

Plan Pluriannuel
d'actions pour
l'égalité
FEMMES-HOMMES
2024-2026



Introduction

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a créé un article 6 septies dans la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires rendant obligatoire l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan pluriannuel d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes par les employeurs publics.

Ce plan d'action est établi dans chaque collectivité territoriale de plus de 20 000 habitants par l'autorité territoriale après consultation du Comité Social Territorial (CST) compétent pour une durée maximale de 3 ans.

Il doit définir dans quatre domaines des mesures destinées à :

- Evaluer, 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 emploi 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 plan d'action doit s'appuyer sur des données issues de l'état de la situation comparée des femmes et des hommes.

Il identifie pour chaque action les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et leur calendrier de mise en œuvre.

Il doit en outre, être rendu accessible aux agents par voie numérique ou par tout autre moyen et le Comité Social Territorial est informé chaque année de l'état d'avancement des actions.

Les objectifs du plan pluriannuel d'actions pour l'égalité Femmes-Hommes

Axe 1 : Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

1. Poursuivre et affiner la mesure des écarts de rémunération
2. Résorber les écarts de rémunération induits par le régime indemnitaire

Axe 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emploi de la fonction publique

3. Veiller à la mixité Femme/Homme dans les différents métiers
4. Garantir une procédure de recrutement exempte de discrimination
5. Développer le leadership des femmes et leur favoriser l'accès à des postes d'encadrement
6. Déconstruire les stéréotypes

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

7. Informer sur les dispositifs d'accompagnement de la parentalité
8. Contribuer au bon équilibre entre vie personnelle et professionnelle

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

9. Communiquer autour de la Cellule de signalement auprès des agents et des élus
10. Former les managers à la prévention des violences sexistes et sexuelles
11. Eduquer à l'égalité Femmes-Hommes dès le plus jeune âge

Axe 5 : Renforcer la gouvernance transverse de la politique d'égalité et le dialogue social

12. Nommer un/une référent(e) Egalité Professionnelle
13. Communiquer sur la thématique de l'égalité Femmes-Hommes

Axe 1 : Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Objectif 1 : Poursuivre et affiner la mesure des écarts de rémunération

Présentation de l'objectif

Afin de garantir l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes à situation égale, la Communauté d'Agglomération d'Epinal souhaite réaliser un état des lieux précis et détaillé des écarts de rémunération et de leurs facteurs.

L'étude vise à identifier les déterminants des écarts de rémunérations constatés dans le rapport 2023 sur l'égalité Femmes-Hommes. Les conclusions permettront d'identifier les potentielles actions correctrices adaptées, étant donné qu'une partie des déterminants de la rémunération ne relève pas du champ d'action de la collectivité et ne pourra pas être corrigé par une intervention de la Communauté d'Agglomération d'Epinal

Porteurs de l'action

Direction pilote : Direction des Ressources Humaines

Modalités de mise en œuvre

Etude réalisée chaque année pour mesurer les évolutions

Calendrier

2024 à 2026

Moyens engagés

ETP en interne

Indicateurs de résultat

Réalisation de l'étude

Objectif 2 : Résorber les écarts de rémunération induits par le régime indemnitaire

Présentation de l'objectif

Le rapport 2023 sur l'égalité Femmes-Hommes montre que l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est de 8,07%.

L'objectif est d'analyser les causes des écarts d'attribution des primes et de rééquilibrer le régime indemnitaire pour une meilleure égalité entre les femmes et les hommes.

Porteurs de l'action

Direction pilote : Direction des Ressources Humaines

Modalités de mise en œuvre

Etude réalisée chaque année pour mesurer les évolutions

Calendrier

2024 à 2026

Moyens engagés

ETP en interne

Indicateurs de résultat

Ecart de régime indemnitaire
Contribution du régime indemnitaire à l'écart salarial annuel moyen entre femmes et hommes.

Axe 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emploi de la fonction publique

Objectif 3 : Veiller à la mixité Femme/Homme dans les différents métiers

Présentation de l'objectif

Afin d'encourager les hommes et les femmes à postuler sur des métiers caractérisés par une surreprésentation de l'autre sexe, la Communauté d'Agglomération d'Epinal souhaite communiquer en faveur de la mixité des métiers.

Il convient notamment de poursuivre les efforts en matière de mixité des recrutements (féminisation de l'ensemble des offres d'emplois, aménagement des postes...)

Cette action (en interne et/ou externe) a pour but de mettre en valeur des femmes sur des métiers d'hommes et/ou des hommes sur des métiers de femmes via des témoignages.

Porteurs de l'action

Direction pilote : Direction des Ressources Humaines et Communication

Modalités de mise en œuvre

Communication

Calendrier

2024

Moyens engagés

ETP en interne

Indicateurs de résultat

Nombre de communication

Tableau de suivi des recrutements

Objectif 4 : Garantir une procédure de recrutement exempte de discrimination

Présentation de l'objectif

Afin de répondre à l'objectif de mixité des métiers, la collectivité a déjà mis en place un ensemble de mesures qu'elle souhaite poursuivre (utilisation de l'écriture inclusive pour les offres d'emploi, aménagement des locaux et composition paritaire des jurys de recrutements), le but étant de recruter sur les compétences et non en fonction du genre.

La Communauté d'Agglomération d'Epinal souhaite poursuivre sa démarche en formant les managers pouvant être amenés à participer à des jurys et en diffusant un guide de bonne conduite rappelant les règles du recrutement.

Porteurs de l'action

Direction pilote : Direction des Ressources Humaines

Modalités de mise en œuvre

Formation
Communication

Calendrier

2024 et 2025

Moyens engagés

ETP en interne

Indicateurs de résultat

Nombre de managers formés

Diffusion du guide

Objectif 5 : Développer le leadership des femmes et leur favoriser l'accès à des postes d'encadrement

Présentation de l'objectif

Afin de garantir un équilibre dans la répartition des postes à responsabilité dans une approche plus paritaire, la Communauté d'Agglomération d'Epinal souhaite accompagner les femmes.

Le but de ce dispositif est d'identifier les talents et d'encourager les femmes à occuper des fonctions à responsabilités grâce notamment à du coaching.

Porteurs de l'action

Direction pilote : Direction des Ressources Humaines

Modalités de mise en œuvre

Formation

Calendrier

2024 et 2025

Moyens engagés

ETP en interne

Indicateurs de résultat

Nombre de bénéficiaires

Objectif 6 : Déconstruire les stéréotypes et les préjugés

Présentation de l'objectif

Afin de combattre les inégalités femmes-hommes, il est essentiel de comprendre ce qui les produit et les reproduit. Les stéréotypes de sexe sont des représentations déformées qui attribuent des traits de personnalité et des comportements en fonction du sexe de la personne.

La Communauté d'Agglomération d'Epinal souhaite communiquer (en interne et en externe) sur ces stéréotypes afin de les déconstruire et changer les mentalités et les pratiques.

Porteurs de l'action

Direction pilote : Direction des Ressources Humaines et Communication

Modalités de mise en œuvre

Communication

Calendrier

2024 et 2025

Moyens engagés

ETP en interne

Indicateurs de résultat

Nombre de communication

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

Objectif 7 : informer sur les dispositifs d'accompagnement de la parentalité

Présentation de l'objectif

La Communauté d'Agglomération d'Epinal souhaite réaliser et diffuser un guide à destination des agents jeunes parents (au format numérique et/ou papier) afin de les informer sur les mesures sociales d'accompagnement de la parentalité.

Porteurs de l'action

Direction pilote : Direction des Ressources Humaines et Communication

Modalités de mise en œuvre

Communication

Calendrier

2024

Moyens engagés

ETP en interne

Indicateurs de résultat

Diffusion du guide

Objectif 8 : contribuer au bon équilibre entre vie personnelle et professionnelle

Présentation de l'objectif

Dans le cadre de l'élaboration de sa charte du temps de travail, la Communauté d'Agglomération d'Epinal souhaite porter une vigilance particulière à la conciliation des temps de vie professionnelle et de vie personnelle et familiale.

Une fois la charte adoptée, des actions de communication pourront être organisées afin de présenter aux agents les engagements pris en faveur de l'articulation des temps de vie.

Porteurs de l'action

Direction pilote : Direction des Ressources Humaines

Modalités de mise en œuvre

Charte
Communication

Calendrier

2026

Moyens engagés

ETP en interne

Indicateurs de résultat

Adoption Charte du Temps de travail
Nombre de Communication

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

Objectif 9 : communiquer autour de la Cellule de signalement auprès des agents

Présentation de l'objectif

La Communauté d'Agglomération d'Epinal a signé une convention avec le Centre de Gestion afin de confier la gestion du dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes.

La Communauté d'Agglomération d'Epinal souhaite renforcer la communication autour de ce dispositif : intranet ; La belle AGLO ; campagne d'affichage à l'occasion d'événements spécifiques ...

Cette action vise à encourager la libération de la parole et la saisine de la Cellule dans les cas de discrimination et d'actes de violences sexistes et sexuelles.

Porteurs de l'action

Direction pilote : Direction des Ressources Humaines

Modalités de mise en œuvre

Communication

Calendrier

2024-2026

Moyens engagés

ETP en interne

Indicateurs de résultat

Nombre de communication

Nombre de saisine de la Cellule par an

Objectif 10 : Former les managers à la prévention des violences sexistes et sexuelles

Présentation de l'objectif

La Communauté d'Agglomération d'Epinal souhaite mettre en place un plan de formation contre les violences sexistes et sexuelles à destination des managers.

Cette action vise :

- D'une part, à prévenir les actes de violences sexistes et sexuelles au sein de la collectivité
- D'autre part, à faciliter le traitement de ces situations.

Porteurs de l'action

Direction pilote : Direction des Ressources Humaines

Modalités de mise en œuvre

Formation

Calendrier

2024-2026

Moyens engagés

Formation externe

Indicateurs de résultat

Nombre de managers formés

Objectif 11 : Eduquer à l'égalité Femmes-Hommes dès le plus jeune âge

Présentation de l'objectif

Afin de lutter contre les stéréotypes la Communauté d'Agglomération d'Epinal souhaite mettre en place un plan de sensibilisation des agents travaillant dans les structures accueillant du jeune public afin d'éduquer les adultes de demain à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Porteurs de l'action

Direction pilote : Direction des Ressources Humaines

Modalités de mise en œuvre

Formation

Calendrier

2024-2026

Moyens engagés

Formation interne

Indicateurs de résultat

Nombre d'agents sensibilisés

Axe 5 : Renforcer la gouvernance transverse de la politique d'égalité et le dialogue social

Objectif 12 : nommer un/une référent(e) Egalité Professionnelle

Présentation de l'objectif

Afin de rendre visible la problématique de l'Egalité Professionnelle, la Communauté d'Agglomération d'Epinal souhaite nommer un/une référent(e) Egalité Professionnelle et le/la doter d'une lettre de mission.

Porteurs de l'action

Direction pilote : Direction des Ressources Humaines

Modalités de mise en œuvre

Communication

Calendrier

2024

Moyens engagés

ETP en interne

Indicateurs de résultat

Nomination référent(e) + lettre de mission

Objectif 13 : Communiquer sur la thématique de l'égalité Femmes-Hommes

Présentation de l'objectif

La Communauté d'Agglomération d'Epinal souhaite organiser des campagnes et des actions régulières de communication autour des enjeux de l'égalité femmes-hommes dans le cadre des journées nationales et internationales de mobilisations et tout au long de l'année.

Cette action a pour ambition :

- D'affirmer une culture de l'égalité femmes-hommes au sein de la collectivité,
- De sensibiliser les agents sur des thématiques spécifiques : mixité des métiers, partage des tâches familiales, lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

Porteurs de l'action

Direction pilote : Direction des Ressources Humaines

Modalités de mise en œuvre

Communication

Calendrier

2024

Moyens engagés

ETP en interne

Indicateurs de résultat

Nombre de communication et/ou événements réalisés