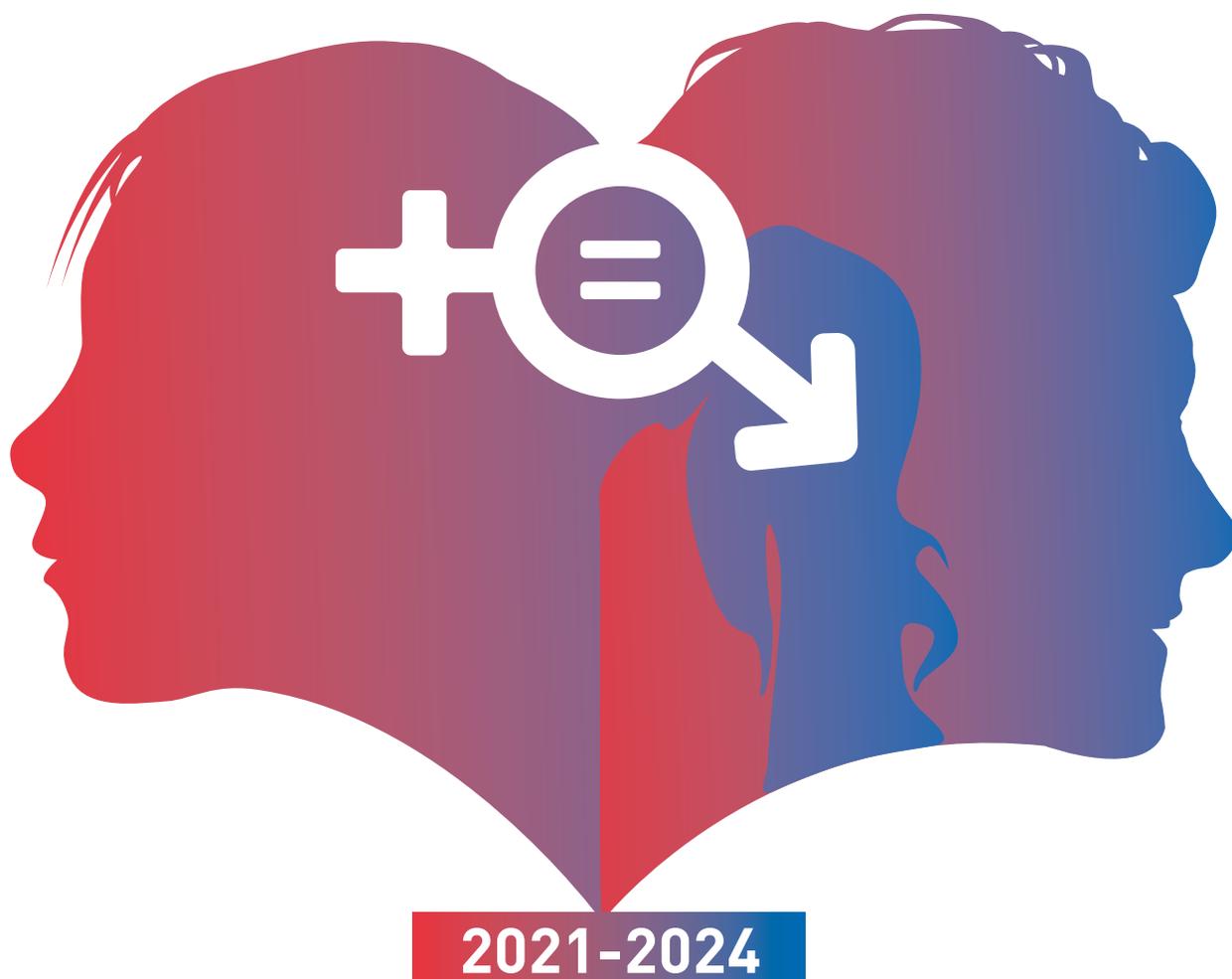


PLAN D'ACTION RELATIF À
L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
**ENTRE LES FEMMES
ET LES HOMMES**



*Conformément à la loi du 6 août 2019
de transformation de la fonction publique*

SOMMAIRE

ÉDITO / 3



AXE 1 - EVALUER, PRÉVENIR ET, LE CAS ÉCHÉANT, TRAITER LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES / 4

- Orientation 1.1 - Identifier, analyser et traiter les écarts de rémunération / 4
- Orientation 1.2 - Assurer la transparence des rémunérations* / 4



AXE 2 - GARANTIR L'ÉGAL ACCÈS DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, CADRES D'EMPLOIS, GRADES ET EMPLOIS DE LA FONCTION PUBLIQUE / 5-7

- Orientation 2.1 - Diagnostic de la mixité des métiers et lutte contre le phénomène de « parois de verre » / 5
- Orientation 2.2 - Mesures de rééquilibrage des viviers et lutte contre le phénomène de « plafond de verre » / 5
- Orientation 2.3 - Accès à la formation / 5
- Orientation 2.4 - Procédures de recrutement et de mobilité / 6
- Orientation 2.5 - Politique de développement et d'accompagnement de viviers pour l'accès aux emplois de direction et dirigeants / 6
- Orientation 2.6 - Formations à l'égalité professionnelle ou actions de communication dédiées / 6
- Orientation 2.7 - Nominations équilibrées dans les emplois fonctionnels* / 7
- Orientation 2.8 - Procédures de promotion, en particulier d'avancement au choix* / 7



AXE 3 - ARTICULATION ENTRE VIE PERSONNELLE ET VIE PROFESSIONNELLE / 8

- Orientation 3.1 - Charte des temps et flexibilité des horaires / 8
- Orientation 3.2 - Télétravail et travail en site distant / 8
- Orientation 3.3 - Facilitation de la prise de congés familiaux / 8
- Orientation 3.4 - Sécurisation de la situation des femmes enceintes / 8
- Orientation 3.5 - Modes de garde et organisation personnelle / 8



AXE 4 - LUTTER CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES, LES HARCÈLEMENTS ET LES DISCRIMINATIONS / 9

- Orientation 4.1 - Mise en place d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, des harcèlements et des discriminations* / 9
- Orientation 4.2 - Formations à la prévention des violences sexuelles et sexistes et du harcèlement en particulier des publics prioritaires / 9



AXE 5 - GOUVERNANCE DE LA POLITIQUE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE / 10-11

- Orientation 5.1 - Pilotage, suivi et évaluation de la politique d'égalité / 10
- Orientation 5.2 - Communication dédiée à l'égalité professionnelle / 10
- Orientation 5.3 - Diagnostic de la situation comparée des femmes et des hommes dans l'administration / 11
- Orientation 5.4 - Conforter le rôle des acteurs du dialogue social dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes / 11
- Orientation 5.5 - Favoriser l'égal investissement des femmes et des hommes dans le dialogue social / 11
- Orientation 5.6 - Recherche de source de financements / 11



Au rythme actuel, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ne sera pas atteinte avant 2234 selon le Forum économique mondial. Au sein des collectivités territoriales, la représentation des femmes sur des emplois à responsabilité reste largement inférieure aux 50% pourtant désormais exigés par la loi (37%).

Convaincus que l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et leur égal accès aux postes à responsabilités constituent une grande richesse et non une contrainte, nous avons souhaité, avec le Président Oberti et l'ensemble des élus du Bureau faire de cette question une priorité pour le SICOVAL.

Ce plan d'actions, résultat de plusieurs mois de travail, s'inscrit donc dans la droite ligne de cet objectif.

Depuis de nombreuses années, les cadres territoriales à tous les niveaux, de cheffes d'équipes à directrices se heurtent au plafond de verre, aux stéréotypes de genre, avec pour certaines parfois l'impression de se sentir moins légitimes dans un monde du travail marqué par des codes masculins.

Au Sicoval, nous sommes convaincus qu'une société plus égalitaire est une société plus ouverte, plus juste, plus ingénieuse et plus respectueuse des autres. Une véritable parité sera une source de richesse dans le regard et l'approche que nos managers de politiques publiques apporteront à leur territoire, à leur structure et aux services rendus aux citoyens-usagers.

Ce plan propose un éventail d'actions et de bonnes pratiques pour renforcer et favoriser la mixité.

Ce sujet n'est pas une question de taille d'EPCI, de milieu rural ou urbain, mais une question d'ambition et de volonté. L'objectif est de promouvoir et favoriser l'engagement des femmes et de favoriser leur accès à des postes à responsabilité.

La réussite de cette initiative est conditionnée par l'appropriation que vous en ferez, votre mobilisation et votre engagement individuel à faire avancer les choses.

**Philippe LEMAIRE, Directeur Général des Services
de la Communauté d'Agglomération du Sicoval**



Depuis l'inscription du principe d'égalité entre les femmes et les hommes dans le préambule de la Constitution en 1946 jusqu'à l'affirmation comme « grande cause nationale du quinquennat » par notre gouvernement actuel, les droits des femmes ont peu à peu progressé.

Néanmoins, sur le terrain, force est de constater que l'écart est grand entre le principe et la réalité. Véritable fait social, les inégalités femmes-hommes existent et persistent dans tous les domaines : sociaux, économiques, culturels, dans l'espace public, dans le milieu professionnel...Au fondement-même de cette analyse, on retrouve la question du sexisme et des stéréotypes de genre, qui conduisent à cette situation inégalitaire, et qui sont aussi à l'origine des phénomènes de violences et de harcèlement.

Il faut donc agir et réagir ! Le Sicoval est engagé depuis de nombreuses années en faveur de cette égalité, notamment dans les champs de la Cohésion sociale et de la prévention : volonté de mixité des instances politiques, stratégie de prévention du sexisme et de lutte contre les stéréotypes, accompagnement des victimes de violences conjugales...

Notre investissement en matière d'égalité professionnelle doit donc être exemplaire.

Mais, si le rapport annuel 2019 sur l'égalité Femmes Hommes dans notre collectivité a révélé une part des femmes plus importante que dans l'ensemble des EPCI, si elles occupent majoritairement les fonctions d'encadrement, il n'en demeure pas moins qu'elles représentent 89% des agents à temps partiel et que leurs salaires moyens sont 13 % inférieurs à ceux de leurs collègues masculins.

En rendant obligatoire l'élaboration de ce plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la loi du 6 août 2019 nous offre l'opportunité de renforcer le bien-être au travail des agents, de mettre en cohérence notre action interne avec la vocation d'intérêt général dévolue aux collectivités, de moderniser la gestion de nos ressources humaines.

L'implication de chaque direction du Sicoval dans le pilotage et la mise en œuvre de ce plan permettra à chacune d'intégrer l'égalité professionnelle dans ses pratiques quotidiennes, et de mieux lutter contre les différentes manifestations du sexisme. Ensemble, nous franchirons un pas de plus vers une égalité réelle entre les femmes et les hommes !

**Catherine GAVEN, vice-présidente en charge
de la cohésion et innovation sociales, politique de la ville**





AXE 1

Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

ORIENTATION 1.1 - IDENTIFIER, ANALYSER ET TRAITER LES ÉCARTS DE REMUNERATION

 **Pilotage : DRH - Valérie Dejuan, Maela Langlade**

- Établir un diagnostic des écarts de rémunérations des hommes et des femmes et identifier les indicateurs pertinents – 2020-2021
- Utiliser l'outil de calcul d'indicateurs d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique (DGAFP*) – 2021
- Créer, sécuriser et suivre annuellement les indicateurs pertinents – à partir de décembre 2021
- Identifier les pistes d'action qui relèvent de la compétence du Sicoval accompagnées d'objectifs chiffrés de résorption – 2022

ORIENTATION 1.2 - ASSURER LA TRANSPARENCE DES REMUNERATIONS

 **DRH - Alexia Zabka-Delfau**

Publier sur le site internet la somme des 10 rémunérations les plus élevées et le nombre de femmes et d'hommes parmi ces rémunérations – à partir de mai 2021



AXE 2

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

ORIENTATION 2.1 - DIAGNOSTIC DE LA MIXITÉ DES MÉTIERS ET LUTTE CONTRE LE PHÉNOMÈNE DE « PAROIS DE VERRE »

 **Pilotage : DRH - Lidwine Laudebat**

- Produire à l'échelle de la collectivité une cartographie sexuée des métiers et du management afin de suivre leur évolution et servir de base aux actions : rééquilibrage des viviers, procédures de recrutement et de mobilité – A partir de janvier 2021
- Intégrer le diagnostic de mixité des métiers au Rapport égalité femmes hommes (rapport de situation comparée) – A partir de mars 2021

ORIENTATION 2.2 - MESURES DE RÉÉQUILIBRAGE DES VIVIERIS ET LUTTE CONTRE LE PHÉNOMÈNE DE « PLAFOND DE VERRE »

 **Pilotage : DCOS - Nathalie Lelorain, Christine Medrano, Sylvie Gatefin, Audrey Bousquet-Roux**

S'appuyer sur les actions portées par le service emploi, l'espace emploi formation et le Point information jeunesse (PIJ) pour contribuer au rééquilibrage des viviers du Sicoval – Programmation annuelle du Service Public Régional d'Orientation (Espace emploi formation et Point information jeunesse (EEF et PIJ).

Coordonner les actions menées dans le cadre du programme « Vivre ensemble » du CISPD* sur la lutte contre les discriminations avec le plan d'action égalité professionnelle, notamment :

- Lutte contre les stéréotypes de genre des métiers : exposition « Pied de nez aux clichés » - Mars 2021
- Valorisation des initiatives territoriales liées aux questions de genre – 2021 et suivant

ORIENTATION 2.3 - ACCES A LA FORMATION

 **DRH - Marie-Pierre Depré**

Garantir l'accès égal à la formation des femmes et des hommes. Favoriser un égal accès des femmes et des hommes aux groupes de réflexion ou aux réseaux professionnels internes et externes.

- Mettre en place un suivi spécifique de l'accès à la formation afin de s'assurer de l'accès non discriminant aux formations – à partir de 2021
- Agir sur les conditions discriminantes d'accès à la formation (accès indépendant de la durée de travail, formations à distance et de courte durée, d'accès à la professionnalisation, partenariat pour développer les actions intra et internes, rapprochement des lieux de formation) – à partir de 2021
- Favoriser la mixité dans les groupes de formation
- Mettre en place des actions de formation pour promouvoir la mixité dans des métiers genrés
- Développer l'offre de formation pour les agent.e.s les moins qualifié.e.s

ORIENTATION 2.4 - PROCEDURES DE RECRUTEMENT ET DE MOBILITE

 **Pilotage : DRH - Antoine Nigris, Marion Bernard**

Lutter contre les discriminations à toutes les étapes du recrutement et de la mobilité, garantir le caractère non discriminatoire des processus (dans la décision de mobilité, et les conditions afférentes rémunération, grade...)

- Mettre en conformité les procédures de mobilité et recrutement en vue d'assurer l'égal accès des femmes et des hommes aux fonctions du Sicoval – 2021
- Analyser les fiches de poste :
 - Déceler et supprimer toutes les dispositions qui peuvent s'avérer porteuses de discriminations liées au genre – 2022
 - Intégrer aux fiches de postes des managers l'implication dans la lutte contre les discriminations – 2022
- Intégrer au référentiel de compétences des managers l'implication dans la lutte contre les discriminations - 2021
- Afficher l'engagement du Sicoval quand à la lutte contre les discriminations lors de l'accueil de nouveaux arrivants - 2023

Garantir un égal accès à l'information sur les métiers et les possibilités d'évolution, aux outils d'accompagnement

- Communiquer de manière égalitaire sur les processus de recrutement interne (jury, test,...) et les outils d'accompagnement – 2021

Développer la mixité des métiers et favoriser l'égal accès à tous les emplois, y compris aux emplois d'encadrement et de direction.

- Sensibiliser/former les membres des jurys à l'égalité professionnelle – Plans de formation 2021 et 2022
- Sensibiliser les jurys à la lutte contre les discriminations au moment des recrutements - 2022
- Accompagner de manière égalitaire la prise de poste suite à la mobilité et porter une attention particulière en cas de prise de poste sur des métiers genrés - 2022

ORIENTATION 2.5 - POLITIQUE DE DEVELOPPEMENT ET D'ACCOMPAGNEMENT DE VIVIERIS POUR L'ACCES AUX EMPLOIS DE DIRECTION

 **DRH - Marie-Pierre Depré**

Identifier les effets « plafond de verre » au Sicoval et mettre en œuvre des actions correctives

Identifier et accompagner les agents à potentiel d'évolution vers cette catégorie de poste et mettre en place des outils en favorisant l'accès. Faciliter l'accès des femmes aux postes de direction.

- Constitution d'un groupe de travail dédié à la définition du vivier d'agent.e.s, des postes cibles, et à l'identification des mesures d'accompagnement - 2021
- Mise en œuvre des mesures – 2022/2023

ORIENTATION 2.6 - FORMATIONS A L'EGALITE PROFESSIONNELLE OU ACTIONS DE COMMUNICATION DEDIEES

 **DRH - Marie-Pierre Depré/DCOM : Arnaud Turlan - Stéphanie Roméo**

Sensibiliser les acteurs relais de la politique d'égalité professionnelle au Sicoval à la lutte contre les stéréotypes de genre et à la discrimination par le biais notamment de formations à l'égalité professionnelle - Plans de formation 2021 et 2022

- Formation des chargés de recrutement
- Formation du groupe RPS*

ORIENTATION 2.7 - NOMINATIONS EQUILIBREES DANS LES EMPLOIS FONCTIONNELS

 **DRH - Christelle Cornus**

Mise en conformité réglementaire : respect d'un pourcentage minimal de personnes de chaque sexe lors de la primo-nomination sur des emplois fonctionnels.

- État des nominations à compter du renouvellement de l'assemblée délibérante et suivi - 2020

ORIENTATION 2.8 - PROCEDURES DE PROMOTION, EN PARTICULIER D'AVANCEMENT AU CHOIX*

 **DRH - Florence Leprêtre**

Mise en conformité réglementaire : assurer le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement de grade au choix ou «avancement équilibré»

- Analyse critique des critères d'avancement Sicoval et validation des modifications le cas échéant - 2022



AXE 3

Articulation entre **vie personnelle** et **vie professionnelle**

ORIENTATION 3.1 - CHARTE DES TEMPS ET FLEXIBILITE DES HORAIRES

 DRH - Alice Michel

Dans le cadre de la refonte du règlement temps de travail (1607H), intégrer plus de flexibilité des horaires de travail et rédiger une charte des temps au Sicoval qui favorisent la compatibilité des vies professionnelles, d'une part, et personnelles d'autre part.

- Constitution d'un groupe de travail sur le droit à déconnexion – à partir de 2021
- Refonte et mise en œuvre du règlement temps de travail – 2022
- Rédaction d'une charte des temps – 2022
- Mise en conformité réglementaire concernant l'harmonisation des Autorisations spéciales d'absence parentalité – Décret à suivre

ORIENTATION 3.2 - TELETRAVAIL ET TRAVAIL EN SITE DISTANT

 DRH - Antoine Nigris

Mettre en place le télétravail notamment en direction des femmes en situation de grossesse afin de réduire les risques liés aux déplacements ainsi que leur fatigue

- Poursuite du déploiement du télétravail au Sicoval, mesure déjà prévue dans ce cadre

ORIENTATION 3.3 - FACILITATION DE LA PRISE DE CONGES FAMILIAUX

 DRH - Christelle Cornus

Identifier et mettre en oeuvre les leviers de facilitation de la prise de congés familiaux

- Constituer un groupe de travail RH : analyse des processus RH et du vécu des agent.e.s concerné.e.s
À partir de 2021
- Renforcer l'accompagnement et la communication autour des congés familiaux et péri-nataux – À partir de 2021
- Étudier la possibilité d'octroyer aux agents du Sicoval un congé d'accueil à l'enfant (anciennement congé paternité) supérieur à la durée légale.
- Mise en conformité réglementaire – En attente décret ASA*

ORIENTATION 3.4 - SECURISATION DE LA SITUATION DES FEMMES ENCEINTES

 DRH - Alice Michel, Kevin Morisson

Identifier et mettre en oeuvre les leviers de sécurisation de la situation des femmes enceintes

- Constituer un groupe de travail RH : analyse des processus RH et du vécu des agent.e.s concerné.e.s.
À partir de 2021
- Renforcer l'accompagnement et la communication autour des congés familiaux et péri-nataux
À partir de 2021

ORIENTATION 3.5 - MODES DE GARDE ET ORGANISATION PERSONNELLE

 DRH - Marion Bernard

Proposer des solutions facilitantes d'organisation personnelle en lien avec la garde d'enfant et les événements familiaux majeurs.

- Réaliser un état des lieux des besoins et pratiques en lien avec la DPPE* et la DDAE*, ainsi que du cadre réglementaire – 2021
 - Modes de garde existants sur le territoire
 - Analyse des besoins des agents et des entreprises
- Proposer et mettre en œuvre des actions spécifiques – à partir de 2022
 - Relatives à la garde d'enfant
 - Relatives à l'organisation personnelle (activités/services)



AXE 4

Lutter contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations

ORIENTATION 4.1 - MISE EN PLACE D'UN DISPOSITIF DE SIGNALEMENT, DE TRAITEMENT ET DE SUIVI DES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES, DES HARCELEMENTS ET DES DISCRIMINATIONS

 **Pilotage : DRH - Stéphanie Rivière, Kevin Morisson/DCOS : Nathalie Lelorain**

Créer et mettre en place un dispositif permettant de recueillir les signalements, le cas échéant, d'alerter les autorités compétentes. Puis orienter, accompagner, soutenir et protéger les victimes et/ou témoins vers les services compétents et de traiter les faits signalés.

Identifier et lutter contre les agissements sexistes.

Coordonner ces actions avec :

- Le dispositif territorial d'accompagnement des victimes de violences conjugales (CISPD*)
- Le dispositif d'accompagnement social (groupe RPS*)
- Les dispositifs similaires en direction des agents des communes du Sicoval (CISPD*/CLSPD*)

ORIENTATION 4.2 - FORMATIONS A LA PREVENTION DES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES ET DU HARCELEMENT EN PARTICULIER DES PUBLICS PRIORITAIRES

 **DRH - Marie-Pierre Depré/DCOS - Nathalie Lelorain**

Mise en œuvre de formations à la prévention des violences sexuelles et sexistes et du harcèlement en particulier des publics prioritaires

- Intégrer des actions de sensibilisation en direction des managers – à partir de 2021
- Coordonner les actions de sensibilisation et de formation en appui du dispositif de signalement avec les actions du CISPD – Plans de formation 2021 et suivants, Charte CISPD 2018-2022
- Déployer le jeu vidéo pédagogique (serious game) « Fight like a girl » comme outil de sensibilisation (partenariat conclut dans le cadre du TEX*) – 2021



AXE 5

Gouvernance de la **politique d'égalité professionnelle**

ORIENTATION 5.1 - PILOTAGE, SUIVI ET ÉVALUATION DE LA POLITIQUE D'ÉGALITÉ

 **DRH - Lidwine Laudebat, Alexia Zabka-Delfau**

Mobiliser les acteurs du pilotage et du suivi du plan d'action égalité professionnelle permettant une approche intégrée de la politique égalité professionnelle, suivre et évaluer le plan d'action en favorisant le dialogue social.

- Constituer un comité de pilotage Egalité professionnelle – Réalisé
- Identifier un.e élu.e référent.e de la politique – Réalisé- afin de :
 - Favoriser la traduction du travail sur l'égalité professionnelle dans toutes les politiques du Sicoval
 - Favoriser la coordination avec l'action des communes
- Réaliser un diagnostic de la situation du Sicoval au regard des axes du plan d'action – 2021
- Contractualiser un partenariat dans le cadre du TEX* pour le déploiement du jeu vidéo pédagogique « Fight Like A Girl » - Réalisé
- Intégrer les actions aux objectifs des différents pilotes – à la validation du plan d'action
- Présentation d'évaluations annuelles du plan d'action – à partir de 2021

ORIENTATION 5.2 - COMMUNICATION DEDIEE A L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

 **DCOM - Arnaud Turlan, Stéphanie Roméo**

Créer et mettre en œuvre des plans de communication (2020-2024) :

- Sur les métiers sans stéréotypes de genre.
- En interne avec les modalités de diffusion associées
- En externe en direction des partenaires, entreprises, communes et usagers

Afin de :

- Lutter contre les stéréotypes liés au genre
- Promouvoir la politique d'égalité professionnelle en interne et en externe
- Porter à connaissance les réalisations et soutenir les mesures du plan d'action égalité professionnelle du Sicoval

La communication en lien avec le plan d'action aura pour objectif d'intégrer la question de l'égalité professionnelle aux pratiques des agents du Sicoval en adoptant une perspective fédératrice (communication en direction des femmes ET des hommes).

ORIENTATION 5.3 - DIAGNOSTIC DE LA SITUATION COMPARÉE DES FEMMES ET DES HOMMES DANS L'ADMINISTRATION

 **DRH - Lidwine Laudebat**

Réaliser un diagnostic RH de situation comparée des femmes et des hommes au Sicoval dans le cadre du Rapport annuel égalité Femmes-Hommes – Effectif depuis 2016

- Renforcer la communication autour du rapport égalité femmes-hommes : présentation en conseil de communauté - 2021
- Intégrer le diagnostic sur la mixité des métiers – 2021
- Intégrer un diagnostic sur la répartition par genre des élus et leurs attributions - 2021

ORIENTATION 5.4 - CONFORTER LE RÔLE DES ACTEURS DU DIALOGUE SOCIAL DANS LE DOMAINE DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

 **DRH - Lidwine Laudebat, Alexia Zabka-Delfau**

Favoriser l'intégration de la politique égalité professionnelle au dialogue social

- Intégration des représentants du personnel au Copil Egalité professionnelle et aux différents groupes de travail opérationnels – 2020-2024
- Réalisation du rapport social unique en remplacement du bilan Social – 2021

ORIENTATION 5.5 - FAVORISER L'ÉGAL INVESTISSEMENT DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LE DIALOGUE SOCIAL

 **DRH - Lidwine Laudebat**

Réaliser un état des lieux et identifier des pistes d'action pour atteindre une composition paritaire ou au mieux proportionnelle à la répartition des agents du Sicoval des représentants du personnel dans les instances de dialogue social

ORIENTATION 5.6 - RECHERCHE DE SOURCE DE FINANCEMENTS

 **DRH - Lidwine Laudebat/DGAR – Laurent Ruiz**

Trouver des sources de financements permettant la mise en oeuvre d'actions – à partir de 2020

GLOSSAIRE

- * **DGAFP** : Direction générale de l'Administration et de la Fonction publique
- * **CISPD** : Conseil Intercommunal de Sécurité et de Prévention de la Délinquance
- * **RPS** : Risques psychosociaux
- * **ASA** : Autorisation spéciale d'absence
- * **DPPE** : Direction de la politique petite enfance
- * **DDAE** : Direction de l'animation économique
- * **CISPD** : Conseil intercommunal de sécurité et de prévention de la délinquance
- * **CLSPD** : Conseil local de sécurité et de prévention de la délinquance
- * **TEX** : Territoire d'expérimentation

