

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

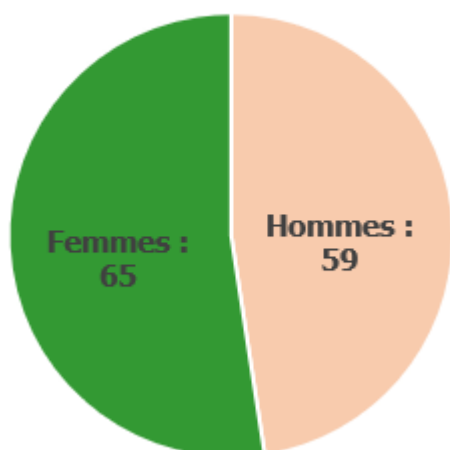
Pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'Etat et ses établissements publics administratifs, les collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants élaborent et mettent en œuvre un plan d'action pluriannuel dont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

Etat des lieux

Les effectifs de la Communauté ont fortement évolué au cours des dernières années au gré des évolutions de périmètre, des compétences transférées à la CC2T et du choix de reprendre en régie certaines missions. Dans ce cadre, la Communauté dispose d'une grande pluralité de métiers dans divers domaines : services techniques et environnementaux, aménagement, développement et mobilité, sport, vie associative, petite enfance, insertion socio-professionnelle, organisation et gestion des ressources.

Au 31 décembre 2021, les effectifs (**ensemble des emplois permanents**) sont les suivants :

Répartition femmes-hommes des effectifs sur emplois permanents



Répartition femmes-hommes sur les emplois à responsabilité

Emplois fonctionnels et direction générale :

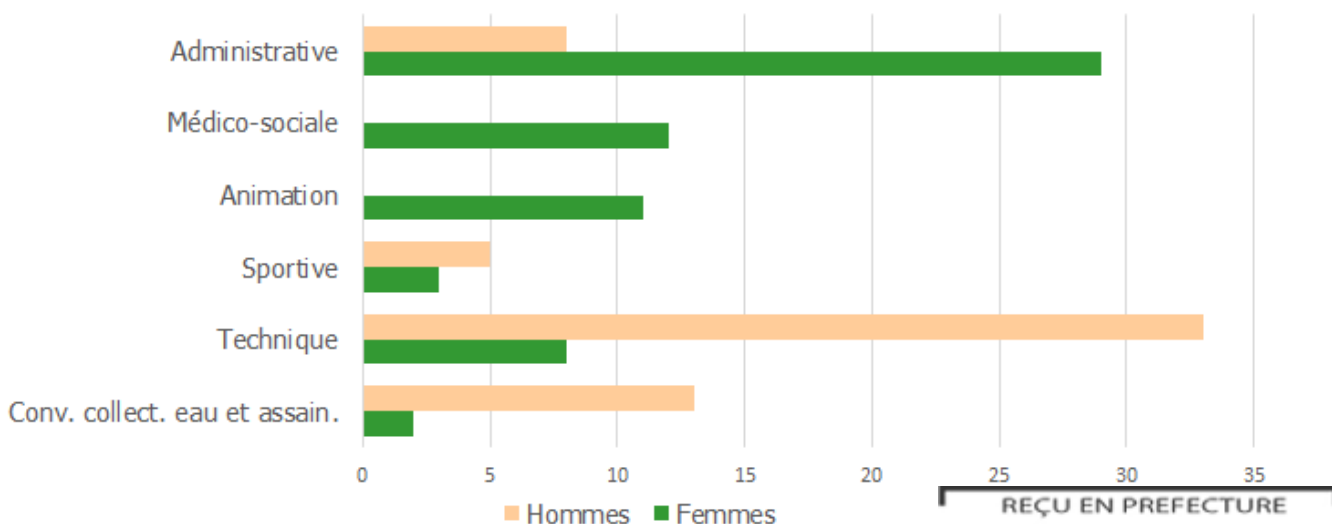
Femmes **2** Hommes **2**

Autres chefs de services :

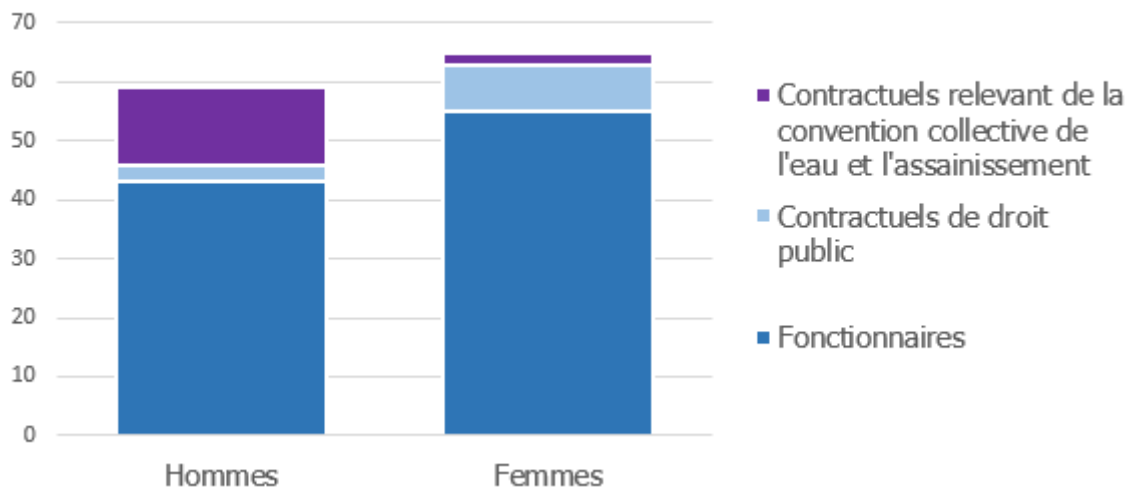
Femmes **9** Hommes **9**

Les femmes sont majoritaires dans les effectifs de la Communauté, avec une parité sur les postes d'encadrement. Toutefois, la répartition dans les différents domaines d'intervention de la Communauté est genrée : dominante masculine dans les métiers techniques, dominante féminine sur les postes administratifs et exclusivement féminine dans les métiers de la petite enfance.

Répartition femmes-hommes selon les filières

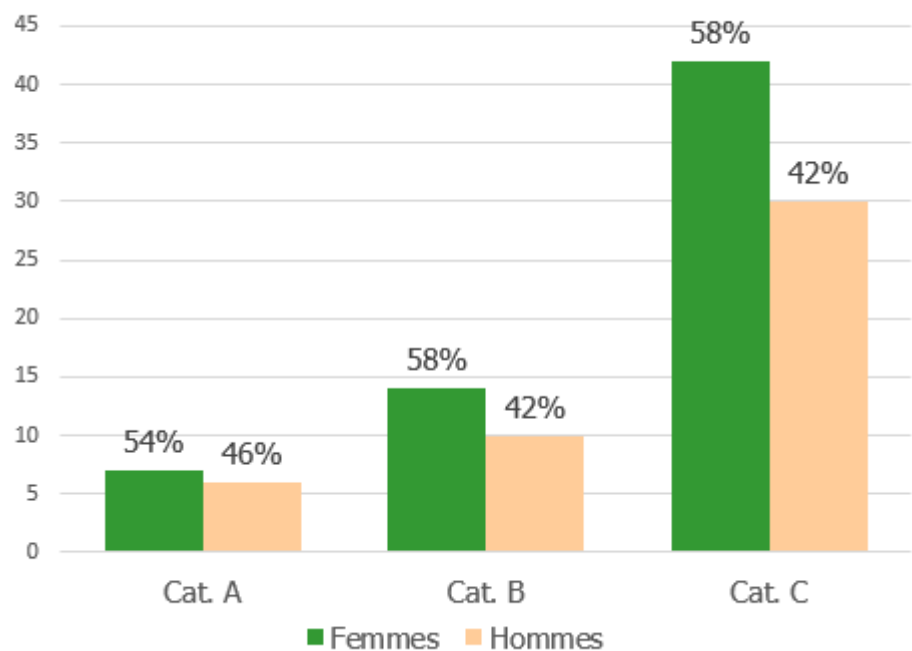


Part des fonctionnaires et contractuels



Les données ci-après ne prennent pas en compte les contrats relevant des dispositions particulières de la convention collective de l'eau et de l'assainissement (régie communautaire dans le cadre d'un service public industriel et commercial).

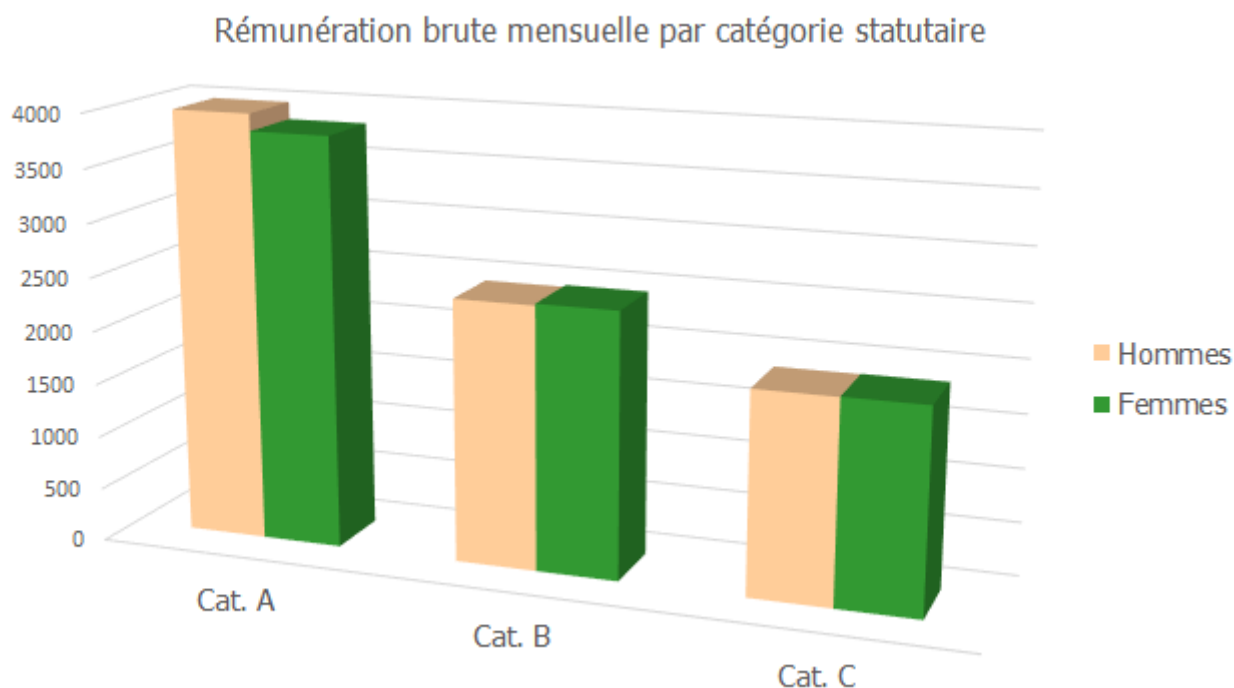
Répartition femmes-hommes selon les catégories



Si la répartition des femmes et hommes selon les catégories d'emplois permanents est homogène, ce n'est pas le cas lorsque l'on examine la part des agents travaillant à temps non complet, qui correspond à 37% des femmes et seulement 2% des hommes. Assez majoritairement, ces temps non complets correspondent au souhait des agents.



En matière de rémunération, on constate un écart en catégorie A, alors que depuis 2018 le cadre d'emplois des éducateurs territoriaux de jeunes enfants a été intégré à cette catégorie.



Données décembre 2021

Selon la méthodologie préconisée, brut ramené à temps complet et comprenant uniquement traitement + NBI + IFSE (éléments variables non pris en compte : SFT, astreinte, heures supplémentaires...)

Pour les catégories B et C, les rémunérations entre femmes et hommes sont équivalentes, très légèrement supérieures pour les femmes. Les temps de travail non complets recréent toutefois des disparités.

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.

Actions

Ce 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.

Le plan, qui a vocation à s'enrichir, fera l'objet d'une restitution annuelle.

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 représentants syndicaux et aux élus
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

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 agents, partenaires et citoyens qu'il s'agit d'une politique générale et transversale.
DESCRIPTIF	<ul style="list-style-type: none">- Missionner un élu référent 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 référents 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 en Conseil et bilan régulier des actions menées
MOYENS	Temps des référents
CALENDRIER	Second semestre 2022

REÇU EN PREFECTURE

le 04/07/2022

Application agréée E-legalite.com

99_DE-054-200070563-20220630-2022_04_11-

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 échéant, les pratiques quotidiennes de travail et d'ouvrir l'attention des agents 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'agents formés
MOYENS	Temps passé
CALENDRIER	Annuel

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 agents.
DESCRIPTIF	<ul style="list-style-type: none">- Communiquer régulièrement contre les stéréotypes- Veiller à une représentation équilibrée entre hommes et femmes 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	Second semestre 2022 ou 2023 selon les actions

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 agents qu'il s'agit de questionner et prolonger (si le poste et/ou le nombre d'agents 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 agents 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 agents 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	2022 ou 2023 selon les actions

REÇU EN PREFECTURE

le 04/07/2022

Application agréée E-legalite.com

99_DE-054-200070563-20220630-2022_04_11-

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 agents en charge et coût des aménagements
CALENDRIER	En cours ou second semestre 2022

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

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 leurs projets et pratiques- Identifier les structures référentes de la thématique et développer le cas échéant 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	2023

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 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	En cours ou 2023 selon les actions

REÇU EN PREFECTURE

le 04/07/2022

Application agréée E-legalite.com

99_DE-054-200070563-20220630-2022_04_11-