handicap / intégration d'un ou d'une nouvelle agente bénéficiaire de l'obligation d'emploi (BOE)
 - o accueillir les personnes les plus éloignées de l'emploi via les dispositifs d'emplois aidés
 - o accueillir les personnes les plus éloignées de l'emploi via un marché public d'insertion
 - o savoirs de base et français – langue étrangère

Axe 2 : Faire vivre la diversité dans notre collectivité

- **Partie 1 : Favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**
 - o développer la mixité des métiers
 - o favoriser l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes
 - o favoriser l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle
- **Partie 2 : Accompagner, développer les compétences et sensibiliser par le prisme de la formation**
 - o formation Laïcité
 - o formation Égalité professionnelle femmes / hommes
 - o formation des personnels à l'accueil et à l'accompagnement pour toutes et tous
 - o faire de diversité un atout pour les collectifs de travail
- **Partie 3 : lutter contre toutes les formes de discrimination, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes**
 - o mise en œuvre du dispositif de signalement
 - o coordination et sensibilisation à la lutte contre les discriminations

Nb : Les fiches actions sont annexées à cette délibération. Ces fiches pourront être développées ou complétées selon les nouveaux besoins identifiés.

Ce plan d'actions est commun aux trois collectivités, ville de Poitiers, Grand Poitiers et le Centre communal d'action sociale (CCAS) de Poitiers.

Concernant la ville de Poitiers, la signature de cette charte marquera son engagement particulier à lutter contre les inégalités d'accès à l'emploi et l'éloignement de l'emploi public de certains publics.

La ville de Poitiers souhaite que son administration soit représentative de la société dans ses composantes culturelles, ethniques et sociales. Cet engagement à promouvoir la diversité sur le territoire, doit se traduire par des actions proactives en matière de recrutement, d'apprentissage, d'emplois saisonniers, d'accès aux stages, en particulier, à destination des publics les plus éloignés de l'emploi.

Ainsi, la ville de Poitiers va développer des actions spécifiques déployées dans le cadre de l'axe 1 « favoriser et développer la diversité dans les effectifs ». Ces actions prioritaires porteront notamment sur :

- Un plan communication renouvelé et plus inclusif sur les opportunités de stages, d'emplois, d'emplois saisonniers au sein de la collectivité.
- L'organisation d'événementiels en partenariat avec la Direction Economie – Emploi – Enseignement supérieur afin de :
 - o développer la proximité avec les habitantes et habitants du territoire pour promouvoir l'emploi au sein de notre collectivité
 - o renforcer notre visibilité en tant qu'«employeur engagé ».
 - o Mettre en œuvre un process de recrutement innovant et inclusif
- La poursuite de nos efforts de sensibilisation aux discriminations pour toutes les personnes en situation de recrutement en parallèle d'un guide du recrutement actuellement en cours d'élaboration.

Trois formalités sont à respecter pour permettre la signature de la charte.

- frais de signature (en fonction des effectifs) : ville de Poitiers = 1 500 €
- contribution financière annuelle : identique aux frais de signature
- répondre tous les deux ans au bilan diversité.

La signature de la Charte de la diversité ainsi que son plan d'actions feront l'objet d'un temps de communication interne et externe.

Le logo sera intégré sur nos sites internet et sur toutes nos offres d'opportunités. Une communication interne sera faite en parallèle, via l'intranet, la *newsletter* de la Direction générale adjointe (DGA) Ressources, le magazine interne, etc.

Après examen de ce dossier, il vous est proposé :

- **de donner votre accord sur la signature de la Charte de la diversité**
- **d'autoriser Madame la Maire ou son représentant à signer tout document à intervenir sur ce sujet**
- **d'imputer la dépense correspondante, soit 1 500 €, à l'article 6281 du budget Principal de la ville de Poitiers.**

POUR	51		La Maire,
CONTRE	0		Mme Léonore MONCOND'HUY
Abstention	0		Le Secrétaire,
Ne prend pas part au vote	2	Mme Coralie BREUILLÉ-JEAN, M. Aloïs GABORIT.	Frankie ANGEBAULT



RESULTAT DU VOTE

Adopté

Affichée le	16 décembre 2022	Date de publication au Recueil des Actes Administratifs	
Date de réception en préfecture	14 décembre 2022	Identifiant de télétransmission	086-218601946-20221212-167861- DE-1-1
Nomenclature Préfecture	4.1	Personnel titulaires et stagiaires de la F.P.T.	