

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

- Rapport d'information annuel -

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 Toulouises a été arrêté en 2022 par décision du Conseil Communautaire 2022-04-11.

Les membres du Comité Social Territorial (CST) sont informés 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.

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"> <li>- Produire de nouvelles données pertinentes (heures supplémentaires, accès à la formation, promotions...) pour améliorer l'analyse annuelle et envisager de nouvelles actions correctives</li> <li>- Présenter ce travail aux représentants syndicaux et aux élus</li> </ul>
PILOTE	Direction des ressources humaines
INDICATEURS	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rapport annuel</li> <li>- Nouvelles données</li> </ul>
MOYENS	Temps des agents en charge de ces analyses
CALENDRIER	Présentation du prochain rapport
<b>AVANCEMENT</b>	<p>L'évaluation précédemment établie n'avait pas révélé d'écart de rémunération entre femmes et hommes à traiter (les rémunérations étaient équivalentes, très légèrement supérieures pour les femmes des catégories B et C, les temps de travail non complets recréant toutefois des disparités).</p> <p>L'état des lieux détaillé remis en 2022 n'a pu être approfondi à ce stade : le renouvellement du logiciel de gestion des ressources humaines au 1<sup>er</sup> janvier 2023 ne permet pas d'extraire de données selon le sexe. Le déploiement attendu en 2023 d'un outil de requêtes et tableaux de bord pourrait permettre des avancées.</p>
<b>2023</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Attente du déploiement par l'éditeur de logiciel du module de reporting pour la production de nouvelles données ou, à défaut, définition d'un processus de production « manuelle » pour la mise à jour de l'état des lieux.</li> </ul>

<b>2. Assurer un portage politique et administratif de l'égalité entre femmes et hommes</b>	
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"> <li>- Missionner un élu référent sur les questions égalitaires</li> <li>- Identifier dans l'organigramme la personne ou les personnes en charge des questions d'égalité</li> <li>- Mesurer la pertinence de créer un réseau de référents au sein des services</li> <li>- Echanger autour des questions d'égalité</li> <li>- Interroger la question de la représentation paritaire</li> </ul>
PILOTE	Directrice générale des services
INDICATEURS	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formalisation de la délégation</li> <li>- Communication en Conseil et bilan régulier des actions menées</li> </ul>
MOYENS	Temps des référents
CALENDRIER	Second semestre 2022
<b>AVANCEMENT</b>	<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 identifiées : le directeur du pôle sportif, Eric Bensimon, et la directrice de Crechendo et coordinatrice en matière de petite enfance, Anne Nicolas. Une adresse électronique dédiée a été créée (egalite@terrestouloises.com). La pertinence de la création d'un réseau de référents au sein des services est en réflexion.</p>
<b>2023</b>	- Programmation d'entretiens avec les managers.

<b>3. Sensibiliser et former les agents à la non-discrimination</b>	
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"> <li>- Diffuser une culture commune de l'égalité</li> <li>- Sensibiliser et accompagner les services sur les thématiques égalitaires</li> <li>- Intégrer une formation sur l'égalité et la non-discrimination</li> <li>- Promouvoir les formations mises en place par le CNFPT</li> <li>- Effectuer régulièrement des rappels aux droits</li> </ul>
PILOTE	Personne(s) en charge des questions d'égalité
INDICATEURS	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre d'interventions dans les services</li> <li>- Nombre d'agents formés</li> </ul>
MOYENS	Temps passé
CALENDRIER	Annuel
<b>AVANCEMENT</b>	<p>Les formations proposées par le CNFPT en lien avec la thématique ont été transmises auprès de l'ensemble des encadrants, en amont des entretiens individuels, mais cela ne s'est pas encore concrétisé par la formation d'agents de la CC2T.</p>
<b>2023</b>	- Organisation d'une formation dédiée « intra ».

#### 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"> <li>- Communiquer régulièrement contre les stéréotypes</li> <li>- Veiller à une représentation équilibrée entre hommes et femmes dans les publications</li> <li>- Définir des règles d'écriture mixte au sein de la Communauté et déterminer les modalités de sa diffusion dans l'ensemble des services</li> <li>- Envisager la création d'une rubrique dédiée sur le site Internet de la CC2T</li> <li>- Soutenir la Quinzaine de l'égalité, de la Diversité et de la Citoyenneté</li> </ul>
PILOTE	Chargée de communication
INDICATEURS	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Création d'une charte de communication</li> <li>- Analyse aléatoire des publications</li> </ul>
MOYENS	Temps agent
CALENDRIER	Second semestre 2022 ou 2023 selon les actions
<b>AVANCEMENT</b>	La lutte contre les stéréotypes est un point d'attention pour l'ensemble des services, régulièrement abordé en réunion de direction. La sensibilisation sur ce sujet fait partie des axes de travail du service communication à compter de 2023.
<b>2023</b>	- Engagement de la réflexion sur la charte de communication interne.

#### 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"> <li>- Faire un bilan de la mise en œuvre du télétravail et des évolutions envisagées</li> <li>- Garantir aux agents le droit à la déconnexion</li> <li>- Mesurer l'intérêt et produire le cas échéant une Charte des temps</li> <li>- 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</li> </ul>
PILOTE	Direction des ressources humaines
INDICATEURS	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Niveau de satisfaction exprimé par les agents en matière d'équilibre vie professionnelle - vie personnelle (modalités à définir)</li> <li>- Nombre et répartition des congés maternité, paternité et parental</li> </ul>
MOYENS	Temps des agents
CALENDRIER	2022 ou 2023 selon les actions
<b>AVANCEMENT</b>	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.
<b>2023</b>	- Formalisation de l'information aux futurs et nouveaux parents de leurs droits et des conséquences de leurs choix (temps partiel, congé parental)

## 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"> <li>- Interroger le processus de recrutement de la Communauté au regard de la dimension égalité femmes-hommes (mobilité interne et recrutement externe)</li> <li>- Garantir des conditions de recrutement non discriminantes</li> <li>- 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</li> <li>- 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</li> <li>- S'assurer que les équipements de protection individuelle (EPI) sont adaptés à la morphologie des agents</li> <li>- 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</li> </ul>
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
<b>AVANCEMENT</b>	La neutralité ou féminisation des offres de poste est mise en œuvre avec des conditions de recrutement ouvertes mais la faible mixité professionnelle de certains métiers est liée aux candidatures réceptionnées.
<b>2023</b>	- Prise en compte de la problématique de mixité dans les choix d'aménagement à venir (centre aquatique, base nautique, service technique et modules temporaires).

## 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"> <li>- Communiquer sur le dispositif développé par le centre de gestion</li> <li>- Former les publics prioritaires à la prévention des violences sexuelles et sexistes et les harcèlements</li> <li>- Mener une information régulière sur le cadre légal</li> </ul>
PILOTE	Direction des ressources humaines
INDICATEURS	- Nombre d'informations faites
MOYENS	Temps agent
CALENDRIER	En cours
<b>AVANCEMENT</b>	<p>Une communication a été opérée auprès de l'ensemble des agents sur le dispositif de signalement auprès du centre de gestion de Meurthe-et-Moselle.</p> <p>Une sanction disciplinaire du 1<sup>er</sup> groupe a été prononcée auprès d'un agent suite à un comportement professionnel inadapté.</p>
<b>2023</b>	- Nouvelle information avec communication à afficher dans les locaux.

## 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"> <li>- Echanger avec les partenaires de la Communauté sur la potentielle prise en compte la dimension égalité femmes-hommes dans leurs projets et pratiques</li> <li>- Identifier les structures référentes de la thématique et développer le cas échéant un partenariat</li> </ul>
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
<b>AVANCEMENT</b>	Cet axe du plan d'action n'a pas été investi pour l'instant.

## 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"> <li>- 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</li> <li>- Favoriser la pratique des activités mixtes</li> <li>- 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</li> <li>- Sensibiliser les animatrices du relais de la petite enfance aux questions de l'égalité femmes-hommes dans les discours professionnels</li> <li>- Questionner les stéréotypes genrés dans le cadre de leurs animations et des contacts avec les enfants, les assistants maternels et les parents</li> </ul>
PILOTE	Personne(s) en charge des questions d'égalité / Responsables de pôles
INDICATEURS	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Productions de données</li> <li>- Nombre d'actions menées</li> </ul>
MOYENS	Temps agent
CALENDRIER	En cours ou 2023 selon les actions
<b>AVANCEMENT</b>	La mixité doit être garantie dans le cadre des politiques territoriales de la CC2T, bien que certains métiers restent encore très « genrés ».