



Envoyé en préfecture le 07/05/2024

Reçu en préfecture le 07/05/2024

Publié le

ID: 062-200069672-20240506-03\_06052024-AR

**ARRETE RELATIF AU PLAN D'ACTION  
PLURIANNUEL EN FAVEUR DE  
L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE  
LES FEMMES ET LES HOMMES  
2024-2026**

**LE PRESIDENT DE LA COMMUNAUTE DE COMMUNES DU TERNOIS :**

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales et notamment son article L.132-1 ;  
Vu le Code Général de la Fonction Publique ;  
Vu la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes ;  
Vu la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, et notamment son article 80 ;  
Vu le décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique ;  
Vu l'avis favorable des membres du Comité Social Territorial de la Communauté de Communes du Ternois en date du 25 avril 2024 ;  
Considérant, qu'il incombe aux collectivités territoriales et aux EPCI de plus de 20 000 habitants, d'élaborer un plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

**ARRETE :**

**Article 1 :** Le plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour la Communauté de Communes du Ternois est adopté pour la période 2024 à 2026. Le document correspondant figure en annexe du présent arrêté.

**Article 2 :** Le plan d'action sera communiqué par voie numérique ou, le cas échéant, par tout autre moyen à l'ensemble des agents de la Communauté de Communes du Ternois.

**Article 3 :** La Directrice Générale des Services est chargée de l'exécution du présent arrêté.

**Article 4 :** Le présent arrêté est transmis au représentant de l'Etat et publié au registre des arrêtés.

Fait à Herlin-le-Sec, le 06 mai 2024

Le Président,

Marc BRIDOUX

*Le Président certifie, sous sa responsabilité, le caractère exécutoire de cet acte, informe que le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de Lille dans un délai de deux mois à compter de sa publication. Le Tribunal Administratif peut être saisi par l'application informatique « Télérecours Citoyens » accessible par le site internet [www.telerecours.fr](http://www.telerecours.fr)*

Envoyé en préfecture le 07/05/2024

Reçu en préfecture le 07/05/2024

Publié le

ID : 062-200069672-20240506-03\_06052024-AR

Envoyé en préfecture le 07/05/2024

Reçu en préfecture le 07/05/2024

Publié le

ID : 062-200069672-20240506-03\_06052024-AR



1

**EGALITE  
PROFESSIONNELLE  
DANS LA GESTION DES  
RESSOURCES HUMAINES  
DE LA COMMUNAUTE DE  
COMMUNES DU TERNOIS**



**PLAN D'ACTION PLURIANNUEL RELATIF A L'EGALITE  
PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES  
COMMUNAUTE DE COMMUNES DU TERNOIS  
2024-2026**

2

**PREAMBULE**

L'article L132-1 du Code Général de la Fonction Publique prévoit l'obligation pour les collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 20 000 habitants d'élaborer un plan pluriannuel d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le décret n°2020-528 du 04 mai 2020, pris en application de l'article 80 de la loi n°2019-828 du 06 août 2019 de transformation de la fonction publique, définit les modalités d'élaboration et de mise en œuvre de ce plan d'action pluriannuel.

Le plan d'action établi pour la période 2021-2023 doit être renouvelé pour une durée maximale de trois ans.

Ce plan doit faire l'objet d'une consultation préalable du Comité Social Territorial, conformément à l'article L. 132-4 du CGFP et doit être transmis au Préfet du Pas-de-Calais.

Il doit comporter des mesures visant à :

- **Evaluer, 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.**

Il définit, pour la période déterminée, la stratégie et les mesures destinées à réduire les écarts constatés, notamment dans les domaines figurant ci-dessus, et précise pour chacun de ces domaines les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et leur calendrier de mise en œuvre.

Le comité social territorial est informé chaque année de l'état d'avancement des actions inscrites au plan. Le plan d'action est rendu accessible aux agents par voie numérique et, le cas échéant, par tout autre moyen.

En cas d'absence d'élaboration du plan ou de non-renouvellement, une pénalité est due par l'employeur.



## **POURQUOI METTRE EN PLACE UNE POLITIQUE EN FAVEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ?**

Le statut de la fonction publique tend à protéger les agents face aux inégalités mais il ne garantit pas pour autant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Même si le taux de féminisation des effectifs dans la fonction publique est important avec près de 60% de femmes, certains freins à l'égalité persistent parfois et peuvent concerner le déroulement de carrières, la rémunération, l'accès aux postes à responsabilité etc...

3 )

Afin de passer d'une égalité statutaire à une égalité réelle, les employeurs territoriaux doivent mettre en œuvre toutes les mesures de nature à garantir l'égalité salariale et l'égalité des droits dans le déroulement de la carrière des agents, quel que soit le statut de chacun, titulaire ou non titulaire.

En tant qu'acteurs de la mise en œuvre des politiques locales, les collectivités et les établissements publics ont également un rôle majeur à jouer sur le territoire. Il s'agit principalement du respect d'obligations légales et réglementaires.

Ces obligations définies par le statut de la fonction publique induisent l'interdiction des discriminations en matière d'embauche, de rémunération, de déroulement de carrière, la prévention du harcèlement, la mise en œuvre de garanties pour certains événements familiaux...

L'institut national des études territoriales (Inet), dans un cahier « *Des clés pour agir* de novembre 2015 », a mis en évidence 5 raisons pour définir une démarche tendant à promouvoir l'égalité :

- Promouvoir le bien-être au travail pour tous les agents
- Jouer un rôle d'exemplarité sur l'ensemble de la société
- Mettre en cohérence son action interne avec la vocation d'intérêt général dévolue aux politiques publiques
- Moderniser la stratégie RH et donner une image positive de la collectivité
- Respecter les obligations légales et réglementaires

Le gouvernement a impulsé plusieurs négociations entre employeurs et organisations syndicales pour promouvoir l'égalité. Le protocole d'accord du 08 mars 2013 avait pour finalité de rendre effective l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

L'accord majoritaire relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018 est plus contraignant que celui de 2013, dès lors que les inégalités demeurent 5 ans après la signature du premier accord.



Le protocole de 2018 introduit de nouvelles règles assorties de sanctions financières plus importantes et s'organise autour de 5 axes :

**Axe 1 : renforcer la gouvernance des politiques d'égalité professionnelle**

**Axe 2 : créer les conditions d'un égal accès aux métiers et responsabilités professionnelles**

**Axe 3 : supprimer les situations d'écart de rémunération et de déroulement de carrière**

**Axe 4 : mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle**

**Axe 5 : renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes**

Certaines dispositions du protocole du 30 novembre 2018 ont fait l'objet d'une inscription dans la loi n°2019-828 du 06 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Nonobstant ces évolutions législatives, le baromètre HoRHizons 2022 indique que la parité femmes-hommes ne ressort qu'à 3.5% parmi les axes prioritaires de la stratégie RH des collectivités et établissements publics ayant répondu à l'étude, loin derrière les stratégies liées à la formation, le management et la communication interne, l'organisation, le temps de travail, le télétravail et la santé.

Aussi, la loi n°2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique impose désormais des mesures opérationnelles. La mise en place d'une politique RH en faveur de l'égalité femmes-hommes devra donc devenir une priorité pour le secteur public.



I. **INDICATEURS D'ANALYSE DE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DES SERVICES DE LA COMMUNAUTE DE COMMUNES DU TERNOIS**

Depuis la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (art. 61), les collectivités territoriales et les EPCI de plus de 20 000 habitants doivent élaborer un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, préalablement aux débats sur le projet de budget.

Ce rapport concerne la situation en matière d'égalité intéressant le fonctionnement de la collectivité ainsi que les politiques qu'elle mène sur son territoire.

Le décret n°2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes précise les modalités d'élaboration du rapport, à partir des données sociales relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération, à l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle.

C'est à partir de ce diagnostic qu'il est possible d'analyser les inégalités et de définir les actions correctrices et préventives à mettre en œuvre.

Il constitue donc l'un des éléments de base structurant de toute démarche d'élaboration du plan d'action en faveur de l'égalité femmes-hommes, avec les tableaux de bord internes de la collectivité (ROB 2024).

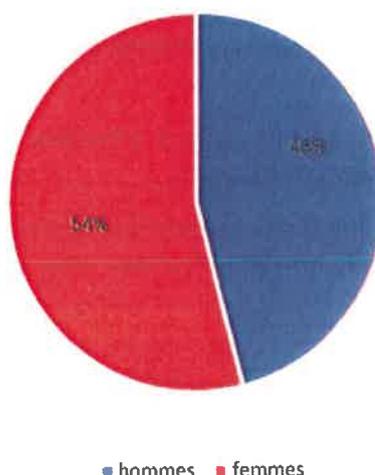


## 1/ INDICATEURS SUR LA SITUATION COMPAREE DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LA COLLECTIVITE (Source : données internes CC TERNOIS)

### 1.1. Répartition des effectifs

Au 1<sup>er</sup> janvier 2024, la collectivité emploie 251 agents au total : 135 femmes et 116 hommes tous statuts confondus, dont 206 agents recrutés sur des emplois permanents : 111 femmes et 95 hommes

### Répartition des effectifs sur des emplois permanents



La répartition des effectifs entre les femmes et les hommes est relativement équilibrée au sein de la collectivité, soit 54%/46% sur des emplois permanents (même répartition pour l'ensemble des agents tous statuts confondus). Le taux de féminisation moyen national s'établit à 63% pour les agents de la Fonction Publique Territoriale<sup>1</sup>

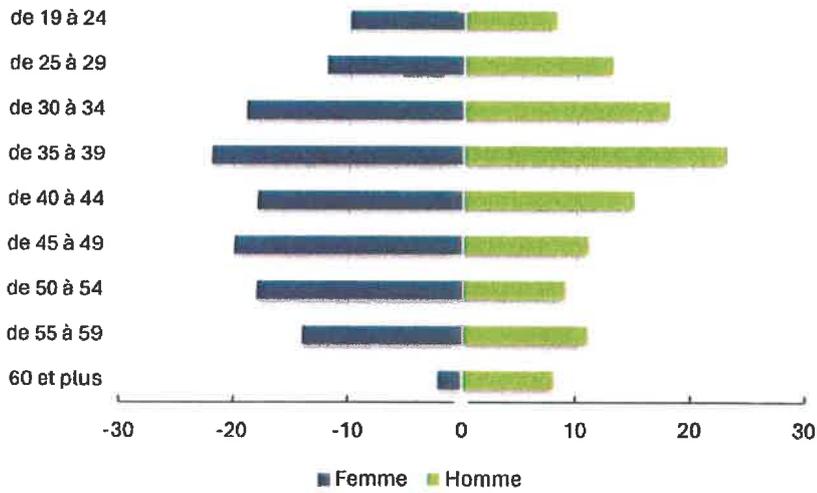
### 1.2. Pyramide des âges

La moyenne d'âge des agents de la collectivité est de 40 ans pour les femmes et 39 ans pour les hommes.

<sup>1</sup> Source : Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction Publique, publié par la DGAFP, édition 2023.



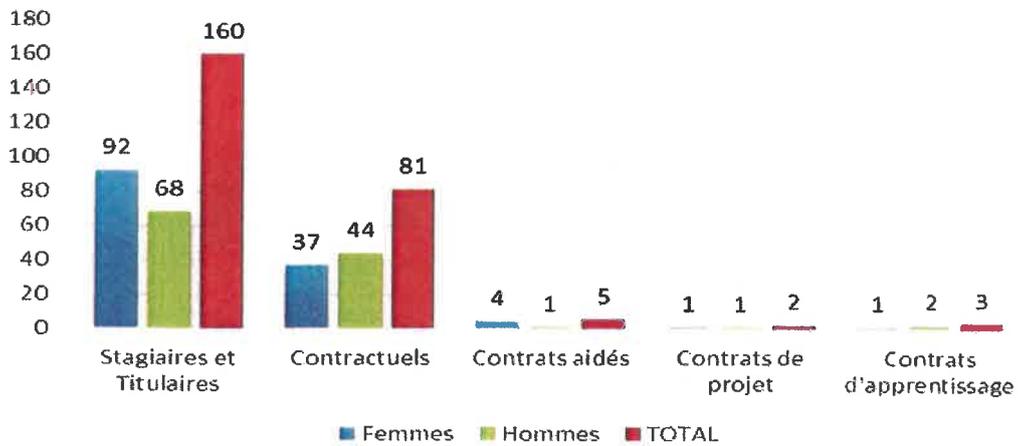
### Pyramide des âges



### 1.3. Répartition par statut

Les femmes sont recrutées majoritairement sous le statut de fonctionnaires.

### Nombre d'agents par statut



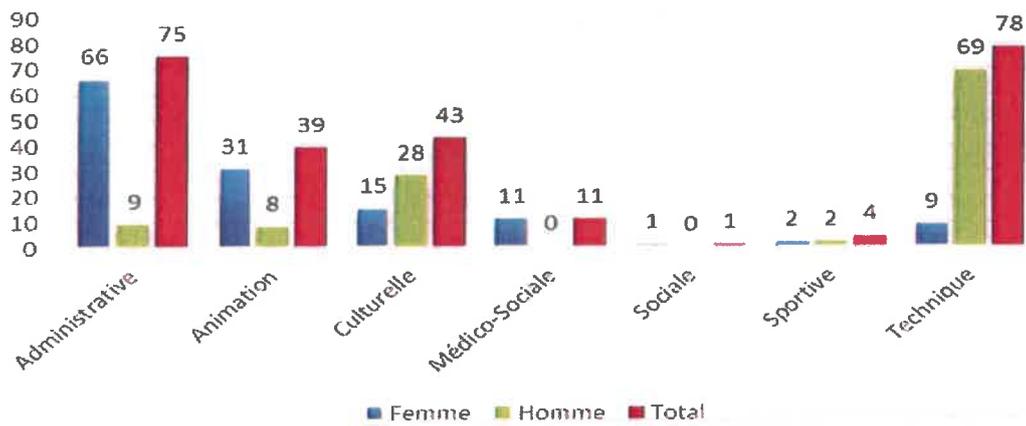


#### 1.4. Répartition par filière

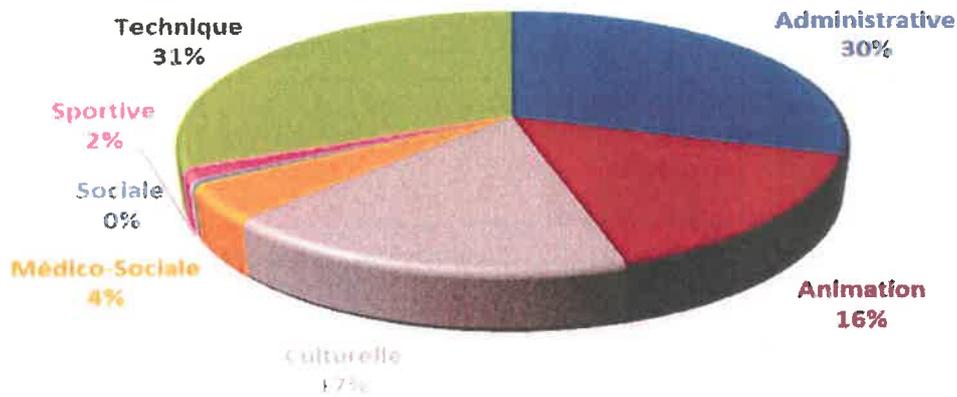
Comme dans l'ensemble de la Fonction Publique Territoriale, la Communauté de Communes du Ternois n'échappe pas à une répartition sexuée de ses effectifs dans les filières.

Ainsi, les femmes occupent une place importante dans les filières administrative et médico-sociale, tandis que la féminisation de la filière technique reste relativement faible.

### Nombre d'agents par filière



### RÉPARTITION PAR FILIÈRE

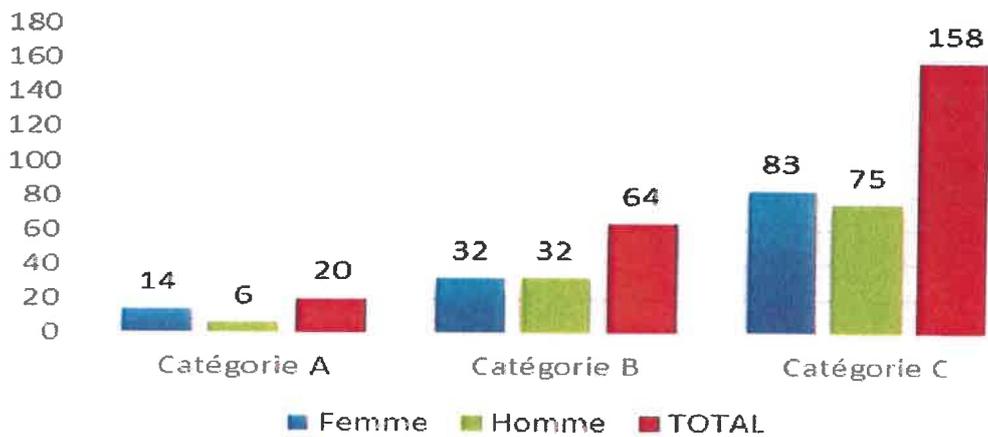




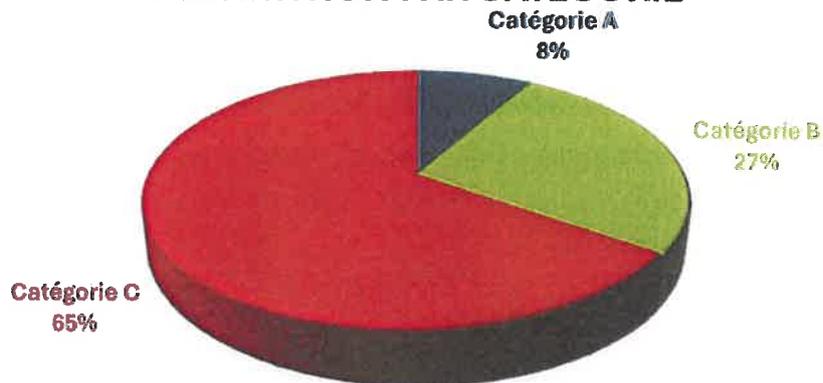
### 1.5. Répartition par catégorie hiérarchique (hors contrats aidés)

Au sein de la collectivité, les emplois de catégorie A sont occupés à 70% par des femmes, 50% pour ceux relevant de la catégorie B et 52% pour la catégorie C.

## Nombre d'agents par catégorie

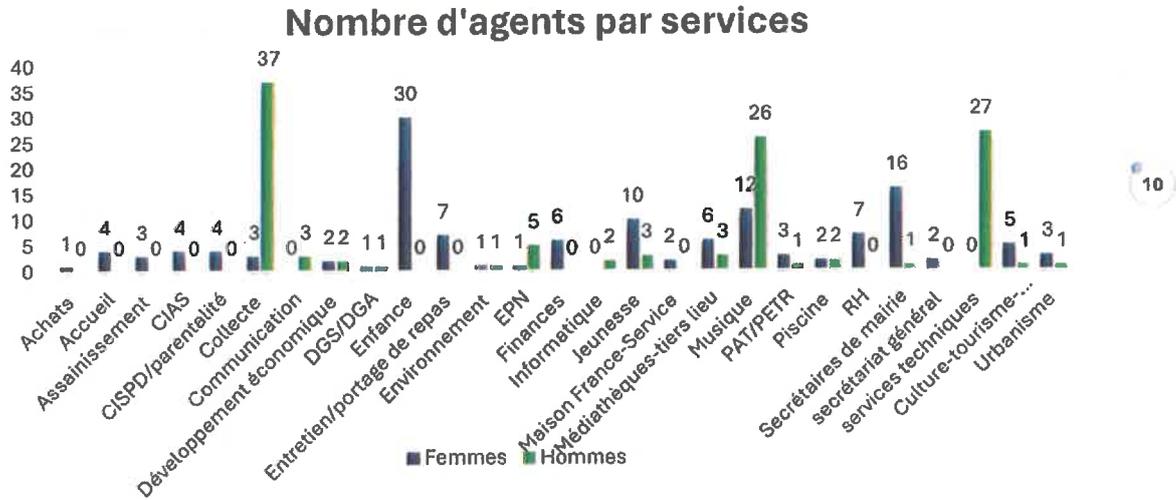


## RÉPARTITION PAR CATÉGORIE





### 1.6. Répartition par service



### 1.7. Les emplois de direction et d'encadrement

- Au sein de la Direction générale
  - o Il n'existe qu'un seul emploi fonctionnel au sein de la collectivité, à savoir celui occupé par la Directrice Générale des Services.
  - o Le poste de Directeur Général Adjoint des Services (grade d'attaché) est, quant à lui, occupé par un homme
  - o Les postes d'encadrement supérieurs (responsables de pôle) sont répartis équitablement entre les femmes et les hommes
- 69% des responsables de service sont des femmes.

### 1.8. Les avancements de grades et promotions internes 2023

2023	AGENTS AYANT BENEFICIE D'UN AVANCEMENT DE GRADE		DOSSIERS DEPOSES AUPRES DU CDG62 : PROMOTIONS INTERNES	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
A	2	0	1	1
B	2	0	6	0
C	2	8	0	0
TOTAL	6	8	7	1

Conformément aux dispositions définies dans les Lignes Directrices de Gestion RH de la collectivité :

- Les avancements de grade ont principalement bénéficié aux hommes et aux agents de catégorie C
- Les dépôts de dossiers de promotion interne ont principalement bénéficié aux femmes



### 1.9. La rémunération (Salaire moyen horaire brut en euros – base janvier 2024)

	Femmes	Hommes
Cat. A	21.37€	23.65€
Cat. B	18.47€	21.72€
Cat. C	13.95€	13.70€
<b>Toutes catégories</b>	<b>15.86€</b>	<b>16.54€</b>

11

Il existe des écarts de salaire relativement faibles entre les femmes et les hommes au sein de la collectivité.

### 1.10. L'accès à la formation

En 2023 : 62 femmes ont participé à des formations organisées par le CNFPT pour un total de 335 jours et 24 hommes pour un total de 101 jours.

### 1.11. La représentation du personnel dans les instances de concertation : Comité Social Territorial (CST)

Le décret n° 2017-1201 du 27 juillet 2017 relatif à la représentation des femmes et des hommes au sein des organismes consultatifs de la fonction publique met en œuvre l'obligation de représentation équilibrée des listes de candidats aux élections professionnelles.

La transposition à la Communauté de Communes du Ternois s'établit comme suit :

CST	FEMMES		HOMMES	
	Titulaires	Suppléants	Titulaires	Suppléants
REPRESENTANTS DE LA COLLECTIVITE	1	1	4	4
REPRESENTANTS DU PERSONNEL	3	3	2	2

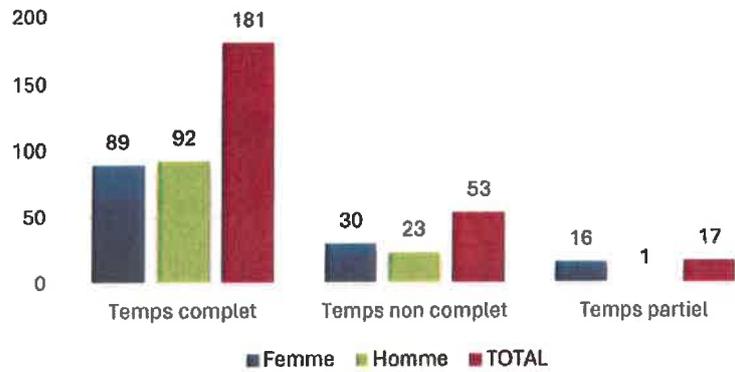
## 2/ INDICATEURS RELATIFS A L'ARTICULATION ENTRE L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET LA VIE FAMILIALE

### 2.1. Les types de temps de travail

Au sein de la Communauté de Communes du Ternois, les agents exercent leurs fonctions à temps complet, à temps non complet, à temps partiel (de droit ou sur autorisation)

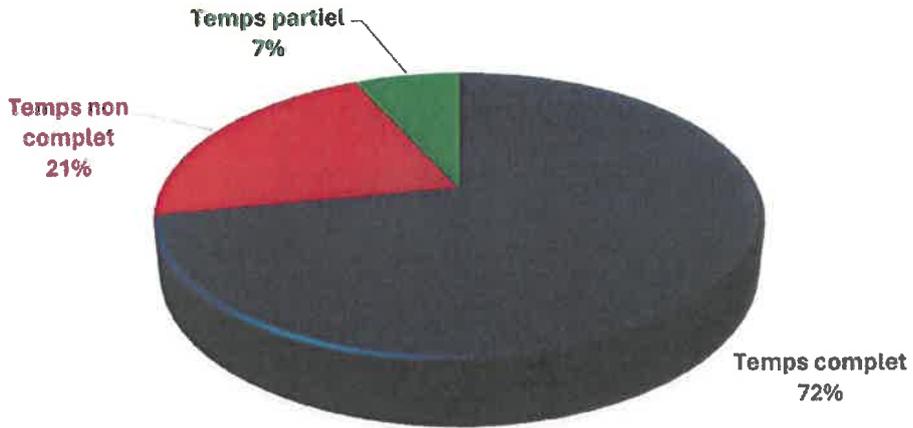


### Nombre d'agents par temps de travail



Le graphique ci-dessus démontre que les femmes bénéficient majoritairement d'emplois à temps non complet ou à temps partiel.

### RÉPARTITION DES TEMPS DE TRAVAIL





## 2.2. L'absentéisme pour raisons de santé (en nombre de jours et d'agents concernés)

	Femmes		Hommes	
	Nombre de jours d'absence	Nombre d'agents concernés	Nombre de jours d'absence	Nombre d'agents concernés
Accident travail	3	1	442	5
Congé maladie ordinaire	2152	64	1637	39
Congé longue maladie	0	0	0	0
Congé longue durée	730	2	365	1
Congé grave maladie	365	1	0	0
Congé maternité (dont congé pathologique)	971	7	0	0
Congé paternité	0	0	54	3
Congé de présence parentale	92	1	0	0

On constate notamment, par rapport aux données de 2021 (plan d'action 2021-2023), les points saillants suivants :

- Un plus grand nombre de congés maternité et paternité
- Une hausse du nombre de congés de maladie ordinaire Cette augmentation est plus marquante pour les femmes.
- Les hommes sont plus largement concernés par les accidents de service, en raison notamment de leur affectation en nombre sur des métiers « techniques » plus à risque.

**L'analyse des indicateurs ci-dessus fait état d'une situation relativement équilibrée entre femmes et hommes au sein de la collectivité.**

**Des mesures et des actions sont néanmoins proposées en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes au sein de la Communauté de Communes du Ternois**



## II. BILAN DES ACTIONS MISES EN ŒUVRE

La Communauté de Communes du Ternois est engagée dans l'Egalité entre les femmes et les hommes depuis de nombreuses années.

### 2.1. Par le CISPD

Le Centre Intercommunal de Sécurité et de Prévention de la Délinquance œuvre dans ce sens, depuis 14 ans, à travers différentes actions à destination des habitants du territoire mais également au bénéfice des agents de l'intercommunalité.

14

A ce titre, la prévention des violences est un axe majeur de travail du CISPD, décliné à travers différentes actions, interventions à destination des habitants, des professionnels du territoire mais également des agents de la collectivité.

⇒ *Le réseau Violences Intrafamiliales du Ternois :*

Dans le cadre de la lutte contre les violences Intrafamiliales, le CISPD anime régulièrement des réunions de réseaux regroupant de nombreux professionnels confrontés à cette problématique. Afin de répondre aux besoins, une formation intitulée « *sensibilisation à l'approche globale des violences conjugales à travers le regard systémique* » est organisée chaque année. Financée par la collectivité, la formation est assurée par un thérapeute de l'Association 9 de Cœur de Lens et regroupe 12 participants dont des agents de la collectivité notamment du Centre Intercommunal d'Action Sociale, du Service Jeunesse et Enfance Ternois Com. Cette formation leur offre un partage d'expérience, une réflexion approfondie sur les violences intrafamiliales et l'accompagnement du public.

Des événements autour de cette thématique sont également organisés permettant ainsi aux habitants et professionnels de la collectivité d'y participer. Le dernier exemple est l'organisation d'un ciné/ débat en octobre 2023 autour d'un film réalisé sur le territoire.

⇒ *L'Intervention Sociale en Gendarmerie :*

Le poste est budgétairement porté par la collectivité depuis de nombreuses années. Il permet un traitement des violences conjugales, intrafamiliales de proximité réalisé par des entretiens individuels en brigade ou en visite à domicile : soutien, information, conseil, accompagnement, démarches administratives, orientation... par des entretiens d'aide, soutien et accompagnement des victimes ainsi que l'accès aux services sociaux et de droit commun. L'Intervenante Sociale en Gendarmerie œuvre au quotidien pour la libération de la parole.

⇒ *Formation interne (Service Jeunesse) aux Violences :*

En avril 2024, le CISPD doit intervenir auprès des directeurs, animateurs des Centres, Accueils de Loisirs Ternois Com afin de leur apporter les connaissances nécessaires en matière de prévention des violences, leur permettant d'être proactifs dans le repérage et d'ajuster leur posture professionnelle.

Une réflexion est en cours afin de l'étendre aux professionnels du service Petite Enfance.



⇒ *Le Groupe Conjug'Égalité :*

Depuis 2013, un groupe constitué de 10 personnes volontaires, hommes et femmes, bénéficiaires du RSA, s'engagent dans des actions citoyennes locales visant à promouvoir l'égalité homme-femme et prévenir ainsi les violences sous toutes ses formes.

L'animation de ce groupe est portée conjointement par le CISPD et le CIAS. Des actions de sensibilisation, événements spécifiques sont organisés dans les médiathèques Ternois Com, lors de journées dédiées et accessibles à tous.

15

⇒ *Des pistes de réflexion en matière d'égalité Femmes/ Hommes en Interne avec le CISPD :*

- Favoriser les échanges de pratiques autour de la fonction de maire et de femme dans sa dimension professionnelle et personnelle sur le territoire de la collectivité
- Organiser des conférences dédiées à cette thématique pour les agents Ternoiscom
- Promouvoir les actions nationales à travers une campagne d'affichage active au sein des différents services et via les réseaux sociaux
- Consultation des professionnel/les de la collectivité sur leurs besoins, leurs difficultés à concilier vie professionnelle et personnelle, le bien-être au travail...

## **2.2. Dans le cadre de la gestion des ressources humaines**

- Mise en place d'un RIFSEEP qui traite de manière équitable les responsabilités, sujétions, expertises, technicités...
- Maintien du régime indemnitaire dans sa totalité pendant les périodes de congé maternité et paternité
- Octroi d'autorisations spéciales d'absences (délibération n°12/13.04.2018) et définition des modalités de mise en œuvre du temps partiel dans la collectivité (délibération n°07/28.06.2019) afin de favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle
- Suppression du jour de carence en cas de congé maladie pour les femmes enceintes
- Instauration, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023, de nouvelles modalités d'organisation du temps de travail qui se veut désormais être personnalisable et aménageable : horaires variables, RTT, télétravail... permettant à chacun une flexibilité et une souplesse d'organisation propice à une meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle. (mesures du plan d'action 2021-2023)



### III. **ACTIONS A METTRE EN ŒUVRE ET AXES DE PROGRES AU COURS DE LA PERIODE 2024-2026**

La Communauté de Communes du Ternois s'engage à poursuivre sa politique volontariste, initiée depuis plusieurs années, en examinant et toilettant l'ensemble de ses pratiques RH par la mise en œuvre d'actions de sensibilisation de nature à proscrire tout stéréotype et toute démarche discriminatoire tant envers les femmes qu'envers les hommes.

16

#### **AXE 1 : METTRE EN PLACE UN PLAN TRIENNAL DANS UNE DEMARCHE PARTICIPATIVE**

##### **Action 1 : Construction de la démarche : portage et pilotage de la démarche**

Première étape du plan d'action, le pilotage de la démarche est une condition essentielle pour sa réussite.

Il est donc nécessaire d'identifier un référent, de définir le rôle de tous les acteurs et l'articulation des missions, d'associer les représentants du personnel, de planifier les modalités de communication interne et externe et d'organiser les modalités ou instances de suivi et d'évaluation.

Ces éléments sont nécessaires pour garantir l'implication des acteurs et la réalisation des actions définies.

Le portage politique et le pilotage opérationnel des actions facilitent leur mise en œuvre.

##### **Action 2 : Sensibilisation et information des agents : Développer une communication proactive tant sur l'égalité professionnelle femmes-hommes que sur la lutte contre les discriminations**

Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes nécessite de sensibiliser l'ensemble des agents à cette thématique. Les causes des inégalités étant parfois structurelles, il convient de sensibiliser les agents sur les comportements insidieux à l'image des stéréotypes de genre, véhiculés souvent de manière inconsciente.

Les actions mises en œuvre sensibilisent les agents sur les enjeux et les inégalités entre les genres, contribuent à déconstruire les idées reçues, à diffuser une culture de l'égalité et à acquérir de nouveaux réflexes professionnels.

Fondement de la démarche pour l'égalité professionnelle, le travail de sensibilisation irrigue tout le plan d'action.

*Exemples : organiser un séminaire de formation des encadrants pour prise en compte de la problématique dans le management, diffuser des plaquettes d'information, ouvrir les supports de communication interne à cette thématique (espace dédié sur intranet, communication sur des pratiques exemplaires via un journal interne), inclure la promotion de l'égalité femmes-hommes dans le guide de l'évaluateur et à terme dans une charte de management...*

##### **Action 3 : Elaboration et suivi du diagnostic et du plan d'action**

##### **Action 4 : Mise en œuvre du plan d'action**

- ⇒ Portage et mise en place du plan
  - Acter le portage de la démarche



- Déterminer le pilotage du plan d'action
- Informer les agents de la collectivité du portage de la démarche
- Nommer un référent égalité (lettre de mission)
- Confier à un prestataire extérieur le portage du plan d'action auprès des acteurs dans une démarche participative
- ⇒ Implication des acteurs
  - Impliquer et former les membres du Comité de pilotage
  - Impliquer le Comité Social Territorial tout au long de la démarche
  - Former l'ensemble des membres du Comité Social Territorial à la problématique de l'égalité professionnelle
  - Mobiliser les assistants ou conseillers de prévention / médecins de prévention
  - Organisation de groupes de travail thématiques pour alimenter le plan d'action
  - Mettre en place un groupe de travail "égalité pro" pour le suivi du plan d'action
  - Mettre en place un réseau "égalité pro" des encadrants
  - Définir des indicateurs de suivi du plan d'action
  - Mettre en place un réseau de référents « égalité pro » associant des agents de différentes catégories dont des encadrants
- ⇒ Sensibilisation des agents
  - Intégrer l'égalité femmes/hommes dans les formations management (plan de formation)
  - Intégrer l'égalité femmes/hommes dans les entretiens professionnels
  - Intégrer l'égalité femmes/hommes dans la charte des droits et devoirs de l'agent ou règlement intérieur
  - Lutter contre les stéréotypes / préjugés auprès de l'ensemble des agents par une démarche participative
  - Intégrer l'égalité femmes/hommes dans le parcours d'accueil des nouveaux arrivants
  - Sensibiliser aux enjeux d'égalité femmes/hommes lors d'évènements internes à la collectivité
  - Mettre à jour les procédures RH pour intégrer les enjeux de l'égalité femmes/hommes
  - Sensibiliser les élus aux enjeux de l'égalité professionnelle

## **AXE 2 : ACTIONS A METTRE EN ŒUVRE EN FAVEUR DE L'EGALITE DE REMUNERATION**

- ⇒ Structurer la collecte et l'analyse des données permettant d'examiner les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (critères d'attribution des primes par catégories, statut, filières)
- ⇒ Répartition des heures supplémentaires
  - Questionner la répartition des heures supplémentaires en fonction des secteurs et des métiers
- ⇒ Garantir l'égalité de rémunération femmes/hommes
  - Veiller à maintenir le versement du RIFSEEP de manière équitable
  - Garantir l'égalité de rémunération femmes-hommes lors du recrutement de contractuels



### **AXE 3 : GARANTIR L'EGAL ACCES DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CADRES D'EMPLOIS, GRADES ET EMPLOIS**

#### ⇒ Carrière et promotion

- Evaluer le niveau de mixité des filières, des fonctions et des métiers, encourager la double mixité des métiers
- Mener des actions pour favoriser la mixité dans les filières ou les cadres d'emplois fortement « genrés »
- Mettre en place une démarche de résorption de l'emploi précaire (temps de travail, stagiairisation...)
- Garantir l'égalité de traitement dans l'évolution de carrière professionnelle
- Veiller à nommer de manière équilibrée les femmes et les hommes sur les postes de direction et d'encadrement
- Maintenir la même proportion d'hommes et de femmes entre les candidats promouvables et les candidats promus. En cas d'écarts, s'assurer que des critères objectifs et professionnels le justifient
- L'avancement de carrière doit être lié à des critères objectifs et professionnels et non à la situation familiale ou à la quotité du temps de travail
- Mettre en place une fiche à destination des agents qui sollicitent un temps partiel, une mise en disponibilité ou un congé parental les informant des conséquences en termes de rémunération, de droit à la formation, de retraite, de déroulement de carrière et des démarches à entreprendre.

#### - Contrôler le processus de recrutement

- S'assurer de la mixité des jurys de recrutement autant que faire se peut
- Analyser les fiches de poste pour déceler et supprimer toutes les dispositions qui peuvent s'avérer porteuses de discriminations liées au genre (neutralité des termes)
- Apporter une attention toute particulière aux annonces de recrutement

#### - Assurer l'égal accès à la formation

- Sensibiliser les encadrants et l'ensemble des agents à l'importance de la formation pour tous et informer les agents sur l'impact de formation dans le déroulement de carrière
- Lors de l'entretien professionnel sensibiliser l'agent sur la nécessité de suivre des formations et de développer ses compétences
- Faciliter les conditions d'accès à la formation pour tous

### **AXE 4 : FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE/FAMILIALE**

- Poursuivre les propositions de flexibilité et souplesse du temps de travail favorisant ainsi l'articulation des temps de vie professionnelle/vie personnelle (mise en place du télétravail, horaires fixes/variables...)
- Mettre en place un règlement du temps de travail
- Faciliter les remplacements et le retour à l'emploi



- Organiser en amont du départ (en congé maternité, en congé parental...) une période de tutorat entre l'agent qui part en congé et son remplaçant pour faciliter la prise de poste
- Après le retour de l'agent, faire le point sur les différentes évolutions intervenues au cours de la période de congé
- Organiser et institutionnaliser un entretien parentalité avant le congé et après le retour
- Faciliter la prise de congés paternité en développant l'information auprès des agents
- Organiser des entretiens pré et post congés maternité/congé parental
- Encourager la déconnexion

19

#### **AXE 5 : PREVENIR ET TRAITER LES ACTES DE DISCRIMINATION, DE HARCELEMENT MORAL, DE VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES**

- Instaurer, selon les conditions définies par le décret du 13 mars 2020, un dispositif de recueil des signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes. Ce recueil précisera aussi les procédures d'orientation des agents => proposition de conventionnement avec le CDG62
- Agir en faveur du bien-être des agents, gérer les situations de harcèlement : la fonction publique n'est pas épargnée par les situations de harcèlement. Il s'avère nécessaire de mettre en place des mesures de prévention adaptées :
  - Instaurer une procédure précise et connue de tous pour prendre en charge les éventuelles demandes
  - Communiquer sur le harcèlement
  - Utiliser les documents règlementaires (document unique) et le CST afin d'agir en prévention et en traitement des situations connues
  - Structuration de la politique de prévention et de sécurité : nomination d'un conseiller et d'un assistant de prévention, travail en étroite collaboration avec les représentants du CST...



## PRINCIPAUX TEXTES DE REFERENCE

- La Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale, 2006.
- La loi n°2012-347 du 12 mars 2012 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 et le décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nomination équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique.
- Le protocole d'accord du 08 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique et la circulaire de mise en œuvre du 08 juillet 2013.
- La circulaire du 08 juillet 2013 relative à la mise en œuvre du protocole d'accord du 08 mars 2013
- Le décret n° 2013-908 du 10 octobre 2013 relatif aux modalités de désignation des membres des jurys et des comités de sélection pour le recrutement et la promotion des fonctionnaires relevant de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière.
- Le décret n°2013-1313 du 27 décembre 2013 relatif au rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction Publique.
- La circulaire n°SE1 du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la Fonction Publique.
- La loi n°2014-873 du 04 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.
- Le décret n°2014-1747 du 30 décembre 2014 modifiant le décret n°2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nomination équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique.
- La loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels a introduit la condamnation des agissements sexistes dans le statut général de la fonction publique.
- La loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.
- La circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique.
- La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.
- Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 30 novembre 2018, Direction générale de l'administration et de la fonction publique.
- La loi du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique.
- La loi du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle.
- La loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique

Envoyé en préfecture le 07/05/2024

Reçu en préfecture le 07/05/2024

Publié le

ID : 062-200069672-20240506-03\_06052024-AR



## **SOURCES**

RSU, cartographie au 1<sup>er</sup> janvier 2024 et données internes service RH TERNOISCOM

Baromètre CDG62

DGAFP

CDG59

Ville de Lille

WEKA

Vie publique

Envoyé en préfecture le 07/05/2024

Reçu en préfecture le 07/05/2024

Publié le

ID : 062-200069672-20240506-03\_06052024-AR