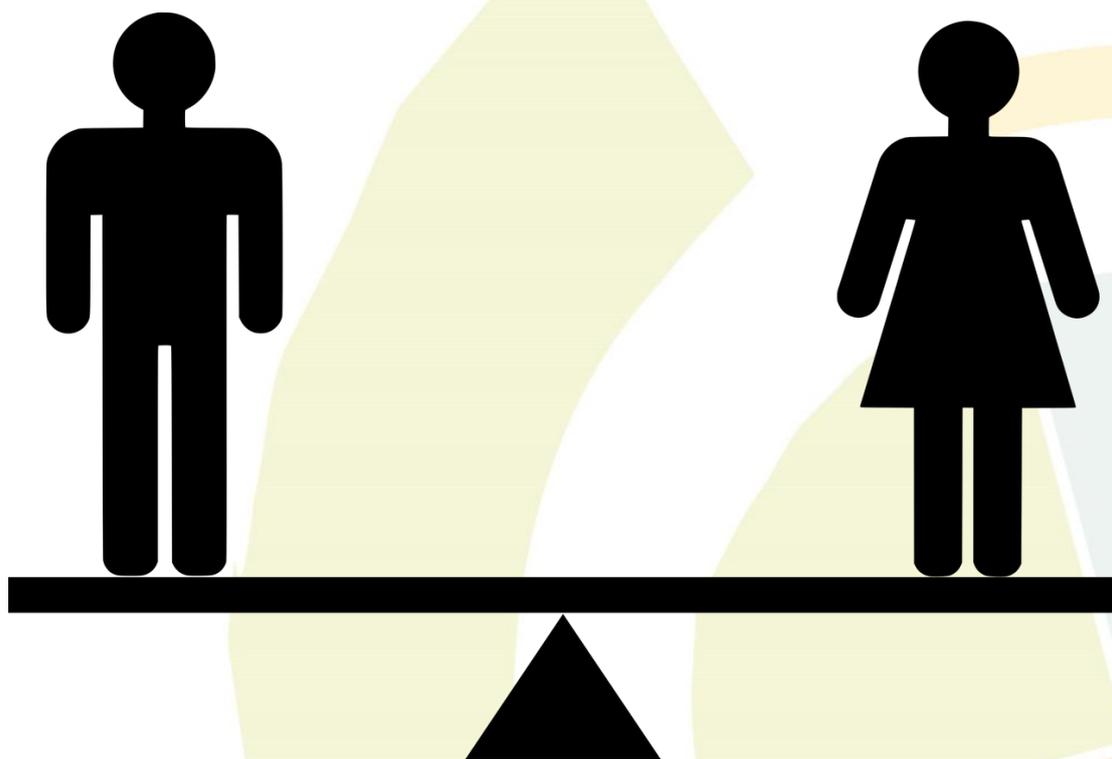


PLAN D'ACTION 2021-2024

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES



L'égalité est un des principes fondateur de notre République. Elle est synonyme de justice, d'impartialité, d'équité mais aussi de respect, le respect si nécessaire à garantir le droit à la différence entre les êtres humains.

Quelle plus grave atteinte à ces principes fondamentaux que l'inégalité entre les hommes et les femmes.

C'est contre cette injustice que nous devons lutter, mener ce combat pour une égalité définitive dans tous les aspects de la vie, affirmer ce principe universel dans la vie privée, la vie sociale, la vie professionnelle.

Nos collectivités ont un rôle majeur à jouer dans ce combat de tous les instants, parce qu'elles assurent dans l'exercice de leurs compétences, une relation proche de nos concitoyens et ont une obligation d'exemplarité.

La Communauté de Communes Carmausin Ségala s'est depuis longtemps engagée dans cette bataille de l'égalité Femmes-Hommes.

Dès 2005, nous avons été lauréats d'un appel à projet européen : le programme Equal, Égalité des chances, qui finançait, par le Fonds Sociale Européen (FSE), des actions sur un plan pluriannuel de 3 ans. Ce programme, décliné à un niveau local avec des partenaires sous le nom d'Equilibres portait plus particulièrement des actions visant à réduire les tensions entre les différents temps de vie (temps professionnel, parental, domestique, personnel).

À titre d'exemple, nous avons mené une action « Ta Ton Temps », un jeu de plateau afin de sensibiliser les femmes et les hommes de 9 à 99 ans à l'articulation des temps de vie dans la perspective d'égalité des chances entre les sexes.

Dans ce cadre, ce livret des actions définies pour la période 2022-2024 est l'illustration de la continuité de l'engagement de la 3CS pour bâtir un monde meilleur dans lequel l'homme et la femme puissent regarder ensemble un avenir d'égalité, de liberté, de fraternité.

Le Président de la Communauté de Communes Carmausin-Ségala

Didier SOMEN

AXE 1 : REDUIRE LES STEREOTYPES DE GENRE

| | | |
|---|---|-------------------------|
| <p><u>ACTION 1</u> FAVORISER L'ÉGALITÉ DE RECRUTEMENT DANS LES DIFFÉRENTS MÉTIERS DE LA 3CS</p> | <p><u>OBJECTIF DE L'ACTION :</u> Déconstruire les idées reçues sur les métiers dits féminins ou dits masculins. Interroger le processus de recrutement au regard de la dimension de l'égalité. Favoriser la mixité par le biais de dispositifs d'insertion.</p> <p><u>DESCRIPTIF DE L'ACTION :</u> Former les agent(e)s en charge des recrutements à la lutte contre les stéréotypes et à l'égalité femmes/hommes. Sensibiliser à l'importance de la mixité dans les équipes. Appliquer l'écriture inclusive dans les annonces Veiller à la mixité des jurys de recrutement</p> | <p>2021-2022</p> |
| <p><u>ACTION 2</u> COMMUNIQUER SANS STEREOTYPE DE SEXE</p> | <p><u>OBJECTIF DE L'ACTION :</u> La communication publique des collectivités prend des formes très diverses (magazines papier, site internet, affichage, réseaux sociaux etc...). Sans une vigilance continue, les stéréotypes de genre sont susceptibles d'être reproduits y compris de manière inconsciente. Ils se caractérisent souvent par un déséquilibre entre le nombre d'hommes et de femmes représentées, un enfermement des genres dans un répertoire de rôle et de situation restreints ou encore une hiérarchisation des statuts ou des fonctions de chaque sexe au détriment des femmes. Ce type d'action peut sembler insignifiant mais ses effets à long terme ne sont pas anodins et permet notamment de lutter contre les stéréotypes de genre.</p> <p><u>DESCRIPTIF DE L'ACTION :</u> Éliminer toutes expressions telles que chef de famille, mademoiselle, nom de jeune fille, nom patronymique, nom d'épouse ... dans l'ensemble des documents administratifs notamment dans les formulaires et les correspondances.</p> | <p>2021-2022</p> |

AXE 2 : LUTTE CONTRE LES VIOLENCES LIEES AU GENRE

| | | |
|---|---|------------------|
| <p>ACTION 3 LUTTER CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES</p> | <p>OBJECTIF DE L'ACTION : Les violences faites aux femmes sont bien souvent minorées et touchent toutes les catégories socioprofessionnelles sans distinction. Qu'elles soient physiques, sexuelles, psychologiques ou économiques, ces violences peuvent s'exercer dans la sphère publique comme dans la sphère privée. Si la collectivité ne peut porter seule la prise en charge des victimes de violences conjugales, elle peut mettre en place les conditions d'accueil, informer et orienter les victimes.</p> <p>DESCRIPTIF DE L'ACTION : Former les agent(e)s susceptibles d'accueillir des victimes ou diffuser une fiche de procédures. Communiquer et diffuser les numéros d'urgence, la liste des associations locales et des services sociaux pour que les victimes puissent agir. Soutenir les associations locales qui mettent en œuvre des actions de prévention et d'accompagnement des femmes victimes de violence.</p> | <p>2021-2022</p> |
|---|---|------------------|

AXE 3 : AMELIORER LES ARTICULATIONS

| | | |
|--|---|------------------|
| <p>ACTION 4 FAVORISER L'ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE-VIE PERSONNELLE</p> | <p>OBJECTIF DE L'ACTION : Faciliter l'articulation vie professionnelle - vie privée des agent(e)s. Améliorer la qualité de vie au travail</p> <p>DESCRIPTIF DE L'ACTION : Sur la base des données recueillies dans le cadre de l'action « Recensement des attentes du personnel », analyser spécifiquement celles relatives à l'articulation vie professionnelle-vie privée. Réfléchir et mettre en œuvre des dispositifs et services favorisant l'équilibre vie professionnelle - vie privée et la parentalité partagée (télétravail, conciergerie d'entreprise, réflexion sur une adaptation des temps de travail au sein de chaque service). Informer les agent(e)s sur les dispositifs existants en matière de parentalité, les droits des parents, les conséquences sur les carrières et retraites des choix opérés...</p> | <p>2021-2022</p> |
|--|---|------------------|

AXE 4 : FAVORISER, PROMOUVOIR, DIFFUSER UNE CULTURE DE L'EGALITE

| | | |
|--|--|------------------|
| <p><u>ACTION 5</u> INTRODUIRE LA THÉMATIQUE DE L'ÉGALITÉ DANS LA FORMATION DES AGENT.E.S</p> | <p><u>OBJECTIF DE L'ACTION :</u> Diffuser une culture commune de l'égalité entre les femmes et les hommes. Informier l'ensemble des agent(e)s de la Communauté 3CS des actions conduites sur cette thématique. Permettre à chaque agent(e)s de participer à la mise en œuvre des objectifs du plan d'action dans son travail quotidien.</p> <p><u>DESCRIPTIF DE L'ACTION :</u> Créer et déployer des modules de sensibilisation des agent(e)s (lutte contre les stéréotypes, accueil du public, prise en compte de l'égalité dans l'élaboration des politiques publiques, management...) Analyser les besoins en formation sur cette thématique spécifiques à chaque service et métier et dans le domaine du management.</p> | <p>2022-2023</p> |
| <p><u>ACTION 6</u> SENSIBILISER LES ÉLU.E.S À L'ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES</p> | <p><u>OBJECTIF DE L'ACTION :</u> Sensibiliser les élu(e)s à l'égalité entre les femmes et les hommes Inciter les élu(e)s à se saisir de ce sujet</p> <p><u>DESCRIPTIF DE L'ACTION :</u> Proposer des modules de sensibilisation sur les enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes. Inciter les élu(e)s à mettre en œuvre les actions du plan d'action pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans le cadre de l'élaboration des politiques publiques.</p> | <p>2022-2023</p> |
| <p><u>ACTION 7</u> MISE EN PLACE D'UN COMITÉ DE SUIVI</p> | <p><u>OBJECTIF DE L'ACTION :</u> Assurer le suivi de la mise en œuvre du plan d'actions Actualiser le plan et les fiches actions.</p> <p><u>DESCRIPTIF DE L'ACTION :</u> Création du comité de suivi.</p> | <p>2022</p> |
| <p><u>ACTION 8</u> ETABLIR LE RAPPORT DE SITUATION COMPAREE</p> | <p><u>OBJECTIF DE L'ACTION :</u> Élaborer des statistiques permettant de comparer l'évolution de la situation des femmes et des hommes au sein des services de la Communauté 3CS afin de prendre les mesures nécessaires pour assurer une réelle égalité professionnelle.</p> <p><u>DESCRIPTIF DE L'ACTION :</u> Production d'un rapport annuel sur la situation comparée des femmes et des hommes au sein de la 3CS Présenter le rapport aux instances paritaires Présenter le rapport au Conseil communautaire Création des indicateurs de suivi Assurer le suivi des indicateurs</p> | <p>2021</p> |

| | | |
|---|---|------------------|
| <p>ACTION 9 FAVORISER L'EGALITE DE REMUNERATION</p> | <p>OBJECTIF DE L'ACTION : La question des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes est centrale. Alors que l'égalité salariale est garantie par le statut de la fonction publique, on constate qu'à cadre d'emplois et fonctions identiques il existe des écarts significatifs de rémunération. Le rapport de situation comparée va permettre de déceler l'existence ou non d'écarts de rémunération au sein des services. Il conviendra ensuite d'agir pour garantir à tous les agent(e)s une rémunération juste et équitable. Certains écarts de rémunération pourront tout de même exister tout en ayant une explication objective qui devra être précisée.</p> <p>DESCRIPTIF DE L'ACTION : Mener une réflexion sur l'organisation des services et le temps de travail des agent(e)s pour limiter les postes à temps non complet, source d'une plus grande précarité, et qui concerne essentiellement les femmes et certaines filières (animation, social, médico-sociale). Mettre en place un système de prime plus équitable qui récompense de la même manière une responsabilité ou une technicité quelle que soit la filière concernée. Garantir le maintien du régime indemnitaire pendant les périodes de congé maternité et paternité.</p> | <p>2021-2024</p> |
|---|---|------------------|

AXE 5 : DEVELOPPER LA MIXITE

| | | |
|---|---|------------------|
| <p>ACTION 10 ENCOURAGER L'ÉQUILIBRE FEMMES/ HOMMES DANS LA REPRÉSENTATION DE LA 3CS</p> | <p>OBJECTIF DE L'ACTION : Tendre vers la parité dans l'ensemble des instances décisionnelles de la 3CS. Imposer la parité dans la désignation des délégué(e)s représentant la 3CS. Assurer une représentation paritaire de la 3CS lors d'événements extérieurs.</p> <p>DESCRIPTIF DE L'ACTION : Organiser la parité au sein des commissions de pôles. Veiller à une désignation paritaire des délégué(e)s communautaires dans les structures satellites. Informers les élu(e)s sur leurs droits.</p> | <p>2021-2024</p> |
| <p>ACTION 11 RECENSEMENT DES ATTENTES DU PERSONNEL</p> | <p>OBJECTIF DE L'ACTION : Détecter les freins, réels ou ressentis, pouvant exister dans le fonctionnement interne ainsi que les attentes du personnel pour favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.</p> <p>DESCRIPTIF DE L'ACTION : Créer les outils de consultation des agent(e)s sur la thématique de l'égalité professionnelle : Dans l'exercice du métier Articulation vie professionnelle - vie privée Déployer ces outils et analyser les résultats Construire les réponses aux difficultés identifiées Assurer le suivi des indicateurs</p> | <p>2021-2022</p> |