

DEPARTEMENT DE SAONE-&-LOIRE COMMUNAUTE URBAINE CREUSOT MONTCEAU	EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
	RAPPORT N° I-9 24SGADL0196

**SEANCE DU
19 DÉCEMBRE 2024**

<p><u>Nombre de conseillers en exercice :</u> 71</p> <p><u>Nombre de conseillers présents :</u> 54</p> <p><u>Date de convocation :</u> 13 décembre 2024</p> <p><u>Date d'affichage :</u> 20 décembre 2024</p>

<p><u>OBJET :</u> Communauté Urbaine Creusot-Montceau - Egalité entre les femmes et les hommes - Plan d'actions</p>

<p><u>Nombre de Conseillers ayant pris part au vote :</u> 68</p> <p><u>Nombre de Conseillers ayant voté pour :</u> 68</p> <p><u>Nombre de Conseillers ayant voté contre :</u> 0</p> <p><u>Nombre de Conseillers s'étant abstenus :</u> 0</p> <p><u>Nombre de Conseillers :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • ayant donné pouvoir : 14 • n'ayant pas donné pouvoir : 3

L'AN DEUX MILLE VINGT-QUATRE, le 19 décembre à dix-huit heures trente le Conseil communautaire, régulièrement convoqué, s'est réuni en séance, Salle de l'Alto - 71200 LE CREUSOT , sous la présidence de **M. David MARTI, président**

ETAIENT PRESENTS :

M. Yohann CASSIER - M. Jean-Marc FRIZOT - M. Cyril GOMET - M. Jean-François JAUNET - M. Georges LACOUR - M. Jean-Claude LAGRANGE - Mme Frédérique LEMOINE - Mme Isabelle LOUIS - M. Daniel MEUNIER - M. Philippe PIGEAU - Mme Montserrat REYES - M. Guy SOUVIGNY

VICE-PRESIDENTS

M. Abdoukader ATTEYE - M. Alain BALLOT - M. Jean-Paul BAUDIN - M. Denis BEAUDOT - Mme Jocelyne BLONDEAU - M. Thierry BUISSON - M. Roger BURTIN - M. Michel CHARDEAU - M. Michel CHAVOT - M. Denis CHRISTOPHE - M. Gilbert COULON - M. Daniel DAUMAS - M. Armando DE ABREU - M. Christophe DUMONT - M. Bernard DURAND - M. Gérard DURAND - Mme Pascale FALLOURD - M. Bernard FREDON - M. Jean GIRARDON - M. Christian GRAND - M. Gérard GRONFIER - Mme Marie-Claude JARROT - M. Charles LANDRE - M. Didier LAUBERAT - Mme Chantal LEBEAU - M. Jean-Paul LUARD - M. Marc MAILLIOT - M. Frédéric MARASCIA - Mme Laëtitia MARTINEZ - Mme Paulette MATRAY - Mme Stéphanie MICHELOT-LUQUET - M. Guy MIKOLAJSKI - Mme Viviane PERRIN - M. Philippe PRIET - M. Marc REPY - Mme Christelle ROUX-AMRANE - M. Enio SALCE - Mme Barbara SARANDAO - Mme Gilda SARANDAO - Mme Aurélie SIVIGNON - M. Noël VALETTE

CONSEILLERS

ETAIENT ABSENTS & EXCUSES :

Mme Salima BELHADJ-TAHAR
M. Felix MORENO
M. Laurent SELVEZ
M. COMMEAU (pouvoir à M. Jean-Paul LUARD)
Mme COUILLEROT (pouvoir à M. Bernard DURAND)
M. DUPARAY (pouvoir à Mme Marie-Claude JARROT)
Mme FRIZOT (pouvoir à M. Roger BURTIN)
M. GANE (pouvoir à Mme Montserrat REYES)
Mme GHULAM NABI (pouvoir à M. Guy SOUVIGNY)
Mme GIRARD-LELEU (pouvoir à Mme Frédérique LEMOINE)
Mme LODDO (pouvoir à Mme Isabelle LOUIS)
Mme MATHOS (pouvoir à Mme Christelle ROUX-AMRANE)
Mme MEUNIER (pouvoir à M. Daniel MEUNIER)
Mme PICARD (pouvoir à M. Cyril GOMET)
M. PINTO (pouvoir à Mme Laëtitia MARTINEZ)
M. PISSELOUP (pouvoir à M. Georges LACOUR)
M. TRAMOY (pouvoir à M. Gérard GRONFIER)

SECRETAIRE DE SEANCE :

M.Noël VALETTE



Vu le Code général des collectivités territoriales,

Vu le Code général de la fonction publique et notamment les articles L.132-1 à L. 132-4 et ses articles L.2311-1-2 et D-2311-16,

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 21 novembre 2024,

Considérant le rapport relatif à l'égalité Femmes / Hommes

La loi de transformation de la Fonction publique du 6 août 2019 vient renforcer cette obligation d'égalité professionnelle en imposant aux collectivités territoriales l'élaboration d'un plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Ce plan d'actions précise pour la période 2024 – 2027, la stratégie et les mesures destinées à réduire les écarts constatés, notamment dans les domaines suivants :

- D'évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération,
- De garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique, notamment lors des avancements de grades,
- De favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale,
- De prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes.

Ce plan s'appuie, d'une part, sur le diagnostic réalisé à partir des indicateurs du RSU 2023 et d'autre part sur la tenue de plusieurs réunions, groupe de travail interne et DG Technique, en vue de s'assurer de la faisabilité des propositions.

Ce plan se décline en 5 axes stratégiques :

- Communiquer et sensibiliser les élus et les agents sur les inégalités de genre ;
- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois ;
- 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 ;
- Evaluer, prévenir et le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le plan d'actions 2024-2026 vous est présenté en annexe.

Compte-tenu des éléments énoncés ci-dessus, il est proposé :

- D'adopter le plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sur la période 2024-2027 de la Communauté urbaine Creusot-Montceau.

Je vous remercie de bien vouloir en délibérer.

LE CONSEIL,
Après en avoir débattu,
Après en avoir délibéré,
DECIDE

- D'adopter le plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sur la période 2024-2027 de la Communauté urbaine Creusot-Montceau.

Certifié pour avoir été reçu
à la sous-préfecture le 20 décembre 2024
et publié, affiché ou notifié le 20 décembre 2024

POUR EXTRAIT CERTIFIE CONFORME

LE PRESIDENT,

David MARTI

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'DM', written over a horizontal line.

LE PRESIDENT,

David MARTI

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'DM', written over a horizontal line.

PLAN D' ACTIONS RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

La loi de transformation de la Fonction publique du 6 août 2019 vient renforcer cette obligation d'égalité professionnelle en imposant aux collectivités territoriales l'élaboration d'un plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Ce plan d'actions précise pour la période 2024 – 2027, la stratégie et les mesures destinées à réduire les écarts constatés, notamment dans les domaines suivants :

- ↳ d'évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération,
- ↳ de garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique, notamment lors des avancements de grades,
- ↳ de favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale,
- ↳ de prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes.

Ce plan s'appuie, d'une part, sur le diagnostic réalisé à partir des indicateurs du RSU 2023 et d'autre part sur la tenue de plusieurs réunions, groupe de travail interne et DG Technique, en vue de s'assurer de la faisabilité des propositions.

Ce plan se décline en 5 axes stratégiques :

- ↳ Axe 1 : Communiquer et sensibiliser les élus et les agents sur les inégalités de genre ;
- ↳ Axe 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois ;
- ↳ Axe 3 : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- ↳ Axe 4 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes ;
- ↳ Axe 5 : Evaluer, prévenir et le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Chaque axe se décline en objectifs opérationnels.

Axe 1 : Communiquer et sensibiliser les élus et les agents sur les inégalités de genre	
Objectif opérationnel 1 : Travailler sur les stéréotypes féminins / masculins	
Action 1	Sensibilisation des élus
Action 2	Sensibilisation / formation des agents de la CUCM et des agents des communes membres <ul style="list-style-type: none"> ↳ Réalisation d'un atelier interactif « Concepts et représentations : stéréotypes de genres, préjugés, sexisme, ... » proposé par le CNFPT, formation en inter-union : <ul style="list-style-type: none"> ↳ Pilote : Direction RH de la CUCM ↳ Livrable : Mise en œuvre de l'atelier ↳ Indicateurs : Nombre de sessions Nombre de participants ↳ Délais : Second semestre 2025 / Premier semestre 2026 ↳ Intégration dans Cap Manager, une formation sur cette thématique :

	<ul style="list-style-type: none"> ↪ Pilote : Direction RH de la CUCM ↪ Livrable : Rédaction du cahier des charges et mise en œuvre de la formation ↪ Indicateurs : Nombre d'agents formés ↪ Délais : Tout au long du plan 2024 – 2027
Action 3	<p>Réalisation d'une campagne d'information sur les stéréotypes de genre</p> <ul style="list-style-type: none"> ↪ Promouvoir la mixité des jouets lors de la commande des jouets de Noël du COS / ↪ Pilote : Direction de la communication et Direction RH ↪ Livrable : Réunion d'information auprès du COS Affiches réalisées ↪ Indicateurs : - ↪ Délais : Juillet 2025
Objectif opérationnel 2 : Développer une expertise sur cette thématique	
Action 4	<p>Recueil et partage des données sur les inégalités femmes / hommes</p> <ul style="list-style-type: none"> ↪ Pilote : Direction RH et partenaires ↪ Livrable : Un rapport égalité femmes / hommes plus complet ↪ Indicateurs : Intégration de nouveaux indicateurs dans le SIRH ↪ Délais : Automne 2025
Action 5	<p>Se doter d'un-e référent-e égalité femme / hommes</p> <ul style="list-style-type: none"> ↪ Pilote : Direction RH et Direction de la communication ↪ Livrable : Réaliser une campagne de sensibilisation au enjeux sur l'égalité entre les femmes et les hommes Susciter de l'intérêt sur la thématique afin de mobiliser des volontaires ↪ Délais : 2027
Objectif opérationnel 3 : Sensibiliser à la mixité des métiers	
Action 6	<p>Réalisation d'outils de sensibilisation sur la mixité des métiers</p> <ul style="list-style-type: none"> ↪ Réalisation d'une exposition sur la mixité des métiers et l'exporter dans les organismes de formation ou pendant les « job dating » et « after work » ↪ Pilote : Direction de la communication et Direction des RH ↪ Livrable : Réalisation de l'exposition ↪ Indicateurs : Nombre de sites concernés par l'exposition ↪ Délais : 2026 ↪ Réalisation d'une vidéo YouTube : Accessibilité des femmes aux métiers à connotation masculine ↪ Pilote : Direction de la communication et Direction des RH ↪ Livrable : Réalisation de la vidéo ↪ Délais : 2027
Objectif opérationnel 4 : Ecriture inclusive	
Action 7	<p>Eliminer la discrimination entre les genres féminin et masculin dans les écrits notamment en introduisant un condensé des deux genres par un point médian (ex : agent-te...)</p> <ul style="list-style-type: none"> ↪ Pilote : Direction de la communication, Direction des RH, Mission économique ↪ Indicateurs : Nombre d'actions mises en œuvre (lettre interne, campagne d'affichage...) ↪ Délais : Tout au long du plan 2024 – 2027
Axe 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois	

Objectif opérationnel 5 : Recrutement

Action 8	<p>Rédiger les offres d'emploi pour qu'elles soient inspirantes pour les femmes, Recevoir en entretien de recrutements des femmes et des hommes au moins dans la même proportion des CV reçus, Composer les jurys en respectant la parité femme / homme</p> <ul style="list-style-type: none">↻ Pilote : Direction des RH,↻ Indicateurs : Nombre de CV reçus, Nombre de jurys organisés, Réalisation d'une formation à la rédaction d'une offre d'emploi Nombre d'offres d'emploi rédigées↻ Délais : Début 2026
-----------------	---

Objectif opérationnel 6 : Adapter les conditions d'accueil

Action 9	<p>Favoriser l'arrivée des femmes dans les centres techniques en leur mettant à disposition les équipements adéquats : vestiaires, vêtements genrés, aménagement de douches pour femmes...</p> <ul style="list-style-type: none">↻ Pilote : DLMG↻ Indicateurs : Nombre de vestiaires, Nombre de demandes de vêtements genrés (reconduction du nouveau marché), Aménagements réalisés Pose digicodes sur les toilettes spécial femme↻ Délais : 2026
-----------------	--

Action 10	<p>Favoriser l'intégration des femmes et des hommes dans les centres techniques en particulier en mettant en place une procédure d'accueil qui soit effective dès le jour de l'arrivée</p> <ul style="list-style-type: none">↻ Pilote : Direction des RH et responsables de sites↻ Indicateurs : Mise en place d'une nouvelle procédure favorisant l'accueil des nouveaux embauchés Nombre d'entretiens réalisés↻ Délais : 2026
------------------	---

Objectif opérationnel 7 : Promotion

Action 11	<p>Favoriser la nomination équilibrée femme/homme dans l'encadrement en continuant d'accompagner les agents-es pour leur permettre d'atteindre cet objectif (préparation concours, remboursement des frais de déplacement, octroi d'un jour supplémentaire la veille des concours et examens... Etre attentifs aux périodes de maternité qui excluent de fait les agents-es dans les mécanismes de promotion Dans le cadre des campagnes de promotions internes et d'avancements de grades, prise en compte des interruptions de carrières, modifier les lignes directrices de gestion en ajoutant une colonne spécifique pour l'attribution de points ou en tenant compte des évaluations sur les 3 dernières années</p> <ul style="list-style-type: none">↻ Pilote : Direction des RH↻ Indicateurs : Nombre d'accompagnements / d'actions mis en œuvre Mesure des nomination interne ou externe↻ Délais : Tout au long du plan 2024 – 2027
------------------	--

Objectif opérationnel 8 : Savoir faire son autopromotion

Action 12	<p>Sensibiliser et former les agentes à créer, entretenir et développer le réseau et le tissage des relations professionnelles</p> <ul style="list-style-type: none">↻ Pilote : Direction des RH, Direction de la communication↻ Indicateurs : Nombre d'actions de formations
------------------	--

	<p>Nombre de femmes qui créent des comptes sur les réseaux professionnels</p> <p>Temps dédié</p> <p>☞ Délais : 2026</p>
Axe 3 : Favoriser l'articulation entre l'activité professionnelle et vie personnelle et familiale	
Objectif opérationnel 9 : Accompagner la parentalité	
Action 13	<p>Faciliter la prise en charge des enfants en cas de défaillance du mode de garde en instaurant une autorisation d'absence, sur présentation d'un justificatif, en cas de fermeture d'école, absence de l'assistant-te maternel-le</p> <p>☞ Pilote : Direction des RH,</p> <p>☞ Livrable : Délibération pour mise en œuvre (! vérifier la faisabilité juridique)</p> <p>☞ Indicateurs : Nombre de jours accordés Nombre d'agents bénéficiaires</p> <p>☞ Délais : 1^{er} janvier 2026 pour la délibération Mise en œuvre 2026 -2027</p>
Action 14	<p>Informers les futurs parents sur les dispositifs existants au sein de la CUCM relatifs aux enfants (prestations sociales, facilités d'horaires...)</p> <p>☞ Pilote : Direction des RH,</p> <p>☞ Livrable : Rédaction d'un fascicule / information sur le Castor</p> <p>☞ Délais : Courant 2025</p>
Action 15	<p>Faciliter les conditions de poursuite de l'allaitement</p> <p>☞ Pilote : Direction des RH,</p> <p>☞ Livrable : Rédaction d'un fascicule / information sur le Castor Mise à disposition d'espaces dédiés Accorder un temps dédié</p> <p>☞ Indicateur : Nombre de demandes concernant l'allaitement</p> <p>☞ Délais : Courant 2026</p>
Action 16	<p>Etudier la faisabilité de la prise en charge partielle de frais de garde des enfants par l'attribution de CESU 0-6 ans à l'instar de la FPE ou dotation supplémentaires pour le COS</p> <p>☞ Pilote : Direction des RH,</p> <p>☞ Livrable : Délibération pour instauration des CESU</p> <p>☞ Indicateurs : Montant dédié Nombre de CESU distribués Nombre de bénéficiaires</p> <p>☞ Délais : 1^{er} janvier 2027 pour la délibération</p>
Action 17	<p>Faciliter le retour des agents-es absents-es au titre de la parentalité</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conduire des entretiens avant la prise du congé et à son retour afin d'identifier les difficultés éventuelles - Mettre à dispositions des encadrants une boîte à outils afin d'aider les managers (guides des questions malvenues à ne pas poser, sensibilisation à la différence entre vie professionnelle et vie privée...) <p>☞ Pilote : Direction des RH et encadrants</p> <p>☞ Livrable : Réalisation d'un guide d'entretien Réalisation de la boîte à outils</p> <p>☞ Indicateurs : Nombre de femmes enceintes Nombre d'entretiens réalisés</p> <p>☞ Délais : 1^{er} janvier 2027 pour la délibération</p>
Action 18	<p>Evaluer la pertinence de la création d'une crèche collective en partenariat avec d'autres collectivités ou administrations du territoire</p> <p>☞ Pilote : Mission économique de la CUCM</p>

Objectif opérationnel 10 : Aménager le temps de travail

Action 19	Accompagnement psychologique des femmes victimes de fausse couche par l'application de la loi du 7 juillet 2023 qui supprime le jour de carence en cas d'interruption spontanées de grossesse avant la 22 ^{ème} semaine d'aménorrhée ↳ Pilote : DRH ↳ Indicateur : Nombre de jours d'absence accordés ↳ Délais : Aucun
Action 20	Expérimentation du congé menstruel en cas d'endométriose et/ou possibilité d'effectuer du télétravail sur présentation d'un justificatif ↳ Pilote : DRH ↳ Indicateur : Mise en place d'un groupe de réflexion, Organisation d'un sondage ↳ Délais : 2026
Action 21	Poursuivre les réflexions autour de la flexibilité du temps de travail : - Ouverture du télétravail en cas de maladie bénignes (rhume...) - Ouverture du télétravail sur 5 jours - Réflexion sur la semaine de 4 jours - Encadrer les heures de réunion : proscrire les horaires tardifs ↳ Pilote : DRH ↳ Délais : 1 ^{er} janvier 2026

Axe 4 : Prévenir les actes de violence, discriminations, harcèlements et agissements sexistes

Objectif opérationnel 11 : Dispositif de signalement

Action 22	Mise en place d'un dispositif externalisé de recueil et de traitement des agissements sexistes au sein de la CUCM Réalisation d'une campagne de sensibilisation/ d'information à destination de l'ensemble des agents-es ↳ Pilote : DRH ↳ Livrable : Signature de la convention Réalisation d'un plaquette d'information ↳ Indicateur : Nombre de signalements ↳ Délais : 2025
------------------	--

Axe 5 : Evaluer, prévenir et le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Objectif opérationnel 12 : Evaluer et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Action 23	Résorber les écarts de rémunération Veiller à garantir l'égalités de rémunération femmes / hommes lors du recrutement notamment dans le cadre de recrutement de contractuels-les
------------------	---

Objectif opérationnel 13 : Interruption de carrière et temps de travail

Action 24	Informers les agents-es des effets du temps partiel sur la rémunération et la retraite par le biais des permanences carrière-paie-retraite, GLPI RH, sur le Castor, lors de demandes de temps partiel ↳ Pilote : DRH ↳ Livrable : Réalisation d'une fiche d'informations ↳ Indicateur : Nombre de sollicitations ↳ Délais : Tout au long du plan 2024 – 2027
------------------	--