

PLAN D' ACTIONS RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE

ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES



Depuis 1946, l'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel sur le fondement duquel la loi garantit aux femmes des droits égaux à ceux des hommes dans tous les domaines.

L'article 1er de la Constitution de 1958 prévoit ainsi, en son 2e alinéa, que « la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales. ». Ce principe a été rappelé par la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires en son article 6 bis.

Un protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les trois versants de la fonction publique a été signé le 8 mars 2013 entre le Gouvernement, l'ensemble des dix organisations syndicales siégeant au Conseil commun de la fonction publique, les présidents de l'association des maires de France, de l'association des départements de France, de l'association des régions de France et de la fédération hospitalière de France.

Le protocole fait le constat que « cette égalité de droits et de statut, garantie aux femmes par la loi, reste à construire dans les faits, y compris dans la fonction publique. En dépit des principes prévus par le statut général des fonctionnaires, qui visent à combattre les discriminations et promouvoir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, il n'en demeure pas moins des inégalités persistantes, tant dans les carrières, le déroulement des parcours professionnels qu'en matière de rémunérations et de pensions. »

L'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle dans la fonction publique, repris pour l'essentiel par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, vise à modifier les pratiques en la matière.

Cet accord prévoit l'élaboration et la mise en œuvre par les employeurs publics, d'un plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sur une durée de trois ans.

L'État, ses établissements publics administratifs, les hôpitaux publics, les collectivités locales et les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 20 000 habitants doivent élaborer, un plan d'actions pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. La durée de ce plan est de trois ans au maximum, renouvelable.

Représentant 20 % de l'emploi en France, la fonction publique se doit d'être exemplaire en matière d'égalité professionnelle, de façon à favoriser la cohésion sociale et à être représentative de la société qu'elle sert.

Bien que les trois versants de la fonction publique comptent 63 % de femmes parmi leurs agents, des différences de situation sont constatées entre les femmes et les hommes, notamment dans leurs parcours professionnels.

C'est d'autant plus vrai dans le secteur des soins (78% de femmes), mais ça l'est également dans la fonction publique territoriale (61%) et la fonction publique de l'État (57%).

PLAN D' ACTIONS THELLOISE

Le premier plan d'actions triennal de la Communauté de communes Thelloise 2021-2023 est arrivé à son terme. Il a fait l'objet d'un bilan des actions menées.

Un groupe de travail constitué du collectif de direction et d'un agent représentant chaque service a élaboré le projet de plan d'actions pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2024-2026.

Le groupe s'est réuni au cours de trois ateliers :

- 19 janvier 2024 - présentation des modalités de mise en œuvre et bilan du plan d'actions 2021-2023
- 02 février 2024 - détermination des actions par axe (*après concertation et réflexions menées dans chaque service*)
- 08 février 2024 - restitution des objectifs et actions par axe

Les représentants du personnel ont été associés en qualité de participants au groupe de travail pour partie, et pour avis le 14 mars 2024.

Le présent plan d'actions est le résultat de ce travail collaboratif et participatif.

Les 17 actions identifiées revêtent des natures différentes et complémentaires : communication, formation, etc.

Elles s'articulent autour de 6 axes stratégiques qui constituent autant d'engagements de la part de la CC Thelloise, dont les 4 premiers correspondent au cadre réglementaire posé par la loi du 6 août 2019 :

Axe 1 - Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Axe 2 - Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique

Axe 3 - Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

Axe 4 - Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

Axe 5 - Conditions de travail et environnement professionnel

Axe 6 - Sur le territoire

Gouvernance de la politique d'égalité professionnelle

Bilan du plan d'actions pluriannuel 2021 - 2023



Axe 1 : mise en œuvre de la politique égalité dans la gestion des ressources humaines

Propositions d'actions	objectif à atteindre	Moyens et outils mis à disposition	Calendrier de mise en œuvre	Acteurs
Renforcer / Pérenniser l'égalité en matière de statuts et de rémunération	Mise en place d'indicateurs pérennes dans le but de réduire les écarts de salaires (ou maintenir les égalités de salaires)	Ces indicateurs seront déterminés en fonction des catégories d'emplois et des filières. Des chiffres pourront être donnés au regard du temps de travail et d'autres rapportés à des temps complets. Une méthodologie de mesure d'écarts de salaires entre femmes et hommes pourra être définie et un outil adapté aux nouvelles règles de calcul de la rémunération pourra être construit.	3 ans	Direction générale Ressources humaines
BILAN				
	Les égalités de salaires sont maintenues Les données sont présentées chaque année dans le rapport égalité femmes hommes	Observations		
		A poursuivre et à accentuer		
Propositions d'actions	objectif à atteindre	Moyens et outils mis à disposition	Calendrier de mise en œuvre	Acteurs
Développer la mixité au sein des services	Mise en place d'indicateurs de mixité des effectifs et tableau de suivi des recrutements (répartition sexuée)	Ces indicateurs seront également déterminés en fonction des catégories d'emplois et des filières. D'autre part, un outil de suivi sera mis en place visant à appréhender le taux de féminisation des candidatures spontanées ou liées à une offre d'emploi, et également à établir une correspondance entre la répartition femmes / hommes dans les recrutements et celle des candidatures.	3 ans	Direction générale Ressources humaines
BILAN				
	Les données sont présentées chaque année dans le rapport égalité femmes hommes	Observations		
		A poursuivre et à accentuer (notamment pas catégorie et filière)		

**BILAN PLAN
ACTIONS
2021 - 2023**

**BILAN PLAN
ACTIONS
2021 - 2023**

Propositions d'actions	objectif à atteindre	Moyens et outils mis à disposition	Calendrier de mise en œuvre	Acteurs
Assurer l'égalité professionnelle dans les parcours	Mise en œuvre du dispositif d'avancement équilibré	Ce dispositif est destiné à assurer le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement de grade au choix. Les lignes directrices de gestion devront d'ailleurs être établies en veillant à ce que les critères retenus assurent le respect de cette égalité. La part respective des femmes et des hommes devra être précisée dans le vivier des agents promouvables et dans la liste des agents inscrits au tableau d'avancement.	3 ans	Direction générale Ressources humaines
	BILAN	Observations		
	Le taux de promotion (avancement de grade) est de 100% Les LDG révisées au 1er janvier 2024, les tableaux d'avancement de grade font état des critères d'égalité femmes hommes	A maintenir		
Favoriser la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle	objectif à atteindre	Moyens et outils mis à disposition	Calendrier de mise en œuvre	Acteurs
	Adaptation de l'organisation de travail au bénéfice de l'égalité professionnelle	-Identifier les bonnes pratiques visant à équilibrer la participation des agents - femmes ou hommes - dans leur vie familiale et dans leur activité professionnelle par leur aspect innovant et leur caractère concret. - Initier une réflexion avec les représentants du personnel sur la mise en place d'un règlement de service permettant d'exercer sa mission de service public tout en conciliant temps professionnel et temps personnel.	3 ans	Direction générale Ressources humaines Représentants du personnel
	BILAN	Observations		
	Mise en place : horaires variables / télétravail			

Axe 2 : Promouvoir l'égalité des femmes et des hommes sur le territoire

Propositions d'actions	objectif à atteindre	Moyens et outils mis à disposition	Calendrier de mise en œuvre	Acteurs
Assurer une communication sans stéréotype de genre	<p>Utiliser le féminin et le masculin dans les titres et messages génériques</p> <p>Favoriser l'usage de mots épiciènes ou englobants (qui désigne aussi bien le masculin que le féminin)</p> <p>Préférer l'emploi de termes neutres (droits humains plutôt que droits de l'homme)</p> <p>Diversifier les représentations des femmes et des hommes</p> <p>Veiller à équilibrer le nombre de femmes et d'hommes sur les supports de communication</p> <p>Mettre en place une politique éditoriale égalitaire</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Utiliser le féminin et le masculin dans les titres et messages génériques - Favoriser l'usage de mots épiciènes ou englobants (qui désigne aussi bien le masculin que le féminin) - Préférer l'emploi de termes neutres (droits humains plutôt que droits de l'homme) - Diversifier les représentations des femmes et des hommes - Veiller à équilibrer le nombre de femmes et d'hommes sur les supports de communication - Mettre en place une politique éditoriale égalitaire 	3 ans	<p>Direction générale</p> <p>Ressources humaines</p> <p>Service communication</p>
BILAN				
Ces orientations sont globalement bien suivies				
Propositions d'actions	objectif à atteindre	Moyens et outils mis à disposition	Calendrier de mise en œuvre	Acteurs
Mettre en place une journée de célébration dédiée à la thématique	Célébration d'une journée (8 mars, 25 novembre) ou d'une semaine de l' égalité	<p>Mettre en avant la célébration d' une journée dédiée à l'égalité femmes / hommes</p> <p>Créer une page dédiée sur le site internet de l'intercommunalité</p> <p>Sensibiliser les agents et tout particulièrement les encadrants à la lutte contre les agissements sexistes (atteinte à la dignité, création d' environnement intimidant, dégradant, hostile, . . .) et les violences sexuelles au travail</p>	3 ans	<p>Direction générale</p> <p>Ressources humaines</p> <p>Service communication</p>
BILAN				
La journée de la femme a été célébrée (1 fois)				
<p>Observations</p> <p>Définir une journée "égalité" en Thelloise => présent offert aux femmes et aux hommes</p>				

**BILAN PLAN
ACTIONS
2021 - 2023**

**BILAN PLAN
ACTIONS
2021 - 2023**

Axe 3 : Intégrer l'égalité femmes / hommes dans la commande publique

Propositions d'actions	objectif à atteindre	Moyens et outils mis à disposition	Calendrier de mise en œuvre	Acteurs
S'engager à promouvoir la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes	Intégrer la thématique de l'égalité dans la commande publique	<ul style="list-style-type: none"> - Mettre en œuvre des critères comprenant des aspects de l'égalité femmes / hommes, à la condition notamment, qu'ils soient liés à l'objet du marché ou à ses conditions d'exécution - Intégrer des mesures destinées à promouvoir l'égalité des hommes et des femmes au travail - Sensibiliser les entreprises répondant aux appels d'offres en rappelant clairement leurs obligations en matière d'égalité femmes / hommes et les conséquences en cas de non-respect 	3 ans	Direction générale Ressources humaines Ensemble des services
BILAN				
	Les index de l'égalité femmes/hommes des entreprises (prestataires de la CC Thelloise) de plus de 50 salariés sont présentés chaque année dans le rapport égalité femmes hommes	<p style="text-align: center;">Observations</p> <p style="text-align: center;">A développer</p>		

PLAN D' ACTIONS

2024 - 2026



AXE 1 : Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

OBJECTIF 1 :

Poursuivre et affiner la mesure des écarts de rémunération

ACTIONS

ACTION



- . Maintenir la méthode de calcul actuelle
- . Tester l'outil de calcul des écarts de rémunération pour la fonction publique
- . Publier la répartition sexuée de la somme des 10 rémunérations les plus élevées
- . Prendre en considération le total des salaires nets

INDICATEURS DE SUIVI ET D'ÉVALUATION DES MESURES

Rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes

Rapport social unique

Faisabilité d'utilisation de l'index de la fonction publique



PILOTAGE

Ressources humaines



CALENDRIER

Annuel



AXE 1 : Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

OBJECTIF 2 :

Résorber les écarts de rémunérations induits par le régime indemnitaire

ACTIONS

ACTION



. Mettre en place un outil de mesure (catégorie / filière)

. Rééquilibrer, si besoin, le régime indemnitaire entre les femmes et les hommes (*une partie de la rémunération ne relève pas du champ d'action de la CCT*)

INDICATEURS DE SUIVI ET D'ÉVALUATION DES MESURES

Etat des lieux et étude des écarts de rémunérations constatés



PILOTAGE

Direction générale des services
Ressources humaines



CALENDRIER

Annuel



AXE 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique

OBJECTIF 1 :

Garantir des conditions de recrutement égalitaires entre les femmes et les hommes

ACTIONS

ACTION



- . Maintenir la rédaction genrée des offres d'emploi et veiller au respect des conditions égalitaires dans les processus de recrutement
- . Former les managers au recrutement

INDICATEURS DE SUIVI ET D'ÉVALUATION DES MESURES

- Nombre de candidatures femmes et hommes
- Nombre de recrutements (par poste et par filière)



PILOTAGE

Direction générale des services
Ressources humaines



CALENDRIER

- . A chaque diffusion d'offre d'emploi
- . A intégrer à la procédure de recrutement
- . Formation des managers



AXE 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique

OBJECTIF 2 :

Création d'une communauté d'entraide à l'évolution professionnelle

ACTIONS

ACTION



- . Création d'un espace d'échanges entre collègues ayant obtenu un concours / examen / promotion interne (préparation aux entretiens, préparation aux concours, etc.)
- . Partage des supports de formations : préparation aux concours examens / intégration ...

INDICATEURS DE SUIVI ET D'ÉVALUATION DES MESURES

Nombre de participants

Nombre d'évolutions professionnelles réalisées à l'issue de l'accompagnement



PILOTAGE

Collectif de direction



CALENDRIER

sur 3 ans



AXE 3 : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

OBJECTIF 1 :

Privilégier les actions de formation à proximité du lieu de vie des agents

ACTIONS

ACTION



- . Développer les actions de formation en intra et union Thelloise
- . Favoriser le choix du lieu de formation par l'agent

INDICATEURS DE SUIVI ET D'ÉVALUATION DES MESURES

Nombre de formations réalisées dans les locaux ou sur le territoire

Nombre de formations refusées en raison du lieu (éloigné)



PILOTAGE

Ressources humaines



CALENDRIER

sur 3 ans



AXE 3 : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

OBJECTIF 2 :

Informers les agents de leurs droits et des règles applicables

ACTIONS

ACTION



- . Accentuer la communication sur les situations familiales et individuelles
(*ex: grossesse / parentalité / partage des responsabilités parentales...*)
- . Rappel des mesures existantes du règlement intérieur
(*ex : aidants, dons de jours ...*)
- . Proposer un quiz des connaissances

INDICATEURS DE SUIVI ET D'ÉVALUATION DES MESURES

Guide de l'agent - chapitre dédié

Nombre de communications RH réalisées



PILOTAGE

Ressources humaines



CALENDRIER

sur 3 ans



AXE 3 : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

OBJECTIF 3 :

Organisation du temps de travail

ACTIONS

ACTION



. Réfléchir à la mise en place de la semaine de travail sur 4 jours

INDICATEURS DE SUIVI ET D'ÉVALUATION DES MESURES

Communication / débat interne

Suivi de l'actualité juridique

Sondage auprès des agents



PILOTAGE

Direction générale des services

Ressources humaines

CODIR

Représentants du personnel

Groupe de travail



CALENDRIER

sur 3 ans



AXE 4 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

OBJECTIF 1 :

Information / Sensibilisation

ACTIONS

ACTION



- . Relayer le plan d'actions national
- . Mise en place de formations - sensibilisations : définition / comment agir et réagir
- . Mise à disposition des supports de communication dans un endroit neutre / réseau
- . Organisation de stages de self défense et auto défense verbale

INDICATEURS DE SUIVI ET D'ÉVALUATION DES MESURES

Nombre d'agents formés

Nombre de communications

Taux de satisfaction

Proposer un quiz des connaissances



PILOTAGE

Direction générale des services

Ressources humaines

Assistante de prévention



CALENDRIER

sur 3 ans



AXE 4 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

OBJECTIF 2 :

Dispositif de signalement

ACTIONS

ACTION



- . Prévenir et traiter les actes de violence, de harcèlement sexuel et les agissements sexistes
- . Diffuser annuellement la procédure de signalement

INDICATEURS DE SUIVI ET D'ÉVALUATION DES MESURES

Nombre de situations traitées / typologie des résolutions des situations.



PILOTAGE

Direction générale des services
Ressources humaines
Assistante de prévention
Représentants du personnel



CALENDRIER

Annuel



AXE 5 : Conditions de travail et environnement professionnel

OBJECTIF 1 :

Adapter les EPI à la morphologie

ACTIONS

ACTION



. Chercher des fournisseurs proposant des EPI spécifiquement pour les femmes ou les morphologies spécifiques

INDICATEURS DE SUIVI ET D'ÉVALUATION DES MESURES

Taux de satisfaction des agents

Nombre d'EPI spécifiques commandés



PILOTAGE

Ressources humaines



CALENDRIER

sur 3 ans



AXE 5 : Conditions de travail et environnement professionnel

OBJECTIF 2 :

Communication / sensibilisation

ACTIONS

ACTION



- . Mettre en place un guide de l'égalité femme/homme
- . Former / sensibiliser les agents et les élus à l'égalité entre les femmes et les hommes

INDICATEURS DE SUIVI ET D'ÉVALUATION DES MESURES

Nombre d'actions/communications réalisées



PILOTAGE

DGS
Ressources humaines
Assistante de prévention



CALENDRIER

sur 3 ans



AXE 5 : Conditions de travail et environnement professionnel

OBJECTIF 3 :

Mettre en place une célébration dédiée à la thématique

ACTIONS

ACTION



. Définir une journée ou un temps "égalité" en Thelloise (avec présent offert aux femmes et aux hommes)

INDICATEURS DE SUIVI ET D'ÉVALUATION DES MESURES

Nombre d'actions

Taux de satisfaction



PILOTAGE

Direction générale

Ressources humaines

Service communication



CALENDRIER

sur 3 ans



AXE 5 : Conditions de travail et environnement professionnel

OBJECTIF 4 :

S'engager à promouvoir la prise en compte de l'égalité femmes / hommes

ACTIONS

ACTION



- . Intégrer la thématique de l'égalité dans la commande publique (clauses sociales ...)
- . Mettre en œuvre des critères comprenant des aspects de l'égalité femmes / hommes, à la condition notamment, qu'ils soient liés à l'objet du marché ou à ses conditions d'exécution
- . Intégrer des mesures destinées à promouvoir l'égalité des femmes et des hommes au travail

INDICATEURS DE SUIVI ET D'ÉVALUATION DES MESURES

Nombre de marchés ayant prévu ces clauses

Bilan des actions spécifiques par les prestataires retenus



PILOTAGE

Direction générale
Commande publique



CALENDRIER

sur 3 ans



AXE 6 : Sur le territoire

OBJECTIF 1 :

Inciter à développer la mixité au sein des associations

ACTIONS

ACTION



. Intégrer un critère sur l'égalité des femmes et des hommes pour les associations qui utilisent les gymnases et/ou que la CC Thelloise subventionne ou à qui elle verse une participation

INDICATEURS DE SUIVI ET D'ÉVALUATION DES MESURES

Part des femmes et des hommes dans l'encadrement et les adhérents

Actions mises en place pour favoriser la mixité



PILOTAGE

Direction générale
Pôle technique



CALENDRIER

sur 3 ans



AXE 6 : Sur le territoire

OBJECTIF 2 :

Dénomination mixte des biens communautaires et des voiries du territoire

ACTIONS

ACTION



- . Biens communautaires : maintenir la mixité du nom attribué (gymnase, piscine, locaux...)
- . Lister le nom des voies et bâtiments communaux du territoire
- . Accompagner les communes dans le cadre de l'obligation d'adressage

INDICATEURS DE SUIVI ET D'ÉVALUATION DES MESURES

Part des voies portant un nom féminin

Nombre de nouvelles voies / noms féminins-masculins - création lotissement / zones ...



PILOTAGE

Direction générale des services
Pôle développement territorial
Pôle technique
Pôle cohérence territoriale
SIG



CALENDRIER

sur 3 ans



AXE 6 : Sur le territoire

OBJECTIF 3 :

Mixité de représentation au sein des commissions / comités internes

ACTIONS

ACTION



. Inciter la participation équilibrée des élus

INDICATEURS DE SUIVI ET D'ÉVALUATION DES MESURES

Part des femmes nommées dans chaque commission



PILOTAGE

Direction générale des services
Secrétariat général



CALENDRIER

à chaque création / renouvellement / remplacement



AXE 6 : Sur le territoire

OBJECTIF 4 :

Entrepreneuriat au féminin

ACTIONS

ACTION



. Créer des rencontres de cheffes d'entreprises et porteuses de projets

INDICATEURS DE SUIVI ET D'ÉVALUATION DES MESURES

Nombre de rencontres

Nombre de participantes



PILOTAGE

Pôle développement territorial



CALENDRIER

Sur 3 ans



GOVERNANCE DE LA POLITIQUE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

**Assurer le suivi
du plan d'actions**

ACTIONS

Groupe de travail constitué :

- . 4 représentants du CODIR (DGS/DGA/RRH/ 1 homme à désigner)
- . 4 agents (2 femmes / 2 hommes)

INDICATEURS DE SUIVI ET D'ÉVALUATION DES MESURES

- . Point d'étapes, si besoin, en cours d'année lors des réunions CODIR
- . Bilan annuel du plan d'actions

PILOTAGE

Direction générale des services
Ressources humaines
Groupe de travail
CODIR

CALENDRIER

Une fois par an au minimum
CODIR éventuellement

GOUVERNANCE DE LA POLITIQUE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

**Assurer la communication
du plan d'actions**

ACTIONS

- . Communication du plan d'actions au personnel par mail et sur le partage RH
- . Mise à disposition en format papier dans un lieu dédié
- . Communication sur le site internet (délibération + plan d'actions annexé)

INDICATEURS DE SUIVI ET D'ÉVALUATION DES MESURES

- . dès validation du plan d'actions
- . communication des actions menées

PILOTAGE

Direction générale des services
Ressources humaines
Communication

CALENDRIER

Sur 3 ans

Pour chaque action menée

GOUVERNANCE DE LA POLITIQUE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Assurer le portage politique du projet

ACTIONS

. Nommer un élu délégué et un élu suppléant (1 femme et 1 homme) dédiés à l'égalité femmes-hommes

INDICATEURS DE SUIVI ET D'ÉVALUATION DES MESURES

. participation aux actions / réunions

PILOTAGE

Direction générale des services
Ressources humaines

CALENDRIER

Sur 3 ans

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

060-200067973-20240328-280324-DC-62-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 29/03/2024
Affichage : 02/04/2024