

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

- Rapport d'information annuel 2023/2024 -

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.

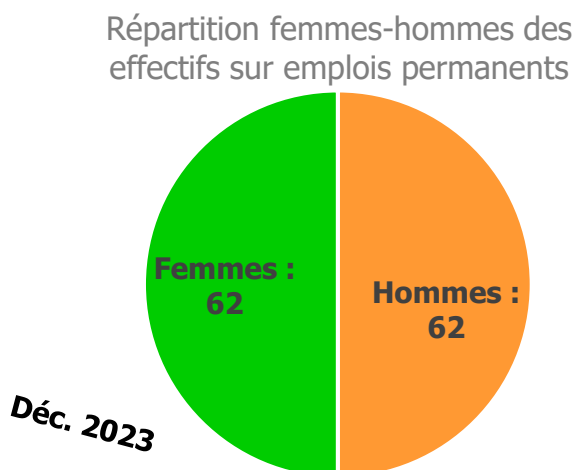
Le plan d'action comporte des mesures visant à :

- 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.

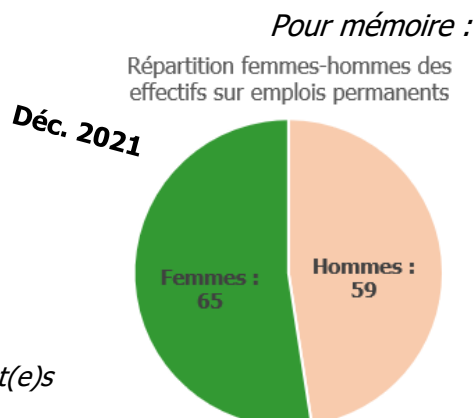
### Etat des lieux

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 2023, les effectifs (**ensemble des emplois permanents**) sont les suivants :



En nombre d'agent(e)s



Mis en ligne le 26/02/2024 à 11h47

REÇU EN PREFECTURE  
le 26/02/2024

Application agréée E-legalite.com

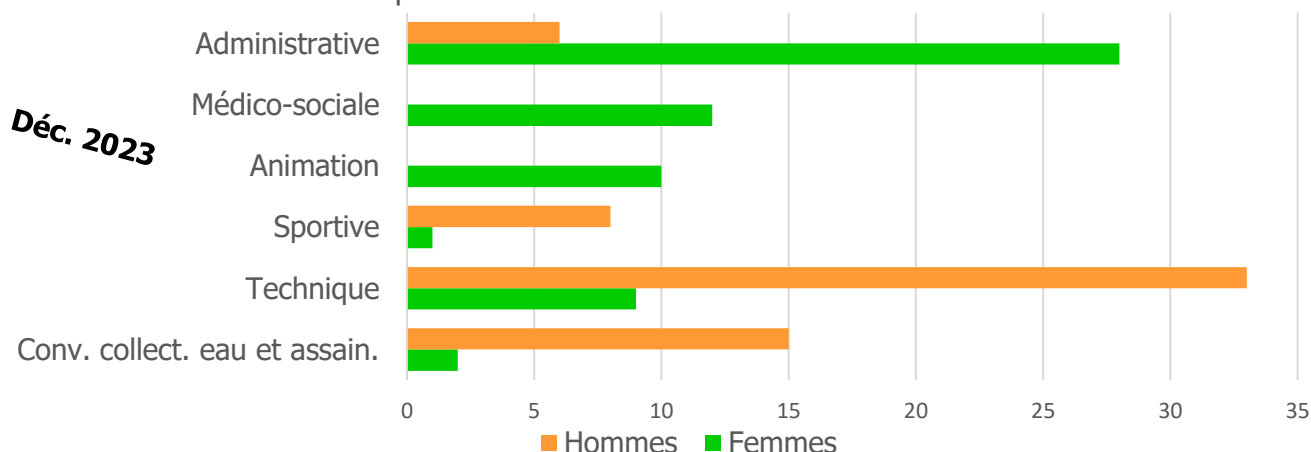
21\_RP-054-200070563-20240222-2024\_01\_06-

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 femmes-hommes sur les emplois à responsabilité

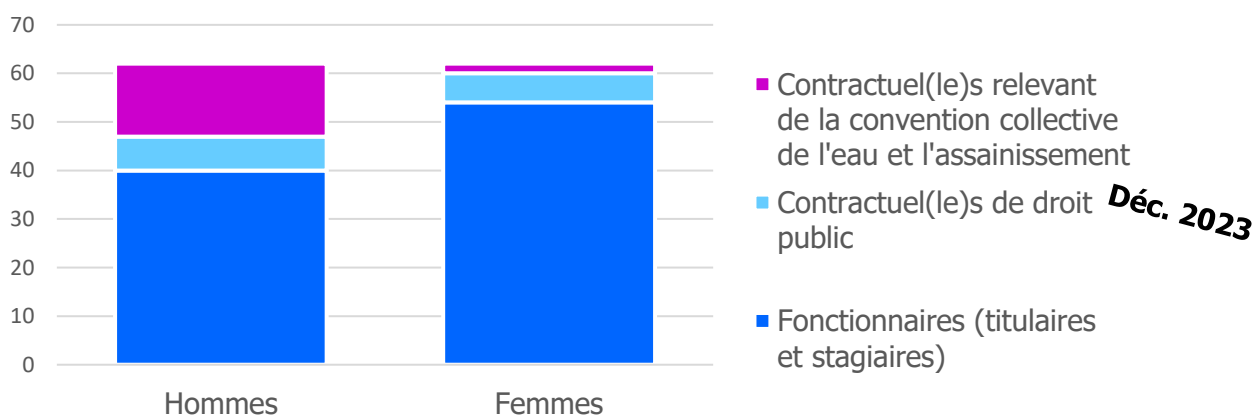


### Répartition femmes-hommes selon les filières



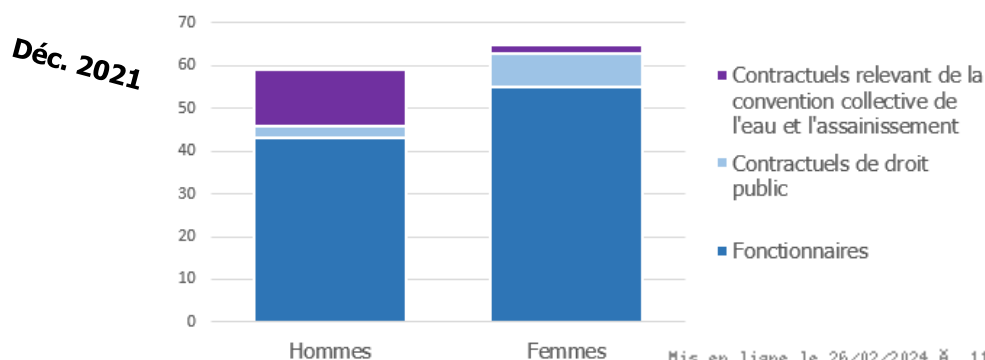
En nombre d'agent(e)s

### Part des fonctionnaires et contractuel(le)s



Pour mémoire :

### Part des fonctionnaires et contractuels



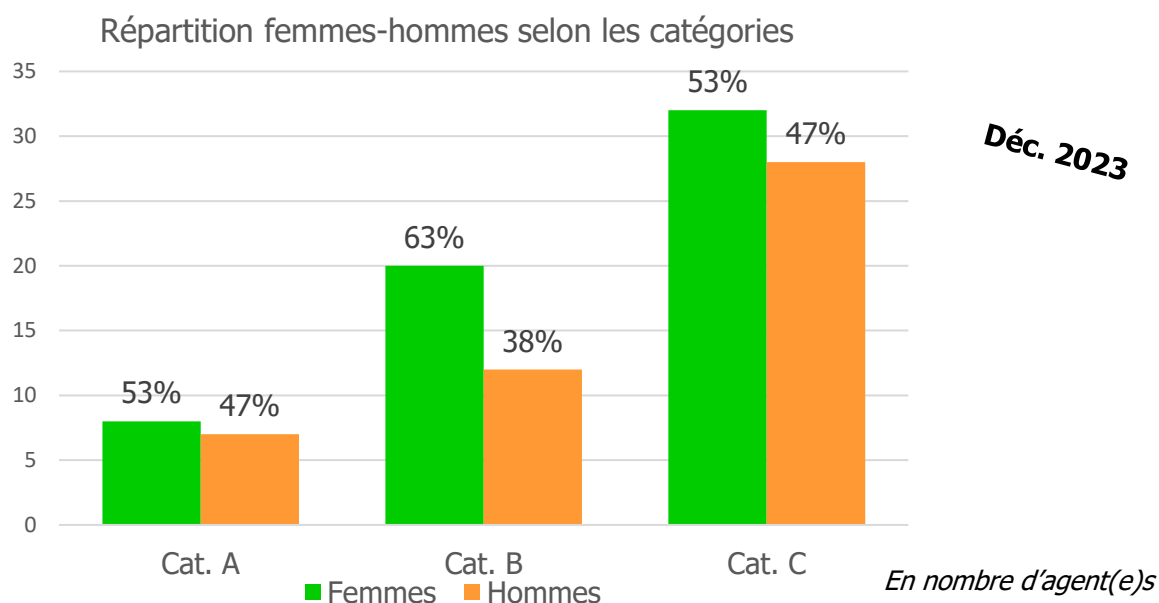
Mis en ligne le 26/02/2024 à 11h47

REÇU EN PREFECTURE  
le 26/02/2024

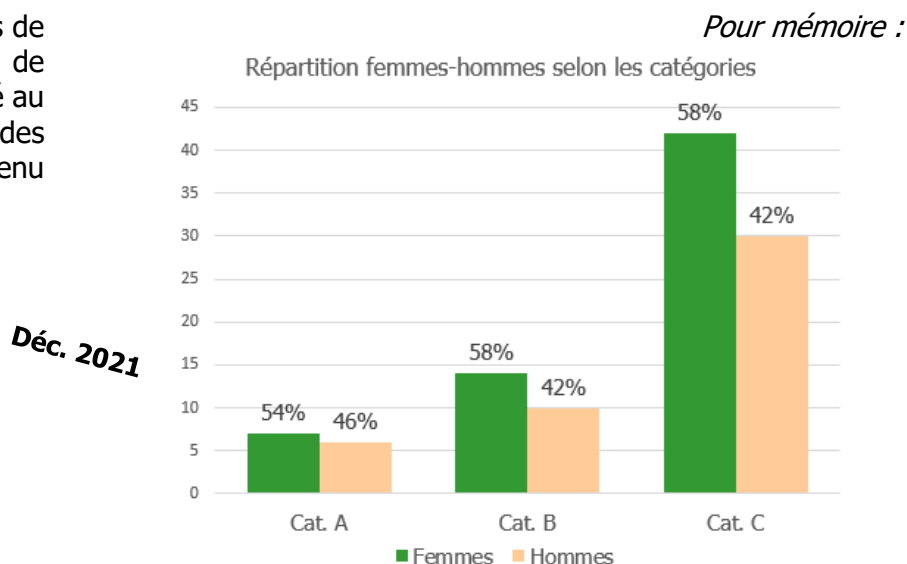
Application agréée E-legalite.com

21\_RP-054-200070563-20240222-2024\_01\_06-

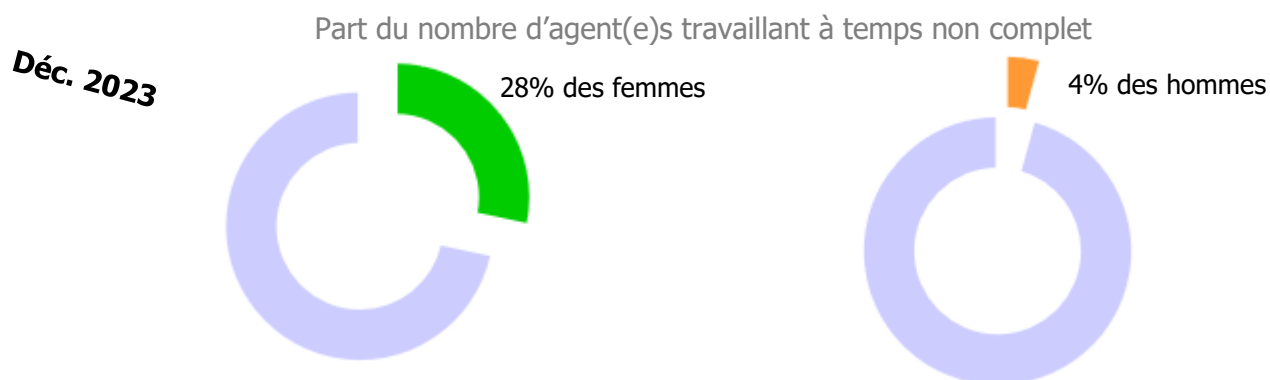
Les données ci-après ne prennent pas en compte les contrats relevant des dispositions particulières de la convention collective de l'eau et de l'assainissement (régie communautaire dans le cadre d'un service public industriel et commercial).

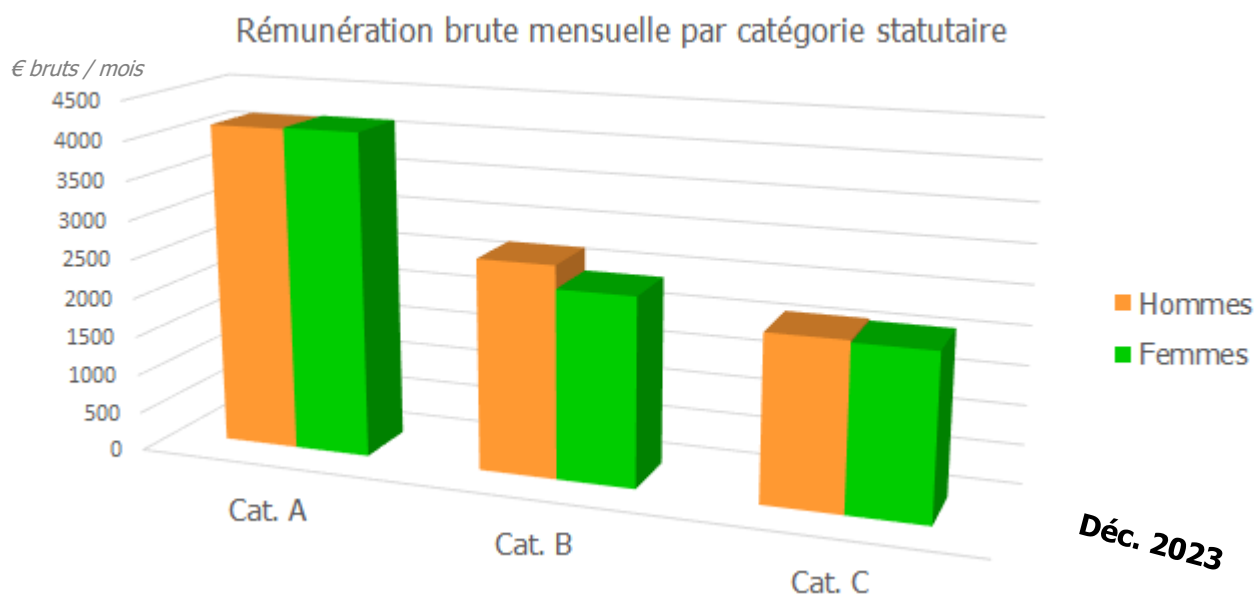


Le rééquilibrage femmes-hommes de la catégorie C et l'accentuation de l'écart pour les catégories B est lié au relèvement du cadre d'emploi des auxiliaires de puériculture intervenu au 1<sup>er</sup> janvier 2023.



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 28% des femmes et seulement 4% des hommes (au 31 décembre 2021, cela correspondait à 37% des femmes et 2% des hommes).





Données décembre 2023

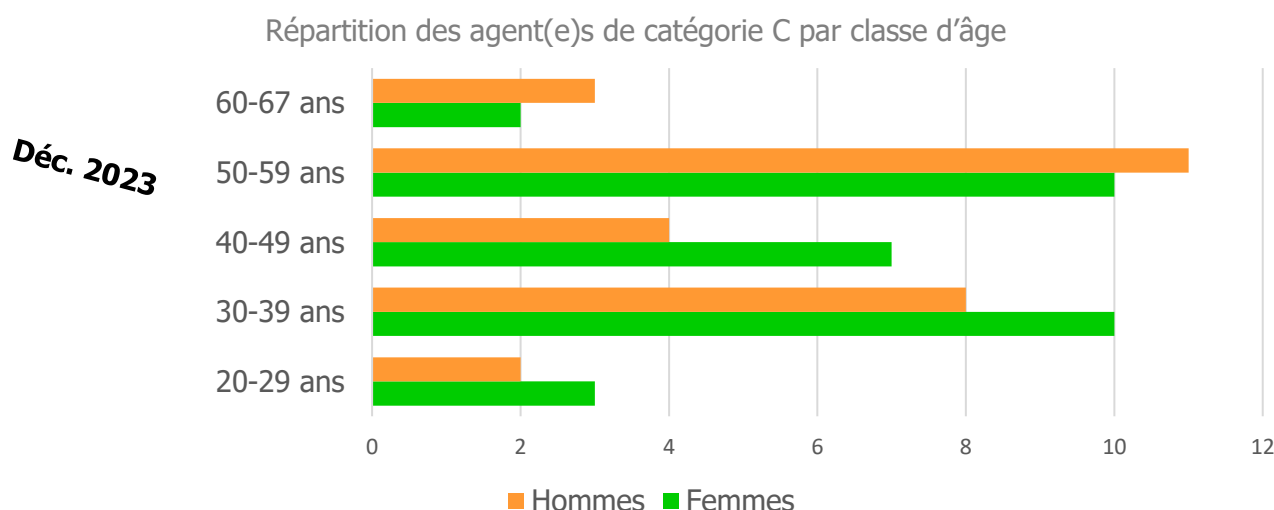
Selon la méthodologie préconisée, brut ramené à temps complet et comprenant uniquement traitement + NBI + IFSE (éléments variables non pris en compte : SFT, astreinte, heures supplémentaires...)

**Les temps de travail non complets / partiels créent donc des disparités supplémentaires.**

Pour les catégories A, les rémunérations moyennes des femmes sont très légèrement supérieures à celles des hommes.

Pour les catégories B, les rémunérations moyennes des femmes sont inférieures de 10,8% à celles des hommes. Cet écart, qui n'existait pas dans le précédent diagnostic, s'explique par le reclassement des auxiliaires de puériculture en catégorie B, avec une grille de salaire décidée règlementairement différente de celle des autres filières. Par ailleurs, au sein du cadre d'emploi de la catégorie B, les responsabilités confiées aux agents peuvent être assez différentes.

Pour les catégories C, les rémunérations moyennes des femmes sont inférieures de 1,2% à celles des hommes, cet écart s'expliquant par la pyramide des âges des agent(e)s de cette catégorie :



Il convient de noter que les élus de la Communauté ont fait le choix de revaloriser en juillet 2023 le régime indemnitaire des agent(e)s les moins rémunéré(e)s.

Mis en ligne le 26/02/2024 à 11h47

**REÇU EN PREFECTURE**

le 26/02/2024

Application agréée E-legalite.com

21\_RP-054-200070563-20240222-2024\_01\_06-

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"><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
AVANCEMENT	Un nouvel état des lieux a été remis.
2024	<ul style="list-style-type: none"><li>- Attente du déploiement par l'éditeur de logiciel du module de reporting pour production de nouvelles données.</li></ul>

## 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"> <li>- Missionner un(e) élu(e) référent(e) 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 référent(e)s 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 référent(e)s
CALENDRIER	Chaque année
<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 missionnés : la directrice de Crechendo et coordinatrice en matière de petite enfance, Anne Nicolas et, depuis 2023, Olivier Boudershem, chargé de mission planification urbaine. Une adresse électronique dédiée a été créée (egalite@terrestouloises.com).</p>
<b>2024</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La pertinence de la création d'un réseau de référent(e)s au sein des services sera évaluée.</li> </ul>

## 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 agent(e)s 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'agent(e)s formé(e)s</li> </ul>
MOYENS	Temps passé
CALENDRIER	Annuel
<b>AVANCEMENT</b>	<p>Des entretiens individualisés avec tous les encadrant(e)s managers ont été réalisés. Il en ressort globalement un climat sain et des échanges fluides entre femmes et hommes au sein des services de la CC2T, même si des problématiques peuvent émerger ponctuellement et seront traitées.</p> <p>De premières formations proposées par le CNFPT en lien avec la thématique ont été réalisées en 2023 auprès des encadrant(e)s. Ces formations ont été suivies obligatoirement par l'ensemble des encadrant(e)s des différents pôles.</p>
<b>2024</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Poursuite de l'action de formation auprès des managers, programmée les 18 et 19 avril.</li> <li>- Mise en place de groupes d'analyse de la pratique professionnelle au sein d'Ovive.</li> </ul>

#### 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"> <li>- Communiquer régulièrement contre les stéréotypes</li> <li>- Veiller à une représentation équilibrée entre femmes et hommes 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	2023-2024
<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>2024</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Engagement d'une réflexion au sein de chaque service afin de contribuer à la réalisation d'une charte sur la question de l'égalité femmes-hommes dans le cadre professionnel.</li> <li>- Utilisation de « l'Affichothèque » proposée par l'Observatoire des Inégalités, regroupant des affiches pour communiquer et sensibiliser sur le sujet des inégalités.</li> <li>- Attention particulière sur la rédaction des offres d'emploi, non genrée.</li> </ul>

#### 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"> <li>- Faire un bilan de la mise en œuvre du télétravail et des évolutions envisagées</li> <li>- Garantir aux agent(e)s 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 agent(e)s 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	Depuis 2022
<b>AVANCEMENT</b>	<p>Le télétravail reste mis en œuvre dans les conditions fixées par le Conseil Communautaire en octobre 2020.</p> <p>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).</p> <p>Règlement intérieur réalisé en 2023, qui formalise et clarifie entre autres les sujets en lien avec la conciliation vie professionnelle/vie personnelle.</p>

Mis en ligne le 26/02/2024 à 11h47

REÇU EN PREFECTURE

Le 26/02/2024

Application agréée E-legalite.com

21\_RP-054-200070563-20240222-2024\_01\_06-



<b>2024</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formalisation de l'information aux futurs et nouveaux parents de leurs droits et des conséquences de leurs choix (temps partiel, congé parental) au moyen notamment d'un livret d'accueil réalisé en 2023.</li> <li>- Diffusion et communication autour du règlement intérieur adopté en 2023, qui comporte plusieurs articles liés aux outils existants pour faciliter la conciliation vie professionnelle/vie personnelle</li> <li>- Elargissement des plages horaires variables de travail au siège pour faciliter la conciliation vie professionnelle/vie personnelle.</li> <li>- Prise en compte des familles recomposées pour l'octroi des autorisations spéciales d'absence pour événements familiaux</li> <li>- Intégration des jours pour l'accompagnement des pères aux visites obligatoires liées à la maternité, octroi de souplesse d'horaires pour faciliter l'allaitement.</li> </ul>
-------------	---

<b>6. Développer la mixité des métiers</b>	
<b>OBJECTIFS</b>	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.
<b>DESCRIPTIF</b>	<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>
<b>PILOTE</b>	Direction des ressources humaines / Responsable travaux
<b>INDICATEURS</b>	- Nombre d'actions et d'événements en faveur de la mixité des métiers
<b>MOYENS</b>	Temps passés par les agent(e)s en charge et coût des aménagements
<b>CALENDRIER</b>	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 il demeure une faible mixité professionnelle de certains métiers liée aux candidatures réceptionnées. Prise en compte de la problématique de mixité dans les choix d'aménagement des modules temporaires des personnels d'exploitation de l'eau et de l'assainissement.
<b>2024</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Communication sur les métiers et leur caractère « non genré » prévue en juin lors de la journée « portes ouvertes » de la Communauté</li> <li>- Prise en compte de la problématique de mixité dans les choix d'aménagement à venir (centre aquatique, base nautique et service technique).</li> </ul>

<b>7. Prévenir et traiter les discriminations et le harcèlement</b>	
<b>OBJECTIFS</b>	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.
<b>DESCRIPTIF</b>	<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>
<b>PILOTE</b>	Direction des ressources humaines

Mis en ligne le 26/02/2024 à 11h47

**REÇU EN PREFECTURE**  
le 26/02/2024

Application agréée E-legalite.com

21\_RP-054-200070563-20240222-2024\_01\_06-



INDICATEURS	- Nombre d'informations faites
MOYENS	Temps agent
CALENDRIER	En cours
<b>AVANCEMENT</b>	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.
<b>2024</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Campagne d'affichage sur la lutte contre les discriminations et le harcèlement dans chacun des sites et services</li> <li>- Procédures disciplinaires données en cas de situation avérée de harcèlement</li> </ul>

## 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	annuel
<b>2024</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rencontre avec le référent de la Métropole du Grand Nancy sur les questions d'égalité femmes/hommes</li> <li>- Echanges d'expériences avec le groupe EGAE</li> </ul>

## 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 et usagères 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	Chaque année
<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 ».