

# PLAN D' ACTIONS RELATIF À L'ÉGALITÉ HOMME/FEMME AU SEIN DE TERRE D'ÉMERAUDE COMMUNAUTÉ 2022-2024

*Validé à l'unanimité des représentants du personnel et des représentants de la  
collectivité lors du Comité technique du 18 novembre 2021*



# SOMMAIRE

<b>Préambule</b>	<b>3</b>
<b>I- ÉTAT DES LIEUX</b>	<b>4</b>
<b>I-1) la Pyramide des âges</b>	<b>4</b>
<b>I-2) La répartition des agents et des élus selon leur sexe</b>	<b>5</b>
<b>I-3) Le temps partiel</b>	<b>6</b>
<b>II- INSCRIRE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE AU CŒUR DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES</b>	<b>6</b>
<b>II-1) Recruter sans discriminer</b>	<b>6</b>
a) Les offres de recrutement	<b>6</b>
b) Les jurys de recrutement	<b>6</b>
c) Les entretiens	<b>6</b>
d) Les fiches de poste	<b>6</b>
<b>II-2) Féminiser les filières masculines et inversement</b>	<b>6</b>
<b>II-3) Assurer l'égal accès à la formation</b>	<b>7</b>
<b>II-4) Faire progresser chacun et chacune</b>	<b>7</b>
a) Prévenir les effets bloquants des obligations familiales sur la carrière	<b>7</b>
b) Former les acteurs de la collectivité	<b>7</b>
c) Favoriser la prise de poste à responsabilité des femmes	<b>7</b>
<b>II-5) Concilier temps personnel et temps professionnel</b>	<b>8</b>
a) Adapter les temps de travail	<b>8</b>
b) Moduler les conditions de travail	<b>8</b>
<b>II-6) Protéger également tous les agents</b>	<b>8</b>
<b>II-7) Sensibiliser, mobiliser et responsabiliser</b>	<b>8</b>
a) Communiquer sur l'égalité hommes-femmes	<b>8</b>
b) Former les acteurs de la collectivité	<b>9</b>
<b>III- LES INDICATEURS DE SUIVI ET D'ÉVALUATION</b>	<b>9</b>

## IV- LE CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE

9

### Préambule :

En application de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale et de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018, il est demandé aux collectivités territoriales de plus de 20 000 habitants d'élaborer et de mettre en œuvre un plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle sur une période de trois ans.

Le plan d'actions doit préciser :

- Les mesures auxquelles s'engage la collectivité
- Le ou les objectifs à atteindre pour chaque mesure
- Les indicateurs de suivi et d'évaluation des mesures
- Les moyens mis à disposition pour mener à bien ces objectifs
- Le calendrier de mise en œuvre des mesures

L'égalité entre les femmes et les hommes constitue un droit fondamental, et cette égalité ne peut être atteinte qu'en éliminant tous les autres types de discrimination (ethnique, religieuse, socioéconomique...). Ce plan d'actions a pour objectifs d'élaborer des outils qui permettront de faire avancer l'égalité femmes/hommes au sein de Terre d'Émeraude Communauté.

Au-delà de répondre aux obligations légales et réglementaires, promouvoir l'égalité professionnelle revêt un enjeu éthique, mais permet également de promouvoir le bien-être au travail pour tous les agents, de jouer un rôle d'exemplarité sur l'ensemble de la société par un effet de levier, de mettre en cohérence son action interne avec la vocation d'intérêt général dévolue aux politiques publiques, mais aussi de moderniser la gestion de ses ressources humaines et donner une image positive de la collectivité.

**Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes,  
c'est permettre à chacune et chacun d'accéder  
aux mêmes droits et aux mêmes opportunités**

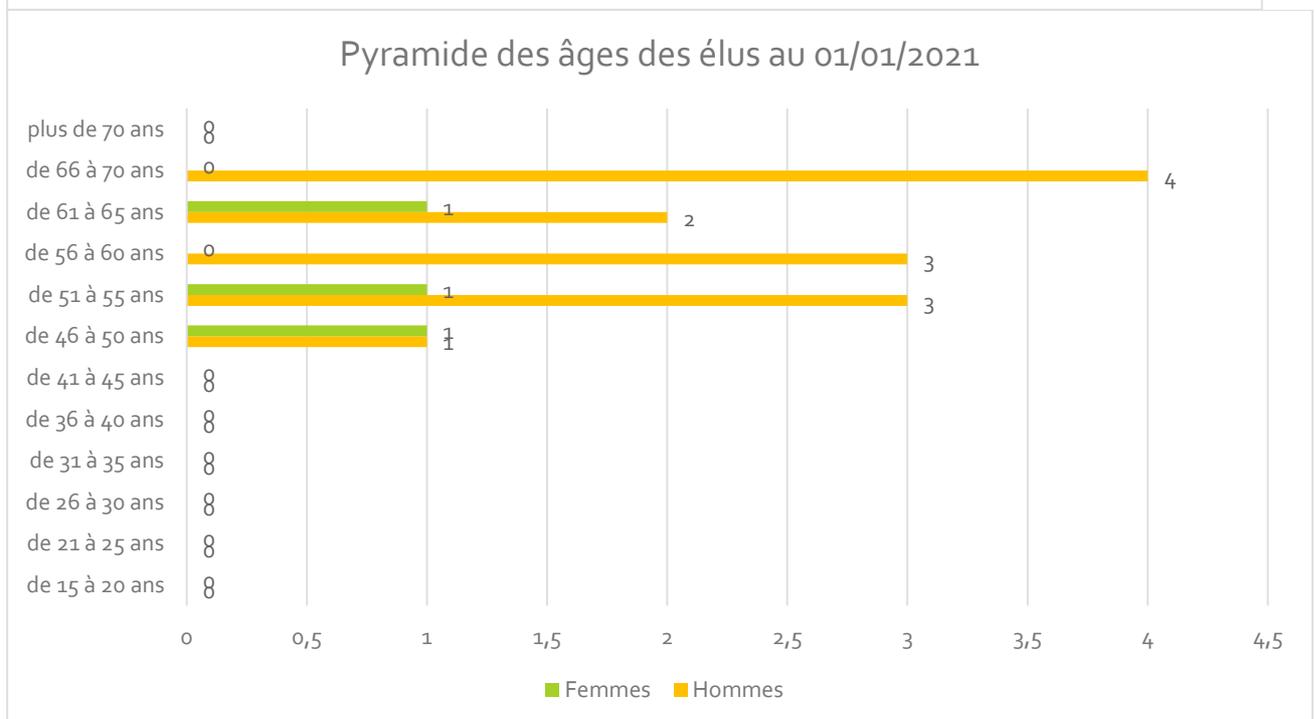
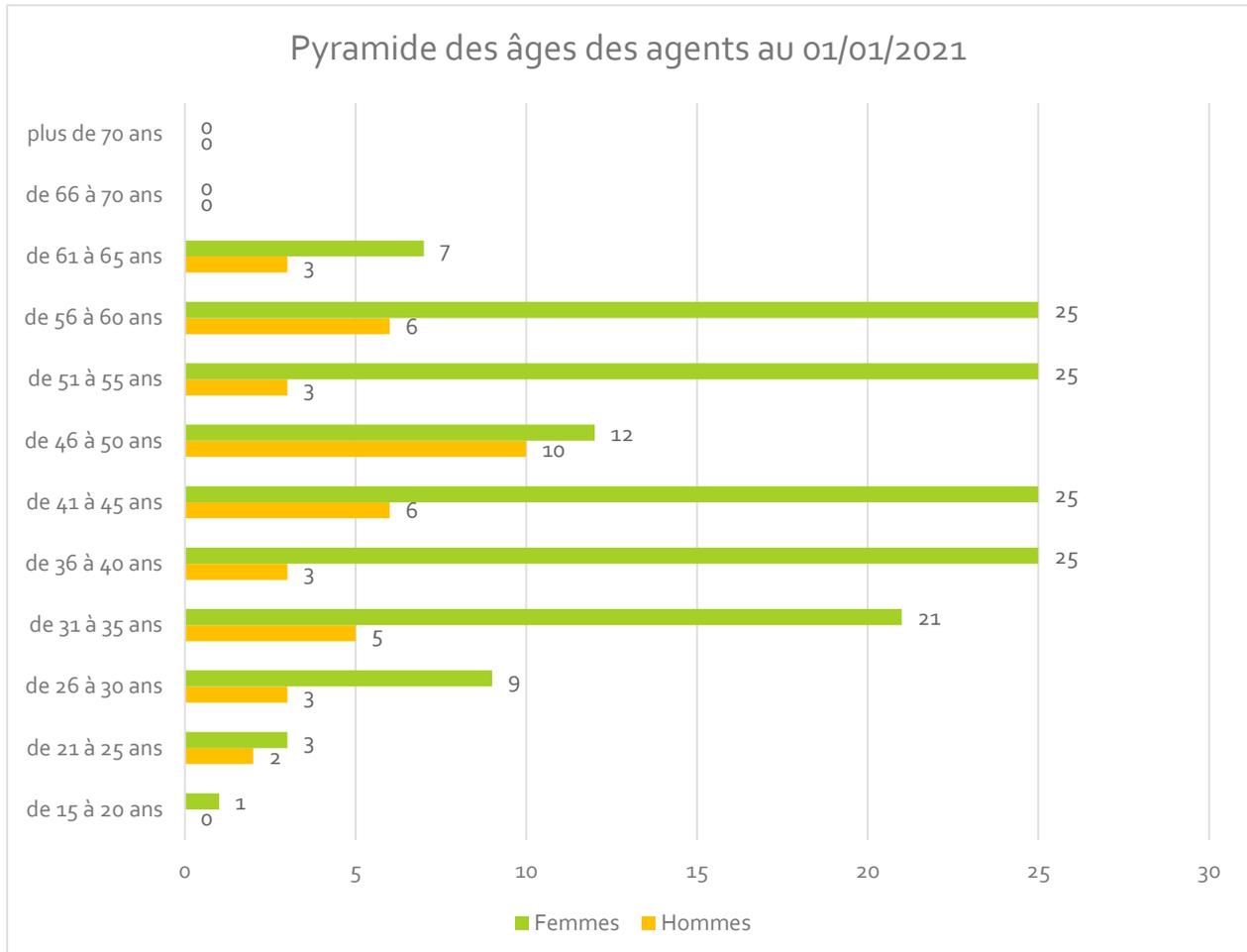
## I- ÉTAT DES LIEUX

Terre d'Émeraude Communauté a vu le jour le 1<sup>er</sup> janvier 2020 suite à la fusion de quatre anciennes Communauté de Communes. Les agents et agentes qui composent l'effectif de notre Communauté de Communes sont, pour la grande majorité, issus des anciennes collectivités.

Avant d'élaborer le plan d'actions tel que nous l'imaginons, il est important de faire un état des lieux sur ce qui existe actuellement au sein de la collectivité.

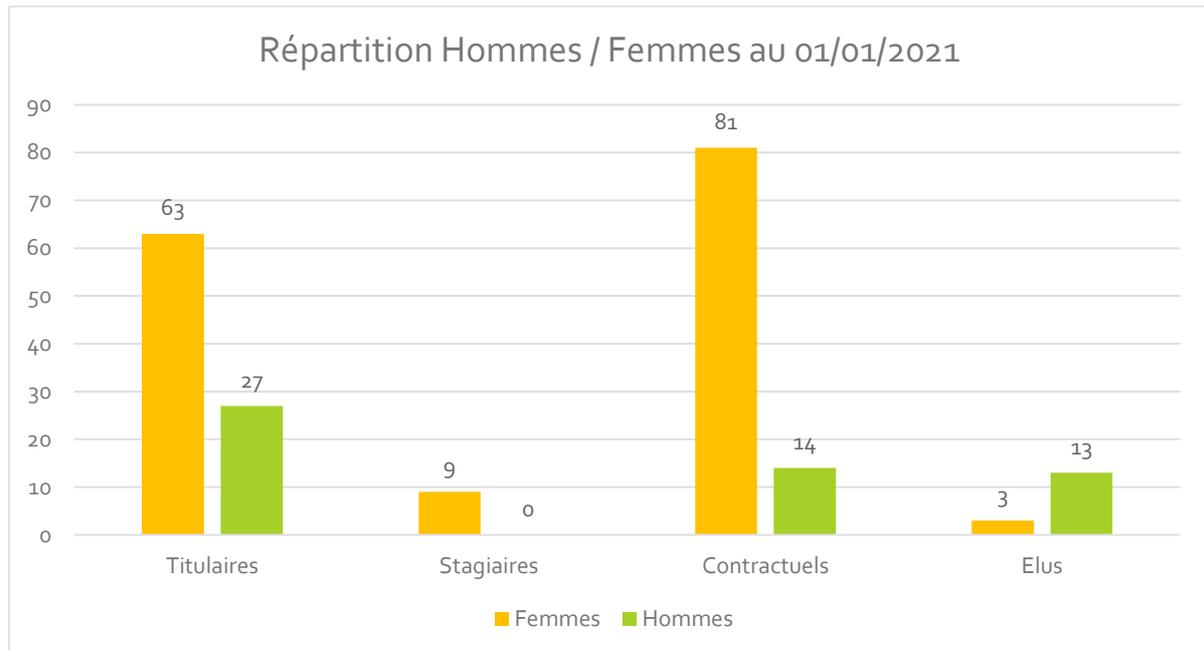
### I-1) la Pyramide des âges

Au 1<sup>er</sup> janvier 2021, l'effectif de Terre d'Émeraude Communauté était de 194 agents et 16 élus. Il y a 153 femmes et 41 hommes au niveau des agents et 3 femmes et 13 hommes au niveau des élus.



## I-2) La répartition des agents et des élus selon leur sexe

Les agents et agentes de Terre d'Émeraude Communauté sont recrutés sur différents cadres d'emploi en fonction de leurs missions. Ils peuvent être fonctionnaires ou contractuels. Au sein de Terre d'Émeraude, la répartition est presque égale entre les différents statuts, toutefois les femmes représentent la grande majorité des agents. Les graphiques ci-dessous représentent la répartition, au 1<sup>er</sup> janvier 2021, des agents en fonction de leur statut. Contrairement aux agents, les hommes représentent la majorité des élus.



### I-3) Le temps partiel

Au 1<sup>er</sup> janvier 2021, sur 15 agents à temps partiel, seulement 3 agents sont des hommes. Les demandes concernent du temps partiel de droit pour la totalité des agentes féminines. Pour les hommes, il s'agit d'une demande de temps partiel sur autorisation.

## II- INSCRIRE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE AU CŒUR DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

### II-1) Recruter sans discriminer

#### a) Les offres de recrutement

Veiller à toujours rédiger les annonces de recrutement en tenant compte du masculin et du féminin notamment pour les intitulés de poste. Pour le vocabulaire qui n'existe pas, toujours préciser homme ou femme.

#### b) Les jurys de recrutement

Dans la mesure du possible, s'assurer de la mixité des jurys de recrutement, et dans l'idéal de manière paritaire. Prévoir de rédiger un guide du recrutement qui indiquera les questions qui sont à proscrire en entretien.

c) Les entretiens

Recevoir en entretiens des hommes et des femmes pour tous les postes au moins dans la proportion de celle des CV réceptionnés.

d) Les fiches de poste

Analyser et reprendre toutes les fiches de poste afin de supprimer toutes les dispositions pouvant s'avérer comme porteuses de discrimination liées au genre

## **II-2) Féminiser les filières masculines et inversement**

Pour les métiers particulièrement genrés, il faut réfléchir à la féminisation ou masculinisation et faire en sorte que les compétences requises soient plus objectives, en ne tenant pas uniquement compte du sexe du candidat. Réfléchir à des aménagements des locaux (vestiaires, sanitaires ...) et adapter les outils de travail le cas échéant.

## **II-3) Assurer l'égal accès à la formation**

Définir des conditions de formation (horaires, durée, distance...) compatibles, le plus possible, avec les obligations familiales et personnelles des agents et les retranscrire dans le guide de formation propre à la collectivité.

Développer l'offre de formation pour les femmes et les hommes les moins qualifiés.

## **II-4) Faire progresser chacun et chacune**

a) Prévenir les effets bloquants des obligations familiales sur la carrière

Lors de la rédaction de nos lignes directrices de gestion, neutraliser l'impact des absences liées à la parentalité sur l'évaluation et prévoir une sensibilisation des formateurs.

Proposer un planning de formation pour la reprise de poste après un congé parental ou une absence longue afin d'accompagner et faciliter la reprise de l'activité.

Lorsque des agents ou agentes sont absents sur une période plus ou moins longue, bien penser à continuer à les informer sur ce qui se passe au sein de la collectivité (évolutions, changement...) en leur adressant les notes de service, les journaux internes ...

- b) Réduire les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes

Veiller à réduire le plus possible, le nombre d'emplois proposés à temps non-complet dans les métiers féminisés (par exemple animation, social) afin de résorber la précarité chez les femmes. Par exemple, en créant des postes de remplacement sur lesquels le cumul de plusieurs emplois est possible.

Garantir le maintien du régime indemnitaire lors du congé de maternité ou de paternité.

- c) Favoriser la prise de poste à responsabilité des femmes

Profiter des entretiens annuels d'évaluation, pour proposer des formations permettant de développer les compétences d'encadrement.

Veiller à intégrer, au sein des lignes directrices de gestion, la même proportion hommes/femmes entre les candidats promouvables et les candidats promus.

## **II-5) Concilier temps personnel et temps professionnel**

- a) Adapter les temps de travail

Afin de permettre une plus grande souplesse, prévoir des plages de travail fixes et donner la possibilité aux agents d'aménager le reste du temps en fonction de leurs besoins personnels. Toutefois les plannings devront respecter le protocole sur le temps de travail de Terre d'Émeraude Communauté, ils devront être fixes et validés par le responsable de service.

Limiter les horaires atypiques de certains métiers, comme par exemple en permettant aux agents d'entretien de travailler durant les heures de bureau pour prendre en compte leurs obligations familiales.

- b) Moduler les conditions de travail

Mettre en place le télétravail afin de limiter les déplacements domicile-travail et revoir, dans la mesure du possible, le positionnement géographique des agents afin de proposer des rapprochements domicile-travail, lorsque plusieurs services identiques existent à plusieurs endroits sur le territoire de la collectivité.

Toujours remplacer les absences liées à un congé maternité afin d'éviter un surcroît de travail aux collègues, mais aussi à l'agente lors de sa reprise de poste. Prévoir un pôle de remplacement qui pourrait pallier les absences parentales.

Dans la mesure du possible, réserver un certain nombre de places en crèche pour les agents de la collectivité.

## **II-6) Protéger également tous les agents**

Afin de détecter et de gérer les situations de harcèlement, il convient d'instaurer des procédures précises et connues de tous, et ne pas laisser un quelconque signalement sans suite. Il faut utiliser les documents réglementaires de la collectivité (document unique, registre de sécurité ...) afin de normaliser et faciliter les signalements.

## **II-7) Sensibiliser, mobiliser et responsabiliser**

### a) Communiquer sur l'égalité hommes-femmes

Régulièrement, prévoir sur les journaux internes, des sensibilisations sur les problématiques d'inégalités professionnelles.

Toujours inscrire, dans les cahiers des charges des agences en charge de la communication interne ou externe de la collectivité une clause contre l'utilisation des stéréotypes de genre.

La collectivité doit avoir une communication bienveillante sur le droit à la parentalité et les possibilités existantes. Le service Ressources Humaines devra informer le mieux possible les agents et agentes sur leurs droits lors de congés de maternité, de paternité, d'adoption ou de congé parental ou de présence parentale.

### b) Former les acteurs de la collectivité

Former les cadres et les responsables de service à la lutte contre les discriminations et sur la prise en compte de l'égalité hommes-femmes dans leur management.

Proposer des formations de lutte contre les discriminations à l'ensemble des agents et agentes de la collectivité et ne pas hésiter à ouvrir ces formations aux élus pour qu'ils véhiculent le même message.

## **III- LES INDICATEURS DE SUIVI ET D'ÉVALUATION**

Le présent plan d'actions est élaboré pour une durée de trois années de 2022 à 2024. Les chiffres clefs étant ceux au 1<sup>er</sup> janvier 2021, un bilan annuel à la fin de chaque année sera fait afin de comparer les évolutions et les nouvelles mesures mises en place.

#### **IV- LE CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE**

Le plan d'actions est pluriannuel, les premières actions devront voir le jour dès 2022 et se répartiront au fil des mois.

A l'issue des trois années, un bilan global sera fait qui permettra de mettre en avant les actions mises en place, de lister les points sur lesquels la situation n'a pas ou peu évolué et définir le nouveau plan d'actions 2025 - 2027.