

La ville de Villeurbanne explore de nouvelles pistes en matière d'égalité pour ses agents

Marie Malaterre

Ce serait quasiment une première en France, aux dires d'Olivier Gluck, adjoint délégué aux ressources humaines et au dialogue social de la ville de Villeurbanne (PS), et d'Agathe Fort, adjointe en charge de la ville inclusive et de la lutte contre les discriminations. La commune voisine de Lyon, qui publie chaque année son rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes dans l'emploi, élargit désormais les critères de diagnostic à l'origine supposée et au handicap.

“Nous avons suivi les recommandations formulées par le Défenseur des droits, avec l'objectif d'avoir une vue plus complète sur les inégalités entre les agents”, expose Olivier Gluck. Car contrairement à ce que l'on pourrait penser, ces statistiques sur l'origine supposée ou le handicap ne sont pas interdites en France. Il faut néanmoins préciser que sur le critère de l'origine supposée, récolter et analyser ces données reste un exercice délicat, qui demande tout un processus à respecter pour qu'il ne soit pas possible d'identifier les personnes. La ville a donc fait appel à un prestataire spécialisé pour l'accompagner dans cette démarche.

Rapport comparatif obligatoire

Pour rappel, les collectivités sont tenues chaque année de présenter un rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes. Ce document comporte une analyse chiffrée qui s'appuie sur des indicateurs qui retracent, pour chacune des catégories professionnelles, la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de conditions de travail et de rémunération effective.

Avec l'introduction de nouveaux critères, l'ambition de Villeurbanne, qui emploie plus de 2 300 agents, est de pouvoir dérouler un plan d'action le plus efficace possible. *“Au niveau des rémunérations, par exemple, on se rend compte qu'il y a beaucoup plus de femmes que d'hommes sur les catégorie C,* précise Olivier Gluck. *Et sur le critère d'origine supposée, on constate que les agents qui seraient d'origine extra-européenne sont concentrés sur les mêmes catégories et les mêmes filières métiers, notamment dans le sanitaire et social.”* Disposer de ces données permet de mieux cibler les actions en tenant compte de plusieurs critères de manière instantanée.

Discrimination inconsciente

Un plan d'action transversal 2024-2026 va donc être mis en place au sein de la ville. *“Pour gagner en efficacité, il est important d'aller regarder quels critères de potentielle discrimination jouent au sein de la collectivité et d'aller travailler sur nos processus internes susceptibles de créer des inégalités entre les agents et les agentes”,* confirme Agathe Fort. Car selon cette spécialiste, là où le bât blesse bien souvent en matière de discrimination, c'est que les employeurs et notamment les employeurs publics pensent bien faire, alors qu'ils discriminent sans le savoir.

Pour aller plus loin sur le sujet, la ville a créé en 2022 une commission contributive interne pour l'égalité et la non-discrimination dans l'emploi, composée de 40 agents et agentes. Elle a également travaillé sur ses processus d'embauche, avec un chargé de recrutement qui accompagne les services pour garantir le respect des règles de non-discrimination. Par ailleurs, une formation est prévue en 2024 autour de l'analyse des pratiques, impliquant des membres de la direction des ressources humaines et des responsables de services amenés à recruter fréquemment.