

PLAN D'ACTION POUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE FEMMES ET HOMMES

- Rapport d'information annuel 2024/2025 -

Pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'Etat et ses établissements publics administratifs, les collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants élaborent et mettent en œuvre un plan d'action pluriannuel dont la durée ne peut excéder trois ans renouvelables.

Le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la communauté de communes Terres Toulouses a été arrêté en 2022 par décision des élu(e)s du conseil communautaire.

Les membres du comité social territorial (CST) sont informé(e)s chaque année de l'état d'avancement des actions inscrites au plan. Par ailleurs, préalablement aux débats sur le projet de budget, l'assemblée communautaire est informée par le Président de la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Le plan d'action comporte des mesures visant à :

- Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ;
- Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes ;
- Favoriser la connaissance de la politique d'égalité professionnelle, de ses enjeux et renforcer sa gouvernance ;
- Mesurer les problématiques d'égalité dans les politiques publiques de la communauté.

Etat des lieux

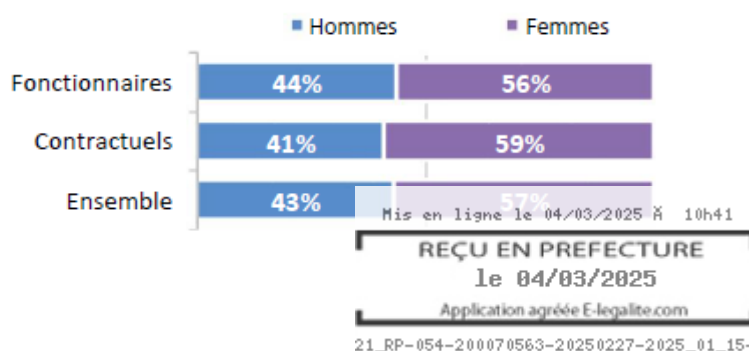
La loi n°2023-623 du 19 juillet 2023 a mis en place un index ayant pour objectif de mesurer les écarts de rémunération et de promotion entre les femmes et les hommes. Celui-ci est obligatoire pour les établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 habitants lorsqu'ils gèrent au moins 50 agents. La CC2T a publié cet index (disponible sur le site internet de la communauté et joint en annexe) qui atteint 97% pour 2023, ce qui correspond au plus haut niveau pour les collectivités concernées de Lorraine, et au second rang à l'échelle de la région Grand Est.

L'état des lieux en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est établi cette année à partir des données du rapport social unique établi en 2024 au titre de l'année 2023. Il est précisé que les données figurant dans ce rapport n'intègrent pas les agent(e)s sous statut de droit privé relevant du service public industriel et commercial de la régie eau et assainissement des Terres Toulouses comme précisé dans les notes réglementaires. Les membres du comité social territorial ont validé cette synthèse et demandé une intégration des données des agent(e)s de la régie eau assainissement pour le recensement 2024.

Les effectifs de la communauté sont globalement équilibrés, avec une parité sur les postes d'encadrement.

Toutefois, la répartition dans les différents domaines d'intervention de la communauté est très genrée : dominante masculine dans les métiers techniques et sportifs, dominante féminine sur les postes administratifs et exclusivement féminine dans les métiers de la petite enfance (sans progrès depuis 2021).

➡ Répartition par genre et par statut



La répartition des femmes et hommes n'est pas homogène lorsque l'on examine la part des agent(e)s travaillant à temps non complet ou à temps partiel, qui correspond à 16% des femmes et seulement 4% des hommes (au 31 décembre 2021, cela correspondait à 37% des femmes et 2% des hommes).

➡ IFSE et CIA selon la catégorie et le genre

Montant annuel moyen par ETPR	Fonctionnaires						Contractuels sur emploi permanents					
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes		
	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA
Catégorie A	9 408 €	541 €	5%	11 144 €	798 €	7%				5	5	
Catégorie B	4 512 €	289 €	6%	3 923 €	292 €	7%	2 460 €	131 €	5%	3 645 €	190 €	5%
Catégorie C	2 325 €	202 €	8%	2 231 €	202 €	8%	809 €	129 €	14%	823 €	75 €	8%

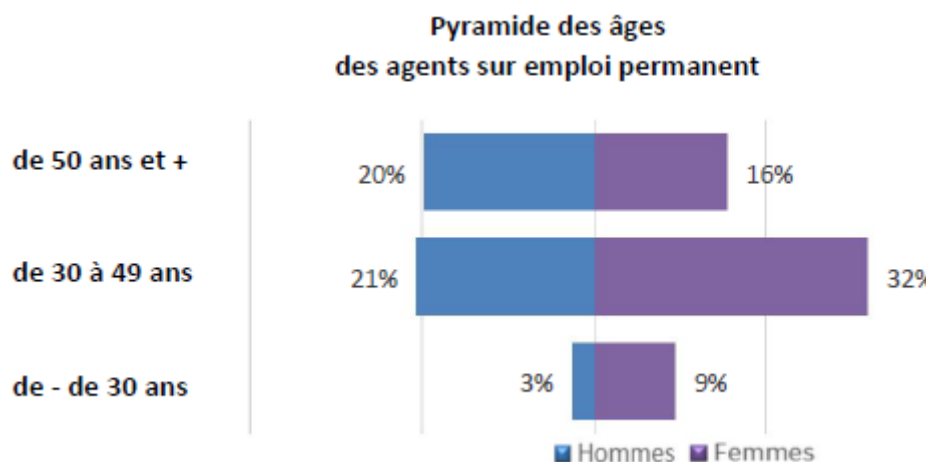
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Les écarts de régime indemnitaire selon la catégorie et le genre qui apparaissent dans le rapport social unique peuvent s'expliquer par des différences de responsabilités exercées.

Dans l'état des lieux précédent, les rémunérations moyennes des femmes de catégories A (brut ramené à temps complet et comprenant uniquement traitement + NBI + IFSE sans prise en compte des éléments variables) étaient très légèrement supérieures à celles des hommes.

Il convient de noter que les élu(e)s de la communauté ont fait le choix de revaloriser de manière pérenne les professionnelles de la petite enfance par le biais d'un « bonus attractivité » de 100 € nets mensuels versés à compter de janvier 2025. Pour les auxiliaires de puéricultrice de classe supérieure relevant de la catégorie B (dont le grade a un traitement indiciaire brut inférieur à celui des autres filières), un complément supplémentaire de 50€ nets mensuels de régime indemnitaire a été décidé.

La pyramide des âges des agent(e)s permanents hors régie de l'eau diffère selon le genre :



En matière d'égalité entre femmes et hommes, divers points sont inscrits dans les lignes directrices de gestion arrêtées en 2021 au sein de la communauté :

- Les recrutements ou remplacements des agents sont définis en fonction des candidatures reçues et non en fonction du sexe.
- Le régime indemnitaire est attribué sans distinction de sexe.
- Tous les agents ont accès à la formation de la même manière, pendant le temps de travail journalier.
- Sous réserve des obligations de service, le temps de travail journalier peut être adapté pour permettre aux agents parents de laisser leurs enfants en structure d'accueil / à l'école le matin ou d'aller les chercher le soir.
- Les temps de travail en soirée ou le week-end sont réduits autant que possible pour la majorité des collaborateurs, sauf nécessité de service ou accueil des usagers en journée le week-end (déchèterie, centre aquatique, aires des gens du voyage, astreinte).
- Les astreintes en matière d'eau et assainissement et de sécurité des sites communautaires sont mises en place avec un nombre de collaborateurs permettant de réduire les sollicitations pendant le temps familial.
- Toute forme de discrimination, violences, harcèlement ou agissement sexiste serait immanquablement traitée.

Mise en œuvre du plan d'action

1. Affiner les données statistiques relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes	
OBJECTIFS	Affiner les statistiques permettant de comparer la situation des femmes et des hommes dans la communauté, afin de prendre les mesures nécessaires à l'égalité professionnelle femmes-hommes.
DESCRIPTIF	<ul style="list-style-type: none">- Produire de nouvelles données pertinentes (heures supplémentaires, accès à la formation, promotions...) pour améliorer l'analyse annuelle et envisager de nouvelles actions correctives- Présenter ce travail aux membres du comité social territorial et aux élu(e)s
PILOTE	Direction des ressources humaines
INDICATEURS	<ul style="list-style-type: none">- Rapport annuel- Nouvelles données
MOYENS	Temps des agents en charge de ces analyses
CALENDRIER	Présentation du prochain rapport
AVANCEMENT	Un nouvel état des lieux a été remis.
2025	<ul style="list-style-type: none">- Demande formulée pour l'intégration au sein du rapport social unique des agent(e)s relevant de la convention collective de l'eau et l'assainissement.

2. Assurer un portage politique et administratif de l'égalité entre femmes et hommes	
OBJECTIFS	Le portage politique et administratif doit être assuré pour mettre en œuvre le plan d'action, montrer aux agent(e)s, partenaires et citoyen(ne)s qu'il s'agit d'une politique générale et transversale.
DESCRIPTIF	<ul style="list-style-type: none"> - Missionner un(e) élu(e) référent(e) sur les questions égalitaires - Identifier dans l'organigramme la personne ou les personnes en charge des questions d'égalité - Mesurer la pertinence de créer un réseau de référent(e)s au sein des services - Echanger autour des questions d'égalité - Interroger la question de la représentation paritaire
PILOTE	Directrice générale des services
INDICATEURS	<ul style="list-style-type: none"> - Formalisation de la délégation - Communication auprès du conseil et bilan régulier des actions menées
MOYENS	Temps des référent(e)s
CALENDRIER	Chaque année
AVANCEMENT	<p>L'élu référent en charge des questions égalitaires est le vice-président aux ressources humaines, Roger SILLAIRE.</p> <p>Deux agents en charge des questions d'égalité ont été missionnés : depuis 2023 Olivier BOUDERHEM, chargé de mission planification urbaine, et à compter de 2025 Mélanie PLANCHAIS, adjointe du responsable du centre aquatique, qui prends la suite de Anne NICOLAS.</p> <p>Une adresse électronique dédiée a été créée (egalite@terrestouloises.com).</p>
2025	<ul style="list-style-type: none"> - La pertinence de la création d'un réseau de référent(e)s au sein des services sera évaluée.

3. Sensibiliser et former les agents à la non-discrimination	
OBJECTIFS	La sensibilisation et la formation des agents amènent une prise de conscience permettant d'analyser et de modifier, le cas échant, les pratiques quotidiennes de travail et d'ouvrir l'attention des agent(e)s aux agissements des collègues.
DESCRIPTIF	<ul style="list-style-type: none"> - Diffuser une culture commune de l'égalité - Sensibiliser et accompagner les services sur les thématiques égalitaires - Intégrer une formation sur l'égalité et la non-discrimination - Promouvoir les formations mises en place par le CNFPT - Effectuer régulièrement des rappels aux droits
PILOTE	Personne(s) en charge des questions d'égalité
INDICATEURS	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'interventions dans les services - Nombre d'agent(e)s formé(e)s
MOYENS	Temps passé
CALENDRIER	Annuel
AVANCEMENT	<p>Une deuxième journée de formation obligatoire de l'ensemble des encadrant(e)s des différents pôles a été organisée les 18 et 19 avril.</p> <p>Les référents ont réalisé un support de présentation du plan égalité à destination des responsables de services.</p> <p>Des informations ont régulièrement été transmises via l'outil de communication interne Passerelle à destination des agents.</p>
2025	<ul style="list-style-type: none"> - Une première session de formation obligatoire d'une demi-journée par agent a été programmée début mars. - Une vidéo sur le thème des comportements et violences sexistes a été réalisée par Jean-Christophe BURTE en collaboration avec un prestataire. Ce film pourra être diffusé auprès du personnel et éventuellement utilisé lors d'évènements organisés par la communauté de communes. - La mise en place d'un violentomètre va être travaillée. Il s'agit d'un outil de prévention permettant de « mesurer » si une relation est basée sur le consentement et si le climat professionnel ne comporte pas de violence.

4. Lutter contre les stéréotypes dans la communication interne et externe

OBJECTIFS	L'engagement sur les questions égalitaires doit apparaître dans la communication interne et externe de la CC2T ses publications, ses affichages, sur son site Internet et dans les événements auxquels elle participe. Cette réflexion sur la communication peut servir de support concret à la sensibilisation des agent(e)s.
DESCRIPTIF	<ul style="list-style-type: none"> - Communiquer régulièrement contre les stéréotypes - Veiller à une représentation équilibrée entre femmes et hommes dans les publications - Définir des règles d'écriture mixte au sein de la Communauté et déterminer les modalités de sa diffusion dans l'ensemble des services - Envisager la création d'une rubrique dédiée sur le site Internet de la CC2T - Soutenir la Quinzaine de l'égalité, de la Diversité et de la Citoyenneté
PILOTE	Chargée de communication
INDICATEURS	<ul style="list-style-type: none"> - Création d'une charte de communication - Analyse aléatoire des publications
MOYENS	Temps agent
CALENDRIER	2025-2026
AVANCEMENT	La charte éditoriale et orthographique intègre un volet pour une communication sans stéréotypes de sexe. Une attention particulière est portée sur la rédaction des offres d'emploi, non genrée, avec désormais une mention du plan d'action.
2025	- Les référents se renseigneront au sujet de l'élaboration d'une charte spécifique.

5. Aider les agents à concilier leurs temps de vie

OBJECTIFS	La communauté déploie depuis plusieurs années des outils d'aide à la conciliation des temps de vie de ses agent(e)s qu'il s'agit de questionner et prolonger (si le poste et/ou le nombre d'agent(e) le permettent) : temps de réunion privilégiés en journée, plages horaires variables, télétravail, temps partiels, compte épargne temps, annualisation...
DESCRIPTIF	<ul style="list-style-type: none"> - Faire un bilan de la mise en œuvre du télétravail et des évolutions envisagées - Garantir aux agent(e)s le droit à la déconnexion - Mesurer l'intérêt et produire le cas échéant une Charte des temps - Informer les futurs et nouveaux parents de leurs droits et des conséquences de leurs choix (temps partiel, congé parental), les aider pour la garde de leurs jeunes enfants
PILOTE	Direction des ressources humaines
INDICATEURS	<ul style="list-style-type: none"> - Niveau de satisfaction exprimé par les agent(e)s en matière d'équilibre vie professionnelle - vie personnelle (modalités à définir) - Nombre et répartition des congés maternité, paternité et parental
MOYENS	Temps des agents
CALENDRIER	Depuis 2022
AVANCEMENT	Le télétravail reste mis en œuvre dans les conditions fixées par le conseil communautaire en octobre 2020. De premiers échanges sur le droit à la déconnexion ont été esquissés à l'occasion du renouvellement du système de téléphonie, pour lequel l'activation d'un statut « indisponible » se fait manuellement par l'agent(e). Le règlement intérieur réalisé en 2023 formalise et clarifie entre autres les sujets en lien avec la conciliation vie professionnelle/vie personnelle.
2025	<ul style="list-style-type: none"> - Renfort de l'information aux futurs et nouveaux parents de leurs droits et des conséquences de leurs choix à envisager. - Compléments à apporter dans les fiches « managers » pour conforter ces aspects.

Mis en ligne le 04/03/2025 à 10h41

REÇU EN PREFECTURE

le 04/03/2025

Application agréée E-legalite.com

21_RP-054-200070563-20250227-2025_01_15-

6. Développer la mixité des métiers

OBJECTIFS	En raison de ses compétences nombreuses, les métiers de la communauté sont divers. Selon les filières, ils sont majoritairement exercés soit par des femmes, soit par des hommes. Afin de corriger dans la mesure du possible cette distinction, la Communauté doit encourager une plus grande mixité professionnelle de ses métiers.
DESCRIPTIF	<ul style="list-style-type: none"> - Interroger le processus de recrutement de la Communauté au regard de la dimension égalité femmes-hommes (mobilité interne et recrutement externe) - Garantir des conditions de recrutement non discriminantes - Neutraliser ou féminiser les intitulés de poste sur l'organigrammes, dans les libellés des offres de poste et veiller à la neutralité de leur contenu - Dans le cadre des travaux programmés (centre aquatique, base nautique, service technique et modules temporaires), réaliser un diagnostic des locaux relatif à la mixité et prendre cette problématique en compte dans les choix d'aménagement - S'assurer que les équipements de protection individuelle (EPI) sont adaptés à la morphologie des agents - Stimuler la mixité lors de l'accueil de stagiaires en favorisant l'accueil de femmes au sein des services techniques et l'accueil d'hommes au sein des services administratifs
PILOTE	Direction des ressources humaines / Responsable travaux
INDICATEURS	- Nombre d'actions et d'événements en faveur de la mixité des métiers
MOYENS	Temps passés par les agent(e)s en charge et coût des aménagements
CALENDRIER	En cours
AVANCEMENT	Une communication sur les métiers et leur caractère « non genré » en juin lors de la journée « portes ouvertes » de la communauté.
2025	- Prise en compte de la problématique de mixité dans les choix d'aménagement à venir (centre aquatique, base nautique et service technique).

7. Prévenir et traiter les discriminations et le harcèlement

OBJECTIFS	La Communauté doit assurer la mise en place effective d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, harcèlements et discriminations, mais également mener des actions de prévention.
DESCRIPTIF	<ul style="list-style-type: none"> - Communiquer sur le dispositif développé par le centre de gestion - Former les publics prioritaires à la prévention des violences sexuelles et sexistes et les harcèlements - Mener une information régulière sur le cadre légal
PILOTE	Direction des ressources humaines
INDICATEURS	- Nombre d'informations faites
MOYENS	Temps agent
CALENDRIER	En cours
AVANCEMENT	Une communication a été opérée auprès de l'ensemble des agent(e)s sur le dispositif de signalement auprès du centre de gestion de Meurthe-et-Moselle : affichage sur l'ensemble des sites et remise d'un flyer spécifique lors de l'ensemble des entretiens annuels.
2025	- En complément des actions de prévention, procédures disciplinaires données en cas de situation avérée de harcèlement

8. Intégrer la question de l'égalité dans les échanges avec partenaires et associations

OBJECTIFS	L'intégration de la problématique de l'égalité femmes-hommes dans les échanges avec divers partenaires de la Communauté peut constituer un levier en faveur de cette cause.
DESCRIPTIF	<ul style="list-style-type: none"> - Echanger avec les partenaires de la Communauté sur la potentielle prise en compte la dimension égalité femmes-hommes dans le développement et la mise en œuvre de leurs projets et politiques - Identifier les structures référentes de la thématique et développer un partenariat

PILOTE	Direction générale et services en relation avec les partenaires
INDICATEURS	- Nombre de partenaires engagés en faveur de l'égalité femmes-hommes
MOYENS	Temps passé
CALENDRIER	annuel
AVANCEMENT	Rencontre avec le référent de la Métropole du Grand Nancy sur les questions d'égalité femmes/hommes
2025	- Pas d'action programmée à ce stade

9. Prendre en compte les questions d'égalité dans les politiques territoriales

OBJECTIFS	La politique en faveur de l'égalité femmes-hommes est transversale et a vocation à être prise en compte dans l'ensemble des politiques publiques menées par la communauté. Cette dimension est complexe et encore insuffisamment développée. Son intégration dans le plan d'action permettra de favoriser sa prise en compte systématique et pérenne dans le temps.
DESCRIPTIF	<ul style="list-style-type: none"> - Obtenir des statistiques genrées des usagers et usagères des services de la Communauté et de ses relais (mobilité, piscine...) et garantir un égal accès de tous les usagers et usagères - Favoriser la pratique des activités mixtes - Mesurer l'entrepreneuriat féminin dans le développement mis en œuvre sur le territoire, le soutenir en favorisant la mise en réseau et le mettre à l'honneur - Sensibiliser les animatrices du relais de la petite enfance aux questions de l'égalité femmes-hommes dans les discours professionnels - Questionner les stéréotypes genrés dans le cadre de leurs animations et des contacts avec les enfants, les assistants maternels et les parents
PILOTE	Personne(s) en charge des questions d'égalité / Responsables de pôles
INDICATEURS	<ul style="list-style-type: none"> - Productions de données - Nombre d'actions menées
MOYENS	Temps agent
CALENDRIER	Chaque année
AVANCEMENT	La mixité doit être garantie dans le cadre des politiques territoriales de la CC2T, bien que certains métiers restent encore très « genrés ».

Score global	<div><div></div></div> 97/100
1/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires	<div><div></div></div> 67/70
2/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels sur emploi permanent	<div><div></div></div> 15/15
3/ Écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes (taux de promus / promouvables)	0/0
4/ Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations	<div><div></div></div> 15/15

Décret n° 2024-802 du 13 juillet 2024 relatif aux modalités de calcul des indicateurs relatifs à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale

NB: L'indicateur 3/ n'est pas calculable car la condition qu'il y ait au moins 10 promus femmes et 10 promus hommes pour avancement de grade n'est pas remplie.

Actions mises en œuvre pour supprimer les écarts de rémunération
Les grilles réglementaires nationales de rémunération sont défavorables à la filière médico-sociale, très majoritairement féminine. Les élu(e)s du conseil communautaire ont adopté en 2024 des mesures de bonification du régime indemnitaire des personnels de crèches pour atténuer ces écarts de rémunération. Pour le reste, la collectivité, très performante sur ce ratio, s'engage à le demeurer.
Le prochain plan d'action en faveur de l'égalité femmes/hommes présenté en février 2025 reprendra ces éléments.