

PLAN D' ACTIONS  
EGALITE  
FEMMES HOMMES  
2021-2022

COMMUNAUTÉ DE COMMUNES  
DU PAYS DE LANDERNEAU-DAOULAS



## EDITO



« Il est très difficile à une femme d'agir en égale de l'homme tant que cette égalité n'est pas universellement reconnue et concrètement réalisée ». Simone de Beauvoir

En France, le principe d'égalité entre les femmes et les hommes est inscrit dans notre Constitution depuis 1946. Malgré des avancées notables et l'adoption de lois au cours de ces dernières décennies, l'égalité entre les sexes peine à progresser dans les faits. Rémunération, accès à l'emploi et/ou aux responsabilités professionnelles, politiques ou associatives, précarité, violences... Il reste encore un long chemin à parcourir avant d'atteindre pleinement l'égalité entre les femmes et les hommes.

C'est seulement en travaillant collectivement et dans la durée que nous parviendrons à corriger ces inégalités. Et les collectivités territoriales, échelons les plus proches des citoyens, ont un rôle majeur à jouer pour faire de l'égalité une réalité. Par leur statut d'employeurs, par la définition et la mise en œuvre de leurs politiques publiques, par leur connaissance et la capacité d'aménagement et d'animation des territoires, elles sont des maillons essentiels pour porter une ambition politique et sociétale forte en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

En adoptant un plan d'actions pluriannuel, la Communauté de communes du Pays de Landerneau-Daoulas confirme sa détermination et sa volonté politique de garantir l'égalité des sexes tant sur le volet professionnel en interne qu'au niveau des politiques qu'elle met en œuvre pour ses administrés.

Défini pour la période 2021-2022, ce premier plan concentrera exclusivement ses actions à destination des agentes et des agents de la collectivité, afin de les sensibiliser et les informer sur cet enjeu de société majeur. Par la suite, la Communauté de communes ambitionne d'étendre cette démarche à l'ensemble du territoire via ses politiques publiques.

Patrick LECLERC

Président de la Communauté de communes du Pays de Landerneau-Daoulas

## SOMMAIRE

Introduction.....	P 3
Lexique de l'égalité.....	p 4
Contexte législatif.....	p 4
Axes stratégiques :	
Axe 1 : prévenir, évaluer et le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.....	p 5
Axe 2 : garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique.....	p 5
Axe 3 : favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.....	p 5
Axe 4 : prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.....	p 6
Conclusion.....	p 6

## INTRODUCTION

L'égalité femmes-hommes est un droit fondamental qui a sa place dans la gestion des ressources humaines de la collectivité. Le 11 février 2016 un rapport annuel sur l'égalité femmes-hommes a été présenté au conseil de Communauté, préalablement aux débats sur le projet de budget de l'exercice 2016. Depuis un rapport actualisé de ces données sexuées est présenté chaque année.

Si la collectivité affiche une parité dans ses effectifs, ainsi qu'au niveau de ses emplois de direction et de ses postes à responsabilité, on peut constater que les femmes sont surreprésentées dans la filière administrative, les hommes étant omniprésents dans la filière technique. Sur le sujet de l'égalité, elle doit rester vigilante afin de favoriser la mixité professionnelle.

Pour mettre en œuvre l'égalité professionnelle, les collectivités peuvent s'appuyer sur un cadre légal porté par la loi 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Un plan d'actions pluriannuel a été défini pour 2021-2022 et décline en 4 axes stratégiques, les actions concrètes à mettre en œuvre pour agir pour une égalité réelle. Il constitue une annexe à la délibération d'adoption du plan d'actions égalité femmes-hommes 2021-2022 de la Communauté de communes du pays de Landerneau-Daoulas, présentée au Conseil de Communauté le 17 septembre 2021.

Ce plan est amené à s'ajuster dans sa mise en œuvre et suivra les grandes lignes directrices de gestion. Ces premières années, Il est proposé de cibler les agentes et les agents de la collectivité, afin de les sensibiliser sur ce thème.

Dans les années suivantes, d'autres champs de compétences en lien avec les politiques publiques pourront comporter des actions en faveur de l'égalité professionnelle des femmes et des hommes sur le territoire. La collectivité s'engage à établir un état des lieux lors du prochain plan d'actions.

## LEXIQUE DE L'EGALITE :

**Discrimination** : action d'isoler, d'écarter et de traiter différemment certains individus ou un groupe par rapport à d'autres. Cette différence peut être due à la race, au sexe, à la préférence sexuelle, à l'âge, la religion, le handicap, etc. d'une personne.

**Egalité** : principe fondamental selon lequel chaque être humain est investi des mêmes droits et des mêmes obligations que les autres. L'égalité femme-homme n'implique pas que les femmes et les hommes deviennent identiques, mais qu'ils ont des possibilités et des conditions égales dans l'existence. On entend par égalité entre les sexes, que les femmes et les hommes aient des conditions égales pour réaliser leurs pleins droits et leur potentiel et pour contribuer à l'évolution politique, économique, sociale et culturelle du pays tout en profitant également de ces changements.

**Genre** : Construction sociale qui différencie ce qui est féminin de ce qui est masculin et qui sert à évoquer les rôles attribués aux femmes et aux hommes.

**Mixité** : Présence d'individus des deux sexes dans un groupe ou un concept donné. Un métier est statistiquement considéré comme mixte lorsque la part des emplois occupés par des femmes ou des hommes représente entre 40 et 60 % de chaque sexe.

**Sexe** : il s'agit de l'ensemble des caractéristiques physiques et biologiques qui différencient les hommes des femmes. Ces différences sont les mêmes dans toutes les cultures du monde entier.

**Sexisme** : ensemble des institutions et comportements individuels ou collectifs qui perpétuent et légitiment la domination d'un sexe sur un autre. Système de société qui, à partir de la différenciation des sexes, instaure une domination des hommes sur les femmes.

**Stéréotype** : En psychologie sociale, un stéréotype est une représentation caricaturale figée, une idée reçue, une opinion toute faite acceptée et véhiculée sans réflexion, concernant un groupe humain ou une classe sociale.

## CONTEXTE LEGISLATIF

- Loi n°83-634 du 13 juillet 1983, portant droits et obligations des fonctionnaires.
- 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.
- Loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.
- Décret du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales.
- Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018
- Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.
- 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.



## AXES STRATEGIQUES

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

#### **Action 1-1 : Etablir un diagnostic des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.**

Objectifs à atteindre : mettre à jour d'éventuels écarts de rémunération et identifier les causes.

Contexte : la collectivité a mis en œuvre un régime indemnitaire égalitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel des agentes et des agents. Il est identique pour les métiers de même niveaux de responsabilités, quelle que soit la filière.

Description de l'action : identifier et analyser les écarts de salaire entre les femmes et les hommes. Proposer des solutions pour y remédier.

Indicateurs de suivi et d'évaluation de l'action : grille par sexe, filière et catégorie des salaires, avec analyse des différences. Proposition pour réduire les écarts.

### **Axe 2 : garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique**

#### **Action 2-1 : Neutraliser l'impact des absences liées à la parentalité sur l'évaluation.**

Objectif à atteindre : veiller à ne pas pénaliser les agentes et les agents absents pour motif lié à la parentalité dans leur évaluation.

Contexte : si l'absence d'une femme ou d'un homme impacte son évaluation professionnelle, l'absence liée à la parentalité ne devrait pas l'impacter.

Descriptif de l'action : sensibiliser les évaluateurs par la mise à jour du guide de l'évaluateur.

Indicateurs de suivi et d'évaluation de l'action : mise à jour du guide de l'évaluatrice et de l'évaluateur : oui/non

### **Axe 3 : favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale**

#### **Action 3-1 : Améliorer la qualité de vie au travail.**

Objectifs à atteindre : développer la flexibilité du temps de travail. Développer l'information sur l'organisation du temps de travail et permettre aux agentes et aux agents de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle et familiale.

Contexte : permettre une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Description de l'action : différents dispositifs sont mis en place pour favoriser la flexibilité des horaires de travail, notamment la généralisation de la modulation des RTT.

Indicateurs de suivi et d'évaluation de l'action : nombre de personnes bénéficiant de la modulation des RTT et autres dispositifs.

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

##### **Action 4-1 : Sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes de genre et à la discrimination par le biais notamment de formations ou d'actions de communication**

Objectifs à atteindre : sensibiliser et former les agentes et les agents à la lutte contre les discriminations, prévenir et agir contre le harcèlement et les comportements sexistes au travail.

Contexte : 80% des femmes ont déjà été confrontées au sexisme au travail. Le sexisme regroupe à la fois des croyances et des comportements. Il repose sur l'idée que les femmes sont inférieures aux hommes. Ses manifestations sont très diverses : des formes à l'apparence anodines (stéréotypes, « blagues », remarques) jusqu'aux plus graves (discriminations, violences). C'est le principal obstacle à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Les stéréotypes de genre et les pratiques discriminatoires sont nombreuses et touchent toutes les catégories. Afin de lutter contre ces stéréotypes et diffuser une culture commune, il convient, notamment par les encadrantes et les encadrants qui doivent porter les messages auprès de leurs équipes, de promouvoir les formations et de se former eux-mêmes sur les questions d'égalité de genre et de lutte contre les discriminations.

Description de l'action : Intégrer les risques liés aux agissements sexistes et au harcèlement sexuel dans le document unique de préventions des risques. Inscrire au plan de formation les actions de formation sur les thématiques à destination des agentes et des agents. Les encadrantes et les encadrants seront encouragés à suivre ces formations pour mieux comprendre les enjeux, les porter auprès de leurs équipes et repérer les pratiques discriminatoires.

Indicateurs de suivi et d'évaluation de l'action : intégration au plan de formation de la lutte contre les stéréotypes et à la discrimination. Nombre de sessions de formation à l'égalité femmes-hommes, la lutte contre les stéréotypes et les discriminations proposées à destination des agentes et des agents. Nombre d'agentes et d'agents ayant suivi les formations. Nombre et types d'outils de communication à destination des agentes, agents, encadrantes et encadrants. Document unique modifié oui/non.

## **CONCLUSION :**

En proposant un plan d'actions dont la mise en œuvre est pluriannuelle, la collectivité confirme sa volonté de progresser sur les enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes, dans son fonctionnement interne. Les efforts déployés par les services contribuent à faire vivre ce plan d'actions et participent à ce que notre collectivité soit un espace professionnel d'égalité.

Envoyé en préfecture le 20/09/2021

Reçu en préfecture le 20/09/2021

Affiché le

ID : 029-242900801-20210920-DCC2021\_146-DE

