

Vu, pour être annexé

à la délibération du

Conseil Communautaire

en date du... 16/12/2021...

A Castelsarrasin, le... 16/12/2021

Le Président



# Diagnostic et Plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle des Femmes et des Hommes 2022 – 2025

## PREAMBULE

**Date de conclusion du plan :** 01/12/2021

**Durée du plan :** 3 ans

**Date de consultation du comité technique :** 02/12/2021

Le présent document intègre le diagnostic de la collectivité (partie 1), les mesures, les moyens, le calendrier et les objectifs (partie 2) de mise en œuvre du plan d'action pluriannuel sur les 5 axes suivants :

<b>AXE 1</b>	<b>Assurer un portage politique de l'égalité entre les femmes et les hommes</b>
<b>AXE 2</b>	<b>Assurer un portage administratif de l'égalité entre les femmes et les hommes</b>
<b>AXE 3</b>	<b>Tendre vers l'exemplarité de la Communauté de communes Terres des Confluences</b>
<b>AXE 4</b>	<b>Promouvoir la gestion et le développement de l'égalité dans la gestion et le pilotage des ressources humaines</b>
<b>AXE 5</b>	<b>Favoriser l'égalité dans les politiques publiques de la Communauté de communes.</b>

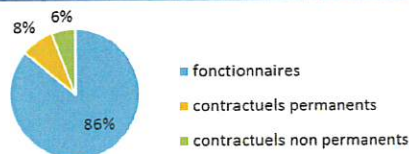
## PARTIE 1 : DIAGNOSTIC

Données chiffrées - Bilan social année 2020

## — Effectifs

➤ 72 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2020

- > 62 fonctionnaires
- > 6 contractuels permanents
- > 4 contractuels non permanents



## 1 : EVALUATION, PREVENTION ET TRAITEMENT DES ECARTS DE REMUNERATION

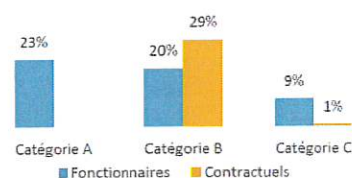
## 1.1 Rémunérations

➤ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 12,61 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	13,66%
Contractuels sur emplois permanents	4,95%
Ensemble	12,61%

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations par catégorie et par statut



Part de l'IFSE sur les rémunérations annuelles brutes (en %) :

Catégories	Genre	Fonctionnaires	Contractuels
A	Femme	22%	/
	Homme	/	/
B	Femme	19,5%	/
	Homme	19%	31%
C	Femme	12%	1.3%
	Homme	9%	0.8%

Part du CIA sur les rémunérations annuelles brutes (en %) :

Catégories	Genre	Fonctionnaires	Contractuels
A	Femme	0.7%	/
	Homme	/	/
B	Femme	1%	/
	Homme	0.7%	/
C	Femme	/	/
	Homme	/	/

## 1.2 Type de nominations

Catégories	Genre	Fonctionnaires	Contractuels
Sélections professionnelles	Femme	/	/
	Homme	/	/
Mutation interne	Femme	1	/
	Homme	2	/
Mutation externe	Femme	1	/
	Homme	1	/



## AR Prefecture

082-200066322-20211216-DEL1220214-DE

Reçu le 16/12/2021

Publié le 16/12/2021

Détachement			
	Femme	0	/
	Homme	0	/
Liste d'aptitude après concours	Femme	0	0
	Homme	0	0
Promotion interne	Femme	0	/
	Homme	0	/
Reclassement pour inaptitude physique	Femme	1	/
	Homme	1	/
Transfert de compétence	Femme	0	/
	Homme	0	/
Réintégration	Femme	0	/
	Homme	0	/
Intégration directe	Femme	1	/
	Homme	0	2
Autres motifs	Femme	/	/
	Homme	/	/

### 1.3 Promotion interne

	Genre	Fonctionnaires
Nombre d'agents éligible au titre de la promotion interne	Femme	0
	Homme	0

Politique de promotion au sein de la collectivité :  
Arrêté du Président n° P 188/2021

#### I-II/ Promotion interne (critères permettant à l'autorité territoriale de choisir les dossiers qui seront présentés à la promotion interne)

- Privilégier l'obtention d'un examen professionnel et/ou d'un concours ;
- Mise en adéquation grade / fonctions, responsabilités et /ou encadrement / organigramme ;
- Privilégier l'ancienneté dans l'emploi ;
- Prendre en compte l'effort de formation et/ou de préparation d'un concours ou d'un examen ;
- Reconnaître l'expérience acquise et la valeur professionnelle ;
  - Le compte-rendu d'entretien professionnel annuel et la grille IFSE et CIA\* ;
  - Les formations suivies ;
- Prendre en compte les compétences acquises dans le secteur public ou privé ;
- Reconnaître l'investissement et la motivation ;
- Privilégier les agents n'ayant pas bénéficié d'une promotion et/ou d'un avancement au cours de la carrière ;
- La réponse à un souhait de mobilité interne de la part de l'agent ;
- Respecter l'équilibre femme/homme (en fonction de l'effectif du grade) ;

### 1.4 Motifs de nominations

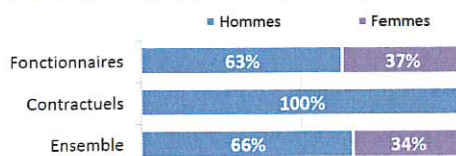
	Genre	Fonctionnaires
Nomination suite à la réussite à un concours	Femme	0
	Homme	0
Promotion interne	Femme	0
	Homme	0
Avancement de grade	Femme	0
	Homme	0

### 1.5 Evolution de carrière

	Genre	Fonctionnaires
Nomination suite à la réussite à un concours	Femme	0
	Homme	0
Promotion interne	Femme	0
	Homme	0
Avancement de grade	Femme	0
	Homme	4

## 2 : GARANTIR LE LEGAL ACCES DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CADRES D'EMPLOIS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

### ➔ Répartition par genre et par statut



### ➔ Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	56%
Rédacteurs	16%
Agents de maîtrise	10%
Adjoints administratifs	7%
Educateurs de jeunes enfants	4%

### 2.1 Emploi permanent

	Titulaires	Contractuels
Nombre de femmes	23	0
Nombre d'hommes	39	10
Total	62	10

Nombre de contractuels de droit public en CDI :

Nombre de femmes	0
Nombre d'hommes	0
Total	0

Nombre d'emplois fonctionnels :

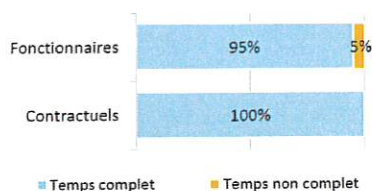
Nombre de femmes	1
Nombre d'hommes	0
Total	1

Nombre d'agents ayant la reconnaissance de travailleur handicapé :

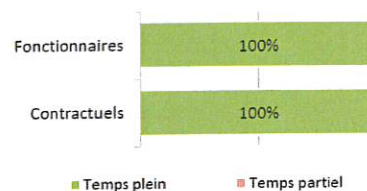
Nombre de femmes	3
Nombre d'hommes	2
Total	5

### — Temps de travail des agents permanents —

#### ➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



#### ➔ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



#### ➔ Les 2 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Médico-sociale	33%	0%
Technique	5%	0%

### 2.2 Emploi non permanent (CDD accroissement temporaire ou saisonnier...)

	Titulaires	Contractuels
Nombre de femmes	0	3
Nombre d'hommes	0	8
Total	0	11

2.3 Agents contractuels de droit privé :

Contrat PEC	Femmes	0
	Hommes	0
CAE/CUI	Femmes	0
	Hommes	0
Emploi d'avenir	Femmes	0
	Hommes	0
Apprentissage	Femmes	0
	Hommes	0

2.4 Temps de travail :

Nombre d'agents à temps complet :

	Genre	Fonctionnaires	Contractuels
Temps plein	Femmes	22	1
	Hommes	39	9
Temps partiel	Femmes	0	0
	Hommes	0	0
Total		61	10

Nombre d'agents à temps non complet :

	Genre	Fonctionnaires	Contractuels
Agent travaillant sur plusieurs communes	Femmes	/	/
	Hommes	/	/
Agents à employeur unique	Femmes	1	0
	Hommes	0	0
Total		0	0

2.5 Emplois permanents en ETP :

	Titulaires	Contractuels
Nombre de femmes	22.77	0.84
Nombre d'hommes	38.21	9.80
Total	60.98	10.64

— Équivalent temps plein rémunéré

➔ 75,54 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2020

- > 60,98 fonctionnaires
- > 10,64 contractuels permanents
- > 3,92 contractuels non permanents

137 483 heures travaillées rémunérées en 2020

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	7,02 ETPR
Catégorie B	11,50 ETPR
Catégorie C	53,10 ETPR

2.6 Temps partiel

Temps partiel de droit	Femmes	0
	Hommes	0
Temps partiel sur autorisation	Femmes	0
	Hommes	0

2.7 Répartition par genre et selon le grade et la catégorie hiérarchique :

Grade	Catégorie	Genre	Fonctionnaires	Contractuels
Filière administrative				
Administrateur	A	Femmes	/	/
		Hommes	/	/
Attaché	A	Femmes	2	0
		Hommes	0	0



# AR Prefecture

082-200066322-20211216-DEL1220214-DE

Reçu le 16/12/2021

Publié le 16/12/2021

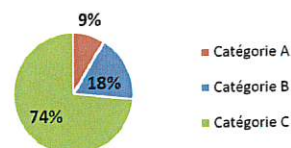
Secrétaire de mairie	A	Femmes	/	/
		Hommes	/	/
Rédacteur	B	Femmes	9	1
		Hommes	1	0
Adjoint administratifs	C	Femmes	4	0
		Hommes	0	1
Filière technique				
Ingénieur en chef	A	Femmes	/	/
		Hommes	/	/
Ingénieur	A	Femmes	1	0
		Hommes	0	0
Technicien	B	Femmes	/	/
		Hommes	/	/
Agent de maîtrise	C	Femmes	0	0
		Hommes	7	0
Adjoint technique	C	Femmes	3	2
		Hommes	31	21
Adjoint technique des établissements d'enseignement	C	Femmes	/	/
		Hommes	/	/
Filière médico-sociale (sous filière sociale)				
Conseiller socio-éducatif	A	Femmes	/	/
		Hommes	/	/
Assistant socio-éducatif	A	Femmes	/	/
		Hommes	/	/
Educateur de jeunes enfants	A	Femmes	3	0
		Hommes	0	0
Moniteur-éducateur et intervenant familiaux	B	Femmes	/	/
		Hommes	/	/
Agent spécialisé des écoles maternelles	C	Femmes	/	/
		Hommes	/	/
Agents sociaux	C	Femmes	/	/
		Hommes	/	/
Filière animation				
Animateur	B	Femmes	1	0
		Hommes	0	0
Adjoint d'animation	C	Femmes	/	/
		Hommes	/	/

## Caractéristiques des agents permanents

### ➡ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	26%	33%	26%
Technique	68%	67%	68%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale	5%		4%
Police			
Incendie			
Animation	2%		1%
Total	100%	100%	100%

### ➡ Répartition des agents par catégorie



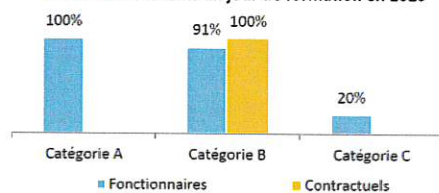
Nombre de départ en formation :

	Catégorie	Genre	Fonctionnaires	Contractuels
Nombre de jours de formation	A	Femmes	13	/
		Hommes	0	/
	B	Femmes	57	0
		Hommes	6	10
	C	Femmes	23	/
		Hommes	16	/
Nombre de jours de congés de formation	A	Femmes	/	/
		Hommes	/	/
	B	Femmes	/	/
		Hommes	/	/
	C	Femmes	/	/
		Hommes	/	/

### Formation

➔ en 2020, 38,2% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

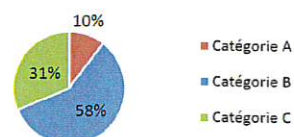
Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2020



➔ 15 258 € ont été consacrés à la formation en 2020

➔ 125 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2020

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,8 jour par agent

### 3 : ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

#### 3.1 Répartition des congés familiaux par catégorie hiérarchique :

Type de congé	Catégorie	Genre	Fonctionnaires	Contractuels
Congé maternité	A		0	0
	B		0	0
	C		1	0
Congé paternité	A		0	0
	B		0	0
	C		2	0
Congé parental	A	Femmes	/	/
		Hommes	/	/
	B	Femmes	/	/
		Hommes	/	/
	C	Femmes	/	/
		Hommes	/	/
Congé pour adoption	A	Femmes	/	/
		Hommes	/	/
	B	Femmes	/	/
		Hommes	/	/
	C	Femmes	/	/
		Hommes	/	/
Autres congés liés à la famille	A	Femmes	/	/
		Hommes	/	/
	B	Femmes	/	/
		Hommes	/	/
	C	Femmes	/	/
		Hommes	/	/

### 4 : LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES, LES HARCELEMENTS ET LES DISCRIMINATIONS

#### Dispositif de la procédure de signalement :

**La loi n°2019-828 du 6 août 2019** de transformation de la fonction publique a créé l'obligation pour les administrations de mettre en place un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes. **Le décret n°2020-256 du 13 mars 2020** précise les modalités de mise en œuvre de ce dispositif

#### Le dispositif de signalement comporte :

- 1° Une **procédure de recueil des signalements** effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements. Ce recueil doit garantir la stricte confidentialité de l'identité de l'auteur du signalement et des personnes visées.
- 2° Une **procédure d'orientation des agents** s'estimant victimes de tels actes ou agissements **vers les services et professionnels** compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien.
- 3° Une **procédure d'orientation des agents** s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements **vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure de protection fonctionnelle** appropriée et assurer le traitement des faits signalés, notamment par la réalisation d'une enquête administrative

Ce dispositif vise à accompagner et aider les agents victimes.



## PARTIE 2 : PLAN D'ACTION

*Données chiffrées (année 2020)*

# Plan d'action pluriannuel pour l'égalité Femmes – Hommes 2022 – 2025

La Communauté de communes Terres des Confluences doit, suite à la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, élaborer un plan d'action pluriannuel pour l'égalité entre les femmes et les hommes. La durée de ce plan est de 3 ans maximum, renouvelable.

Cette obligation concerne les collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20.000 habitants.

Ce plan doit comporter au moins des mesures visant à :

- évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- garantir leur égal accès 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.

Le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCE) conseille aux collectivités soumises à l'obligation de :

- consacrer un point annuel de l'ordre du jour d'un Conseil communautaire à l'examen conjoint du rapport de situation comparée et du plan d'action Egalité femmes-hommes,
- désigner ou élire systématiquement une.e vice-président.e en charge de l'égalité femmes-hommes,
- créer une obligation de référent.e.s « égalité » afin d'apporter le soutien technique à l'él.u.e en charge de ces questions.

(\*) Actions en orange : actions enclenchées

## AXE 1

## Assurer le portage politique de l'égalité entre les femmes et les hommes

Action n° 1.1	Désigner un élu référent sur les questions égalitaires
Action n° 1.2	Signer la Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes et commencer à bâtir une culture commune de l'égalité
Action n° 1.3	Organiser des temps de sensibilisation auprès des élus communautaires

## Contexte

La Communauté de communes Terres des Confluences, s'est engagée depuis juin 2020 à promouvoir l'égalité femmes - hommes au travers de plusieurs actions :

- Communication interne au travers d'un questionnaire adressé à tous les agents et d'une synthèse des réponses,
- Création d'un groupe de travail dédié à l'égalité femmes-hommes avec proposition d'un plan d'action et de fiches actions pour les 3 années à venir,
- Information en bureau communautaire du Président de son souhait de nommer un élu référent en charge de la question.

Le portage politique doit être assuré pour montrer aux agents, citoyens-usagers et partenaires qu'il s'agit d'une politique générale et transversale, laquelle concerne à la fois les services de la Communauté de communes et la mise en œuvre des politiques publiques du territoire.

Détail de l'action	Echéancier prévisionnel	Pilotage
<b>1.1 Désigner un élu référent sur les questions égalitaires :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Désignation d'un élu.e référent.e en charge de l'égalité femmes - hommes pour exercer les fonctions dans le domaine de l'égalité et d'élaborer en lien avec le.a référent.e égalité de la collectivité un plan d'action pluriannuel, dont : <ul style="list-style-type: none"> <li>- L'évaluation, la prévention et le traitement des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;</li> <li>- La garantie de leur égal accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ;</li> <li>- Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;</li> <li>- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.</li> <li>- Consacrer un point annuel de l'ordre du jour des Conseils à l'examen conjoint du rapport de situation comparée et du plan d'action Egalité femmes-hommes,</li> </ul> </li> <li>• Modification de l'arrêté du Président portant délégation de fonctions à l'élu.e référent.e sur les questions égalitaires</li> </ul>	2021	Président DGS DGA RRH
	2021	DGA Responsable Affaires générales et relations aux usagers



**1.2 Signer la Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes et commencer à bâtir une culture commune de l'égalité :**

- Signer la Charte européenne qui place l'engagement de la Communauté de communes au niveau Européen.
- Médiatiser ou communiquer sur cette signature de la Charte européenne
- Créer une synergie de territoire sur l'égalité entre les élus communautaires et les 22 communes.

2022

Président  
Elu référent  
DGS  
DGA

2022

Chargée de  
communication

2023

Président  
Elu référent  
DGS

**1.3 Organiser des temps de sensibilisation auprès des élus communautaires :**

- Organiser des temps de sensibilisation auprès des élus communautaires afin de commencer à bâtir une culture commune de l'égalité.
- les représentations et stéréotypes
- l'égalité, la mixité, la parité
- mise en perspective des problématiques liées au leadership et au rapport de pouvoir
- lutte contre les discriminations

2022

AMF  
CNFPT  
Organismes de  
formations

Elu référent  
DGS  
RRH

**Modalités de mise en œuvre**

**Bilan - résultats**

Réfèrent

RRH Communauté de communes

**1.1 Désigner un élu référent sur les questions égalitaires :**

Monsieur Bernard  
GARGUY est nommé  
élu référent en Juin  
2021 **pour le mandat  
en cours.**

Répartition des rôles

A préciser

**Commentaires**



12/21

### 2.3 Sensibiliser et former les agents de la Communauté de communes à l'égalité entre les femmes et les hommes et à la non-discrimination :

- Construire un Plan de formation afin d'intégrer la sensibilisation aux égalités et de former les équipes :
  - Formations à l'égalité femmes-hommes,
  - La lutte contre les discriminations,
  - Les Représentations et stéréotypes
  - L'égalité / la mixité / la parité
  - Mise en perspective des problématiques liées au leadership et aux rapports de pouvoir
  - L'égalité femmes/hommes dans le management d'équipe de proximité
  - L'égalité filles/garçons : agir auprès des jeunes publics

- Organiser des journées d'échanges entre agents pour faire découvrir d'autres métiers sous la forme de « Vis mon job » :

Les journées d'échanges entre métiers permettraient de faire découvrir l'univers professionnel afin de faire reculer les stéréotypes qui peuvent persister.

Cette démarche sur la base du volontariat permet aux agents inscrits au préalable de passer une demi-journée sur le poste avec un collègue qui lui ferait découvrir son métier et l'autre demi-journée serait consacré au métier de l'autre agent. L'intérêt étant de découvrir des métiers opposés dans un environnement nouveau.

2022-2025

CNFPT

Organismes de formations

DGS

RRH

Responsables de services

2022-2025

DGS

RRH

Responsables de services

Agents volontaires

#### Modalités de mise en œuvre

#### Bilan - résultats

Réfèrent

RRH Communauté de communes

**2.2 Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans la communication interne :**

Les offres d'emplois non-genrées sont pratiquées depuis 2020.

**Action renouvelée**

Répartition des rôles

A préciser

#### Commentaires



Tendre vers l'exemplarité de la Communauté de communes Terres des Confluences		
AXE 3		
Action n° 3.1	Garantir l'égalité devant l'accès à l'emploi et développer la mixité de genre des agents dans les services.	
Action n° 3.2	Mettre en visibilité l'engagement de la Communauté de communes sur le territoire dans la promotion d'une culture égalitaire.	
Contexte		
Selon les recommandations du haut conseil de l'Egalité (HCE), il faut expliciter formellement la non-discrimination, notamment en matière de recrutement, pour éviter que les femmes ne se censurent sur des postes auxquels elles auraient légitimement accès en vertu du principe d'égalité.		
Détail de l'action	Echéancier prévisionnel	Pilotage
<b>3.1 Garantir l'égalité devant l'accès à l'emploi et développer la mixité de genre des agents dans les services :</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Instaurer la mixité des jurys entre les techniciens et les élus présents.</li></ul> <p>La loi du 12 mars 2012, dite « Sauvadet », relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique, impose une proportion « minimale de 40 % » de personnes de chaque sexe pour les jurys de recrutement.</p> <p>Les jurys devront être composés d'au moins une personne de chaque sexe, dans la mesure du possible.</p>	2021	Président DGS RRH
<ul style="list-style-type: none"><li>• Créer un guide ou une charte du recruteur afin d'informer les cadres et élus en charge des recrutements sur la nécessité de poser des questions aux candidats qui doivent servir uniquement à apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles.</li></ul> <p>Il existe 19 critères dans la législation anti-discrimination. Cela signifie que toute discrimination basée sur un de ces critères est interdite. Toute question posée en relation avec les critères suivants est considérée comme interdite :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- L'origine</li><li>- L'âge</li><li>- L'apparence physique</li><li>- L'appartenance ou non à une ethnie</li><li>- L'appartenance ou non à une nation</li><li>- L'appartenance ou non à une race</li><li>- L'appartenance ou non à une religion</li><li>- L'état de santé</li><li>- La grossesse</li><li>- La situation de famille</li><li>- Le handicap</li></ul>	2022	DGS RRH Elus



<ul style="list-style-type: none"><li>- Les caractéristiques génétiques</li><li>- Le patronyme</li><li>- Le sexe</li><li>- Les activités syndicales</li><li>- Les opinions politiques</li><li>- Les mœurs</li><li>- L'orientation sexuelle</li><li>- L'identité sexuelle</li></ul> <ul style="list-style-type: none"><li>• Réaliser un diagnostic des locaux relatif à l'accès et à l'existence de sanitaires et vestiaires mixtes et faire évoluer les locaux pour favoriser cette mixité</li></ul>	2022-2023	DST RRH
<ul style="list-style-type: none"><li>• Adapter les équipements de protection individuelle (EPI) ou le matériel de travail à la morphologie des agents</li></ul>	2023	DST RRH
<p><b>3.2 Mettre en visibilité l'engagement de la Communauté de communes sur le territoire dans la promotion d'une culture égalitaire :</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Pratiquer une communication externe systématique sur les actions portant sur l'égalité, mise en place par la Communauté de communes au travers de différents supports :</li><li>- Créer une page dédiée à l'égalité entre les femmes et les hommes sur le site internet (Cf. 1.2 : signature de la charte européenne)</li><li>- Intégrer une page ou un encart dans le magazine, consacré à l'égalité. (Cf. 1.2 : signature de la charte européenne)</li><li>- Travailler sur tous les supports externe, Web ou Print à un langage égalitaire et à ne pas intégrer de stéréotypes.</li><li>- Sensibiliser les responsables de service à la transmission des informations auprès de l'agent en charge de la Communication externe.</li></ul>	2022-2025	Elu référent DGS Chargé(e) de communication Responsables de services
<b>Modalités de mise en œuvre</b>		<b>Bilan - résultats</b>
Référent	<b>RRH Communauté de communes</b>  <b>3.1 Garantir l'égalité devant l'accès à l'emploi et développer la mixité de genre des agents dans les services :</b> La mixité des jurys entre techniciens et élus présents, est appliquée depuis 2017.	La mixité des jurys entre techniciens et élus présents, est appliquée depuis 2017.  <b>Action maintenue</b>
Répartition des rôles	<b>A préciser</b>	
<b>Commentaires</b>		

AXE 4	Promouvoir la gestion et le développement de l'égalité dans la gestion et le pilotage des ressources humaines
Action n° 4.1	Mise en place d'un groupe de travail en charge de l'Egalité des femmes et des hommes, constitué d'agents volontaires, pour l'élaboration du plan d'action 2021-2025, le suivi et l'évaluation.
Action n° 4.2	Les orientations générales en matière de promotions, avancements de grade et valorisation des parcours
Action n° 4.3	Aider les agents à concilier leur temps de vie avec la mise en place du télétravail généralisé.
Action n° 4.4	Garantir une égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes.
Action n° 4.5	Mettre en place des mesures de soutien à la parentalité dans le cadre des congés maternités, d'adoptions ou pathologiques.

**Contexte**

La Communauté de communes applique depuis 2017 une gestion de carrière égalitaire entre les femmes et les hommes en mettant en œuvre des pratiques non-discriminantes en matière de rémunération, de progression de carrière, de formation, d'évaluation, de gestion du temps de travail. Elle favorise le développement des parcours professionnels par les préparations aux concours, les nominations aux emplois de direction...

L'objectif est d'améliorer de façon continue les processus RH, de permettre une plus grande égalité de traitement des agents et une meilleure qualité de vie au travail.

Détail de l'action	Echéancier prévisionnel	Pilotage
<b>4.1 Mise en place d'un groupe de travail en charge de l'Egalité des femmes et des hommes, constitué d'agents volontaires, pour l'élaboration du plan d'action 2021-2025, du suivi et de l'évaluation :</b>	2021	<b>Président</b> <b>DGS</b> <b>RRH</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Diffusion d'un questionnaire à l'attention des agents sur la perception de l'égalité entre les femmes et les hommes, avec pour objectif de sensibiliser chacun, aux enjeux de l'égalité, de mesurer les différences de perception et d'aider à prioriser les actions futures.</li> <li>Bilan et diffusion de l'analyse des questionnaires au travers d'une note de service</li> </ul>	2021	RRH
<ul style="list-style-type: none"> <li>Constitution du groupe de travail, composé de 4 agents (2 femmes et 2 hommes) en charge de proposer des actions futures dans le cadre du plan d'action 2022-2025.</li> </ul>		Membres du groupe de travail
<ul style="list-style-type: none"> <li>Suivi et évaluation du Plan d'action Egalité avec l'élu référent et les membres du groupe de travail au moins 2 fois par an.</li> <li>Information régulière auprès des membres du Comité technique et du CHSCT.</li> <li>Information auprès du Conseil communautaire 1 fois par an.</li> </ul>	2022-2025	Elu référent RRH Membre du groupe de travail



<p><b>4.2 Les orientations générales en matière de promotions, avancements de grade et valorisation des parcours :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Déterminer les critères retenus au travers d'un groupe de travail constitué des membres représentants du personnel au Comité technique :</li> <li>- Présenter les propositions retenues au Président et à la Direction générale.</li> <li>- Prendre un arrêté du Président déterminant les critères</li> <li>- Informer l'ensemble des agents au travers d'une note de service</li> </ul>	2021	Président DGS RRH Membres représentant du personnel au CT
<p><b>4.3 Aider les agents à concilier leur temps de vie avec la mise en place du télétravail généralisé :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mise en place d'une phase expérimentale de télétravail durant 6 mois (octobre 2020 – mars 2021)</li> <li>• Bilan de la phase expérimentale de télétravail avec une adaptation des conditions et des postes télétravaillables par les télétravailleurs en phase expérimentale, les Responsables de service et la Direction générale constituant le groupe de travail.</li> <li>• Mise en place du télétravail généralisé à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2021, Charte de télétravail, outils de mise en place et de suivi, délibération. Note de service à l'attention des agents pour information</li> <li>• Organisation du temps de travail : Adaptabilité à la vie personnelle/professionnelle avec différentes possibilités de planning, de cycle et d'horaire de travail proposés. Autorisations spéciales d'absences qui s'imposent à l'autorité mais également laissées à l'appréciation de l'autorité territoriale plutôt favorables.</li> </ul>	2021	DGS RRH Encadrants Télétravailleurs en phase expérimentale
<p><b>4.4 Garantir une égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes :</b></p> <p>Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes : ce principe interdit toute discrimination de salaire fondée sur le genre.</p>	2020	Président DGS RRH
<p><b>4.5 Mettre en place des mesures de soutien à la parentalité dans le cadre des congés maternités, d'adoptions ou pathologiques :</b></p> <p>Anticiper sur les départs des agents afin de préparer les absences en réorganisant le service</p>	2022-2023	DGS RRH Responsables de services



ou en remplaçant l'agent, permettre une période de titilage

Accompagnement lors de la reprise pour faciliter le retour sur le poste.

## Modalités de mise en œuvre

## Bilan - résultats

## Réfèrent

## RRH Communauté de communes

#### 4.1 Mise en place d'un groupe de travail en charge de l'Egalité des femmes et des hommes, constitué d'agents volontaires :

Questionnaire diffusé en décembre 2020,  
Diffusion de l'analyse des questionnaires au travers d'une note de service en avril 2021,  
Constitution du groupe de travail en mai 2021,  
Proposition d'un plan d'action sur l'Egalité au Président et à la Direction générale en août 2021.

Suite au départ d'un agent volontaire, rouvrir aux agents pour 2022-2025.

**Action maintenue sur le mandat actuel pour suivre le plan d'action 2022-2025.**

#### 4.2 Les orientations générales en matière de promotions, avancements de grade et valorisation des parcours :

Constitution du groupe de travail en Février 2021.  
Détermination des critères retenus avec le groupe de travail, le Président et la Direction générale puis passage en Comité technique en février-mars 2021.  
Note de service à l'attention des agents présentant les critères de la collectivité, en avril 2021.

**Arrêté n° P 188/2021 du Président** déterminant les lignes directrices de gestion des Ressources Humaines en matière de valorisation et promotion des parcours professionnels.

**Acté**

#### 4.3 Aider les agents à concilier leur temps de vie avec la mise en place du télétravail généralisé :

Période de 6 mois de télétravail en phase expérimentale,  
Bilan de la phase expérimentale,  
Note de service explicative en juin 2021,  
Mise en place du télétravail généralisé en juillet 2021,  
Charte du télétravailleur et outils de mise en place et de suivi au 01/07/2021.  
Refonte du Protocole temps de travail au 01/01/2022

Charte de télétravail et outils de mise en œuvre et de suivi entrée en vigueur le 01/07/2021.

Protocole du temps de travail en cours de finalisation pour une application au 01/01/2022.

**Acté**

Autorisations spéciales d'absences

#### 4.4 Garantir une égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes :

La Communauté de communes a mis en place le RIFSEEP en 2020 et répond aux exigences en termes d'égalité des rémunérations sur la base d'un même niveau de responsabilité, d'expérience, de formation, de compétence et de poste.

Mise en place du RIFSEEP depuis le 01/01/2020 qui répond aux exigences en matière d'égalité des rémunérations.

**Acté**

## AR Prefecture

082-200066322-20211216-DEL1220214-DE

Reçu le 16/12/2021

Publié le 16/12/2021

Répartition des rôles

Apprécier

Commentaires



AXE 5	Favoriser l'égalité dans les politiques publiques de la Communauté de communes.
Action n° 5.1	<p><u>Logements sociaux</u></p> <p>La politique d'attribution de logements sociaux mise en place au sein de la communauté de communes et validée par la Conférence Intercommunale du Logement comprend une grille de cotation pour les demandeurs.</p> <p>Des critères concernent la situation familiale et personnelle du demandeur :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Violences au sein du couple ou mariage forcé ;</li> <li>- Personnes victimes de viol ou d'agression sexuelle à leur domicile ou ses abords ;</li> <li>- Personnes engagées dans un parcours de sortie de prostitution ;</li> <li>- Divorce, séparation ;</li> <li>- Parent isolé.</li> </ul>
Action n° 5.2	<p><u>Contrat local de santé (CLS)</u></p> <p>Le Contrat Local de Santé a pour objectif de faciliter un égal accès aux services de santé et aux soins de la population et de faciliter les parcours de santé.</p> <p>A travers ses 6 axes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- organisation des soins primaires,</li> <li>- prévention et promotion de la santé,</li> <li>- protection des populations,</li> <li>- parcours vieillissement,</li> <li>- parcours santé mentale,</li> <li>- personnes en situations de précarité.</li> </ul> <p>Ces actions de préventions sont mises en place et s'adressent à toutes les personnes aussi bien femmes, que hommes.</p> <p>Par exemple : actions de dépistage et prévention du cancer (sein, colorectal), des actions sur la nutrition pour lutter contre l'obésité et le diabète, sur la vie affective et sexuelle, sur la prescription médicamenteuse, etc.</p>
Action n° 5.3	<p><u>Commande publique / Marchés</u></p> <p>Promotion de l'Egalité entre les femmes et les hommes dans la commande publique et les marchés en combinant des critères et des conditions d'exécution.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rappeler les obligations dans nos marchés en listant tous les documents à fournir en matière d'égalité femmes-hommes.</li> <li>- Les entreprises de plus de 50 salariés doivent fournir les pièces justificatives.</li> </ul> <p>Dans ce cadre, l'accès aux marchés publics et aux partenariats public-privé pourra être refusé aux entreprises qui ont été sanctionnées pour des discriminations ou qui n'ont pas engagé de négociation sur l'égalité professionnelle. Cette obligation s'applique aux contrats conclus depuis le 1er décembre 2014.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mettre des indicateurs sur la proportion de personnel féminin que le candidat entend affecter dans la cadre des clauses d'insertion sociale.</li> <li>- Un bonus de 5% dans les critères d'analyse pourrait être appliqué pour les entreprises qui font preuve d'initiative en matière d'égalité femmes-hommes.</li> </ul>
Action n° 5.4	<p><u>Développement économique</u></p> <p>Trophée de l'égalité en faveur d'associations, entreprises, communes ou administration du territoire qui mènent des actions en faveur de l'égalité femmes-hommes et des discriminations.</p> <p>Cela favorise la mobilisation des acteurs du territoire et permet l'émergence de l'égalité femmes-hommes.</p> <p>Organisation : Appel à projet annuel avec remise de prix, à l'occasion du forum économique annuel.</p> <p>Valorisation dans le cadre du bulletin intercommunal.</p>
Action n° 5.5	<p><u>Ecole du numérique :</u></p>



La Région Occitanie a créé une école régionale du numérique sous la forme d'un réseau innovant de formations au numérique, déployé sur l'ensemble de ses territoires. Ces formations s'adressent aux demandeurs d'emploi possédant un faible niveau de qualification, dans un secteur à fort potentiel d'emploi en Occitanie.

Publics cibles : QPV, Handicap, demandeurs d'emploi, femmes

La Communauté de Communes s'est positionnée dans le cadre de cette opération et accueille depuis 3 ans, l'une de ces écoles, en mettant à disposition des locaux et en favorisant la mise en relation directe avec les acteurs économiques du territoire.

Action n° 5.6

Office du Tourisme intercommunal

Favoriser la programmation sur des thèmes ou en lien avec l'Egalité Femmes-Hommes

- campagne de communication avec l'agence Vent d'Autan « les chuchoteurs » et les « ambassadeurs » : la charte graphique intègre des visuels dessinés d'homme et de femme avec un prénom masculin et un prénom féminin,
- dans le cadre de la journée de la femme, organiser une visite guidée « les femmes qui ont marqué l'histoire du territoire ».

#### Contexte

Détail de l'action	Echéancier prévisionnel	Pilotage
Action n° 5.1 <u>Logements sociaux</u>	En cours depuis 2021	Responsable Pôle Social et Santé
Action n° 5.2 <u>Contrat local de santé (CLS)</u>	En cours depuis 2019	Responsable Pôle Social et Santé
Action n° 5.3 <u>Commande publique / Marchés</u>	2022	Directrice générale adjointe
Action n° 5.4 <u>Développement économique</u>	A l'occasion du forum économique de 2022	Responsable Développement économique
Action n° 5.5 <u>Ecole du numérique</u>	En cours depuis 2017	Responsable Développement économique
Action n° 5.6 <u>Office du Tourisme intercommunal</u>	2022	Directrice de l'Office du tourisme intercommunal
Modalités de mise en œuvre		Bilan - résultats
Référent	RRH Communauté de communes Responsables de service	
Répartition des rôles	A préciser	
Commentaires		