

Plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes



2022-2024



Pourquoi un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ?

L'égalité entre les hommes et les femmes est un droit inscrit à l'article 1er de la Constitution du 4 octobre 1958, qui expose : « *La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales* ». Le XXème siècle est riche de dispositions visant à améliorer la condition féminine dans la société. Progressivement, l'esprit des textes s'est mué en un combat contre les inégalités entre les femmes et les hommes « *dans les sphères privée, professionnelle et publique* ». La loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes est le texte le plus récent adopté en la matière.

La fonction publique est partie prenante de cette actualité et la loi n°2019-828 du 6 août 2019 intègre ces données pour l'ensemble des effectifs de la fonction publique d'Etat, territoriale et hospitalière.

Relevons notamment l'article 80 de ladite loi n°2019-828 et son décret d'application n°2020-528 du 4 mai 2020 : ils définissent les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique. Cette nouvelle obligation est imposée aux EPCI comptant plus de 20 000 habitants sur leur territoire.

Ce document doit être établi pour une durée maximale de 3 ans et a pour objet de définir la stratégie et les mesures destinées à réduire les écarts constatés, notamment dans les domaines suivants :

1. *Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique. Lorsque, pour l'application de l'article 58 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, de l'article 79 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et de l'article 69 de la loi n°86-33 du 9 janvier 1986 précitée, la part des femmes ou des hommes dans le grade d'avancement est inférieure à cette même part dans le vivier des agents promouvables, le plan d'action précise les actions mises en œuvre pour garantir l'égal accès des femmes et des hommes à ces nominations, en détaillant notamment les actions en matière de promotion et d'avancement de grade*
2. *Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes*
3. *Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale*
4. *Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes. » (article 6 septies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983)*

Le rapport annuel présenté en comité syndical lors de la période budgétaire permet une vision synthétique de la situation du PETR en matière d'égalité professionnelle hommes-femmes. Il s'inscrit dans la vision de la collectivité de consolider son organisation en prenant en compte la diversité des agents qu'elle emploie.



Axe 1 - Garantir l'égal accès aux emplois

Pour chaque recrutement, l'avis d'appel à candidatures mentionne que le poste peut être pourvu par un agent titulaire de la fonction publique ou, par défaut, par un agent contractuel. Cette disposition permet d'augmenter le nombre potentiel de candidatures qui seront examinées au regard de la capacité des candidats à exercer les fonctions à pourvoir en fonction des compétences, aptitudes, qualifications et expérience professionnelle de chacun.

Par ailleurs, les avis d'appel à candidatures mentionnent l'accès au poste quel que soit le sexe des candidats, rendant ainsi les postes accessibles aux femmes comme aux hommes, sans distinction.

Notons que l'article 82 de la loi n° 2019-828 a créé un article 6 quater à la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, portant droits et obligations des fonctionnaires, en instituant le principe des nominations équilibrées dans les emplois de direction des Communes et EPCI comptant plus de 40 000 habitants : les nominations doivent concerner, à l'exclusion des renouvellements dans un même emploi ou des nominations dans un même type d'emploi, au moins 40 % de personnes de chaque sexe. A ce jour, le PETR du Segréen n'est pas concerné par cette obligation.

| <i>Mesure envisagée</i> | <i>Indicateurs de suivi</i> | <i>Echéance de mise en œuvre</i> |
|---|----------------------------------|----------------------------------|
| Composition mixte des jurys de recrutement | Liste des jurys | 2022 |
| Analyse qualitative du processus de recrutement : comparaison candidatures/recrutés | Nombre de profils de chaque sexe | 2022-2023-2024 |
| Analyse des appels à candidatures pour gommer les éléments liés à une sexualisation des intitulés et des missions | Appels à candidatures | 2022-2023-2024 |
| Analyse des fiches de postes pour gommer les éléments liés à une sexualisation des missions | Fiches de postes | 2023-2024 |



Axe 2 - Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter des écarts de rémunération

Les agents employés par le PETR du Segréen présentent des profils de recrutement différents : mutation, détachement, recrutement d'agents non titulaires.

La collectivité reprend les situations individuelles des agents, en considérant leur parcours professionnel, et ce indépendamment de leur sexe.

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) est mis en place depuis le 1^{er} janvier 2020. Il constitue une part de la rémunération des agents de la collectivité.

Pour les années à venir, le PETR entend continuer à s'appuyer sur le RIFSEEP comme outil de correction d'éventuelles inégalités.

| <i>Mesure envisagée</i> | <i>Indicateurs de suivi</i> | <i>Echéance de mise en œuvre</i> |
|--|---|----------------------------------|
| Application du RIFSEEP sans critères sexués lors des recrutements | Ecart entre les agents en poste et les agents nouvellement recrutés | 2022 |
| Analyse de l'impact du RIFSEEP sur l'égalité entre les femmes et les hommes après 3 ans de mise en œuvre | Situations individuelles des agents | 2023 |
| Actualisation du RIFSEEP après analyse de son impact sur l'égalité entre les femmes et les hommes | Critères d'attribution de l'IFSE et du CIA | 2024 |



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

Le règlement intérieur précise que les horaires en vigueur dans la collectivité sont de 9h00 à 12h00 et 14h00 à 16h30. En fonction de l'activité des services, ces horaires peuvent être adaptés.

Les demandes formulées par les agents désireux d'adapter leurs horaires de travail pour raisons personnelle ou familiale sont étudiées avec le plus grand soin et acceptées dès lors que cet aménagement horaire ne vient pas perturber l'organisation du service.

Aussi, chaque agent dispose d'un emploi du temps déterminé avec la collectivité et figurant en annexe de sa fiche de poste.

Par ailleurs, L'action sociale collective ou individuelle, vise à améliorer les conditions de vie des agents publics et de leurs familles, notamment dans les domaines de la restauration, du logement, de l'enfance et des loisirs, ainsi qu'à les aider à faire face à des situations difficiles. Sous réserve des dispositions propres à chaque prestation, le bénéfice de l'action sociale implique une participation du bénéficiaire à la dépense engagée. Cette participation tient compte, sauf exception, de son revenu et, le cas échéant, de sa situation familiale.

Dans la collectivité, les agents titulaires, stagiaires et contractuels (contrat de plus d'un an) sont affiliés au Comité des Œuvres Sociales (COS) du Maine-et-Loire qui les affilient au Centre National d'Action Sociale (CNAS).

| <i>Mesure envisagée</i> | <i>Indicateurs de suivi</i> | <i>Echéance de mise en œuvre</i> |
|---|---|----------------------------------|
| Favoriser l'individualisation des horaires de travail | Emplois du temps individuels | 2022-2023-2024 |
| Faciliter le télétravail | Accord cadre | 2022 |
| Informers les agents des conséquences sur la carrière et la retraite des choix opérés en termes de congés et temps partiels | Elaboration d'une fiche explicative remise aux agents concernés | 2022 |



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

Le règlement intérieur, effectif depuis le 1^{er} janvier 2020, consacre ses articles II-1-a, II-1-b et IX-2-o au droit à la protection contre les discriminations et le harcèlement dans les relations au travail :

- Article II-1-a sur la liberté d'opinion et le principe de non-discrimination
- Article II-1-b sur le droit à la protection contre le harcèlement dans les relations de travail
- Article II-1-e sur le droit à la protection fonctionnelle
- Article IX-2-o sur le harcèlement moral et sexuel

| <i>Mesure envisagée</i> | <i>Indicateurs de suivi</i> | <i>Echéance de mise en œuvre</i> |
|---|--|----------------------------------|
| Intégration de l'égalité dans la communication interne et externe | Rédaction de supports de communication non stéréotypés | 2022-2023-2024 |
| Favoriser la compréhension des notions liées à l'égalité | Diffusion du lexique « les 10 mots de l'égalité » | 2022 |



Axe 5 – Mise en œuvre, suivi et évaluation du plan d'action

Une fois élaboré, le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sera présenté pour échange, amélioration et validation :

- Aux membres du Bureau du PETR
- Aux membres du Comité technique dans lequel siègent à part égale des représentants de la collectivité et des représentants des agents
- Aux membres du Comité syndical du PETR

Une délibération du Comité syndical viendra officialiser la mise en œuvre dudit plan.

Son suivi et son évaluation seront assurés annuellement lors de la présentation du rapport social unique aux différentes instances de la collectivité.

Le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes sera transmis à l'ensemble des agents de la collectivité et intègrera le « kit de bienvenue » pour les nouveaux arrivants.



Annexe

Lexique : 10 mots ou expressions de l'égalité

Discrimination : inégalité de traitement fondée sur un critère prohibé. Elle peut notamment porter sur le sexe. Considéré comme un délit par le droit français. Elle peut être directe (délibérée) ou indirecte (mesure apparemment neutre mais écarte une personne ou un groupe d'un droit ou d'un service).

Disparité : écart dans tout domaine. Se dit en particulier en termes de rémunération.

Egalité : principe constitutionnel selon lequel chaque individu est investi des mêmes droits et des mêmes obligations. Elle n'implique pas que les femmes et les hommes soient identiques mais qu'ils aient des possibilités égales.

« Il s'agit d'un droit fondamental pour tous et toutes qui constitue une valeur capitale pour la démocratie. Afin d'être pleinement accompli, ce droit ne doit pas être seulement reconnu mais il doit être effectivement exercé et concerner tous les aspects de la vie : politique, économique, sociale et culturelle. » (Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale)

Distinction existante entre égalité formelle et égalité réelle.

Equité : Principe selon lequel tous les individus sont traités de manière juste, ce qui n'implique pas d'être traités de la même manière (notion d'inégalités justes, de discrimination positive...)

Mixité : Elle suppose la présence ou la participation de personnes des deux sexes sans que la répartition en soit obligatoirement égale.

Mur de verre : Concentration dans un secteur ou une branche, renvoie à la ségrégation des métiers.

Parité : Elle suppose une répartition égale entre le groupe des hommes et celui des femmes. Elle a été instituée dans le domaine politique dans le cadre de la loi sur la parité. En soi, elle représente une forme de discrimination positive.

Plafond de verre : Expression renvoyant aux obstacles invisibles illustrant le niveau de responsabilité au-delà duquel il devient difficile pour une femme d'évoluer dans une organisation, et ce pour des raisons de représentations et de préjugés.

Quota : détermination d'une proportion ou d'un nombre défini de postes ou de sièges réservés à un groupe particulier pour corriger un déséquilibre antérieur.

Stéréotypes : Croyances partagées, et très souvent négatives à propos des caractéristiques, compétences et comportements de groupes d'individus. Les stéréotypes filtrent notre perception de la réalité en nous amenant à croire que l'appartenance à un groupe (sexe, nationalité, couleur de peau, professions, pratiques alimentaires, vestimentaires, lieu d'habitation...) réduit les individus aux caractéristiques de ces groupes.