

PLAN D'ACTION POUR ASSURER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES A LA COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION DU PAYS DE FONTAINEBLEAU

TITRE I – PRÉAMBULE

I. Définition du plan d'action pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Le plan d'action pour assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes vise à :

- Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes 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.

II. Principes du plan d'action pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants doivent élaborer un plan d'action pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce plan est transmis au Préfet de Seine-et-Marne.

Ce plan d'action est adopté pour une durée de 3 ans maximum.

III. Durée du plan d'action pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à la communauté d'agglomération du Pays de Fontainebleau

Le plan d'action s'applique à compter du 1^{er} janvier 2024 pour une durée de 3 ans.

IV. Méthodologie de travail

A. Identification des personnes ressources

Le pilotage du plan d'action est assuré par la directrice du pôle administration générale/ressources humaines, en lien avec le directeur général des services.

L'élue référente est la Vice-Présidente en charge des finances et des ressources humaines, en lien avec le Président de l'agglomération et le Président du comité social territorial.

La concertation est organisée avec les représentants du personnel titulaires du comité social territorial.

B. Définition du calendrier et des étapes

Le plan d'action pour assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes devant être adopté avant le 31 décembre 2023, il est proposé la méthode de travail suivante :

- Préparation du plan d'action 2024/2026 pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- Organisation d'une ou de plusieurs réunions de travail avec les représentants du personnel titulaires du comité social territorial ;
- Approbation au comité social territorial du 30 novembre 2023, du plan d'action pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- Communication aux agents du plan d'action pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fin 2023 / début 2024.
- Transmission du plan d'action au Préfet de Seine-et-Marne.

C. Suivi du plan d'action

Le suivi du plan d'action sera assuré par la directrice du pôle administration générale/ressources humaines, en lien avec le service des ressources humaines et un comité de suivi.

Ce comité de suivi est composé de 2 représentants du personnel (femme / homme) et de 2 agents volontaires (femme / homme).

Enfin, la directrice du pôle administration générale/ressources humaines présentera annuellement au comité social territorial un bilan de la mise en œuvre du plan d'action.

D. Modalités de révision du plan d'action

Le plan d'action pourra faire l'objet de révision après avis du comité social territorial.

V. Etat des lieux

L'élaboration du plan d'action nécessite au préalable la réalisation d'un diagnostic de la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'agglomération.

Les données en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ont été élaborées au titre de l'année 2022 et sont détaillées dans le rapport sur la situation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, qui est joint en annexe de ce plan d'action.

**TITRE II - ACTIONS À METTRE EN OEUVRE POUR FAVORISER
L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
À LA COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION DU PAYS DE FONTAINEBLEAU**

I. Assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion

Les objectifs à atteindre sont les suivants :

- Indiquer la part de chaque genre sur les tableaux annuels d'avancement.
- Veiller à une nomination équilibrée entre les femmes et les hommes.

Les actions envisagées sont les suivantes :

- Intégrer ces objectifs dans les lignes directrices de gestion 2024 / 2026.
- Réaliser des statistiques de promotion.

L'indicateur d'évaluation est le suivant :

- Intégration des données et des statistiques dans les différents rapports.

La ressource identifiée est la suivante :

- Pilotage : le service des ressources humaines.

La programmation pluriannuelle prévisionnelle envisagée est la suivante :

	2024	2025	2026
Assurer l'égalité dans les procédures de promotion	X	X	X

II. Veiller à une communication non discriminante

La diffusion d'une culture de l'égalité passe par le canal de la communication, en interne comme en externe.

L'objectif est de veiller à être vigilant à nos pratiques en termes de communication.

L'action envisagée est la suivante :

- Mettre en place une écriture non-discriminante dans les différents documents en matière de ressources humaines (fiche de poste, newsletter, annonces...).

L'indicateur d'évaluation est le suivant :

- Intégration d'une écriture non-discriminante dans les différents documents en matière de ressources humaines.

Les ressources identifiées sont les suivantes :

- Pilotage : le service des ressources humaines.
- Appui : le service communication, les chefs de service, le comité de suivi.

La programmation pluriannuelle prévisionnelle envisagée est la suivante :

	2024	2025	2026
Veiller à une communication non discriminante	X	X	X

III. Concilier les temps de vie professionnelle et personnelle

La conciliation des temps de vie professionnelle et personnelle est une des difficultés récurrentes des agents. L'organisation du temps de travail constitue un levier majeur pour permettre aux agents de mieux maîtriser l'articulation entre les impératifs professionnels et personnels.

Les objectifs à atteindre sont les suivants :

- Informer les agents des règles applicables à l'agglomération.
- Préserver au mieux la vie privée des agents.

Les actions envisagées sont les suivantes :

- Permettre l'individualisation des horaires de travail en fonction des nécessités de service.
- Garantir aux agents le droit à la déconnexion.
- Déterminer des règles en matière de programmation de réunions afin d'éviter une récurrence de réunions tardives.

L'indicateur d'évaluation est le suivant :

- Intégration de ces actions dans le règlement sur le temps de travail.

Les ressources identifiées sont les suivantes :

- Pilotage : le service des ressources humaines.
- Appui : les chefs de service, le comité de suivi.

La programmation pluriannuelle prévisionnelle envisagée est la suivante :

	2024	2025	2026
Concilier les temps de vie professionnelle et personnelle	X	X	X

IV. Soutenir la parentalité

Les congés familiaux, les diverses absences et le service à temps partiel sont des temps de la vie professionnelle des agents qui ont des incidences sur leurs rémunérations, et, à plus long terme, sur leurs droits à pension de retraite.

Les objectifs à atteindre sont les suivants :

- Réduire les freins au développement de la carrière des femmes.
- Soutenir les hommes qui souhaiteraient mieux s'investir dans leurs responsabilités familiales.

Les actions envisagées sont les suivantes :

- Informer les agents des conséquences sur la carrière et la retraite des choix opérés en termes de congés et de temps partiel.
- Élaborer une fiche récapitulative des droits des femmes enceintes.
- Élaborer une fiche récapitulative des droits des pères.

Les indicateurs d'évaluation sont les suivants :

- Intégration de ces données en matière de temps partiel et de congé parental dans les différents rapports.
- Rédaction et diffusion de la fiche récapitulative des droits des femmes enceintes et de la fiche récapitulative des droits des pères.

La ressource identifiée est la suivante :

- Pilotage : le service des ressources humaines.

La programmation pluriannuelle prévisionnelle envisagée est la suivante :

	2024	2025	2026
Soutenir la parentalité	X	X	X

V. Mettre en place un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes

Les établissements publics doivent mettre en place un dispositif qui a pour objet de recueillir le signalement des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes, mais aussi orienter les agents vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés.

Les objectifs à atteindre sont les suivants :

- Informer l'agglomération de toute situation de violence sexuelle ou sexiste, de harcèlement ou de discrimination.
- Permettre à l'agglomération de prendre rapidement les mesures nécessaires.

Les actions envisagées sont les suivantes :

- Mettre en place une procédure de recueil des signalements.
- Orienter les agents concernés vers les services et professionnels compétents chargés de l'accompagnement et du soutien des victimes.
- Orienter les agents concernés vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure de protection fonctionnelle appropriée.
- Assurer le traitement des faits signalés, notamment par la réalisation d'une enquête administrative.
- Communiquer auprès des agents sur la mise en place de ce dispositif.

Les indicateurs d'évaluation sont les suivants :

- Nombre et objet des signalements.
- Intégration de ces données dans les différents rapports.

Les ressources identifiées sont les suivantes :

- Pilotage : le service des ressources humaines.
- Appui : le CST, les services, le comité de suivi.

La programmation pluriannuelle prévisionnelle envisagée est la suivante :

	2024	2025	2026
Mettre en place un dispositif de signalement	X	X	X

VI. Sensibiliser les agents au sexisme ordinaire

Les manifestations du sexisme au travail sont multiformes. Elles peuvent être ressenties de façon différente par les personnes qui en sont victimes et peuvent avoir des répercussions sur la vie professionnelle des agents. Un certain nombre d'actes et de comportements fondés sur le sexe ou à connotation sexuelle sont déjà visés par la loi, ce qu'on appelle le sexisme ordinaire a lui récemment fait l'objet d'une disposition spécifique dans le code du travail portant sur l'interdiction de tout agissement sexiste.

L'objectif est d'informer et de sensibiliser les agents pour prévenir les comportements sexistes.

Les actions envisagées sont les suivantes :

- Organiser une campagne de communication.
- Proposer des actions de sensibilisation.

Les indicateurs d'évaluation sont les suivants :

- Diffusion d'une communication.
- Nombre d'agents sensibilisés et nombre d'heures dédiées.

Les ressources identifiées sont les suivantes :

- Pilotage : le service des ressources humaines.
- Appui : le CST, le service communication, les chefs de service, le comité de suivi.

La programmation pluriannuelle prévisionnelle envisagée est la suivante :

	2024	2025	2026
Sensibiliser les agents au sexisme ordinaire		X	X