

## EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE

L'an deux mil vingt et un, le 20 mai à 18h00, le Conseil Communautaire, légalement convoqué, s'est réuni à la Salle du Foyer Georges Brassens à BEAUCOURT, sous la présidence de Monsieur Christian RAYOT, Président.

**Étaient présents :** Monsieur Christian RAYOT, Président, et Mesdames et Messieurs, Lounès ABDOUN SONTOT, Jacques ALEXANDRE, Martine BENJAMAA, Thomas BIETRY, Bernard CERF, Gilles COURGEY, Patrice DUMORTIER, Jean-Jacques DUPREZ, Imann EL MOUSSAFER, Gérard FESSELET, Daniel FRERY, Fatima KHELIFI, Sandrine LARCHER, Jean LOCATELLI, Thierry MARCJAN, Claude MONNIER, Robert NATALE, Annick PRENAT, Jean RACINE, Lionel ROY, Jean Michel TALON, Dominique TRELA, Pierre VALLAT **membres titulaires**, Hubert REINICHE **membre suppléant**.

**Étaient excusés :** Mesdames et messieurs Chantal BEQUILLARD, Anissa BRIKH, Daniel BOUR, Catherine CLAYEUX, Catherine CREPIN, Roland DAMOTTE, Monique DINET, Vincent FREARD, Christian GAILLARD, Sophie GUYON, Hamid HAMLIL, Jean-Louis HOTTLET, Anaïs MONNIER, Emmanuelle PALMA GERARD, Nicolas PETERLINI, Cédric PERRIN, Gilles PERRIN, Fabrice PETITJEAN, Sophie PHILIPPE, Florence PFHURTER, Virginie REY, Frédéric ROUSSE, Anne-Catherine STEINER-BOBILLIER, Françoise THOMAS, Jérôme TOURNU, et Bernard VIATTE.

**Avaient donné pouvoir :** Daniel BOUR à Lounès ABDOUN SONTOT, Emmanuelle PALMA GERARD à Fatima KHELIFI, Virginie REY à Thomas BIETRY, Jean-Louis HOTTLET à Hubert REINICHE, Cédric PERRIN à Gilles COURGEY, Anaïs MONNIER à Gilles COURGEY.

Date de convocation	Date d'affichage	Nombre de conseillers	
Le 11 mai 2021	Le 20 mai 2021	En exercice	50
		Présents	25
		Votants	30

Le secrétaire de séance est désigné parmi les membres titulaires présents, Martine BENJAMAA est désignée.

### **2021-04-42 Plan d'actions égalité femmes-hommes**

*Rapporteur : Robert NATALE*

*Vu l'article 6 septies de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droit et obligations des fonctionnaires*

*Vu la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes*

*Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique*

*Vu le 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*

*Vu l'avis du Comité Technique du 20 mai 2021,*



Le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre femmes et hommes précise la période sur laquelle il porte, dans la limite de la durée de trois ans prévue par l'article 6 septies de la loi du 13 juillet 1983 susvisée. Il définit, pour cette période, la stratégie et les mesures destinées à réduire les écarts constatés, notamment dans les domaines mentionnés du 1° au 4° du même article :

- 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

Le plan d'actions est obligatoire et doit être transmis au Préfet du Territoire de Belfort et communiqué à l'ensemble des agents de la CCST.

Le plan d'action doit faire l'objet d'une évaluation régulière lors de la rédaction du rapport annuel de situation sur l'égalité femmes/hommes.

En effet, l'article 61 de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes prévoit que toutes les collectivités et établissements publics de plus de 20 000 habitants doivent présenter devant l'organe délibérant un rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes.

Le comité social compétent sera également informé chaque année de l'état d'avancement des actions inscrites au plan.

Les actions sont déclinées à travers 4 axes :

- Démocratie – vie citoyenne
- Ressources humaines
- Politiques publiques
- Communication

Le plan proposé en annexe s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue et est donc amené à évoluer.

**Le Conseil Communautaire, après en avoir débattu, à l'unanimité des membres présents, décide :**

- **De valider ce plan d'actions relatif à l'égalité femmes/hommes.**



Le Président soussigné, certifie que la convocation du Conseil Communautaire et le compte rendu de la présente délibération ont été affichés conformément à la législation en vigueur.

**Le Président,**

**Et publication ou notification le**

**MERCREDI**

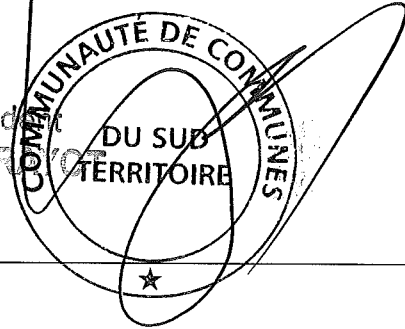
**02 JUIN 2021**

Le Président,

Le Président  
Christian RIVOT



Le Président  
Christian RIVOT





## **Egalité professionnelle femmes-hommes**

### **Plan d'actions 2021 - 2023**

**Présenté en Comité Technique du 20 mai 2021 et en conseil communautaire  
du 20 mai 2021**

#### *Principaux textes de référence :*

- *Loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes*
- *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*

Dans un contexte mouvant (crise sanitaire, réorganisation des services, nouvelles prises de compétences, etc...) ce plan est amené à évoluer et à s'ajuster dans sa mise en œuvre selon les besoins à savoir notamment de nouvelles actions qui pourraient ressortir suite à des réflexions du groupe de travail qui sera mis en place.

Ce plan suivra par ailleurs les grandes lignes directrices de gestion RH en cours d'élaboration.

Le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre femmes et hommes précise la période sur laquelle il porte, dans la limite de la durée de trois ans prévue par l'article 6 septies de la loi du 13 juillet 1983 susvisée. Il définit, pour cette période, la stratégie et les mesures destinées à réduire les écarts constatés, notamment dans les domaines mentionnés du 1° au 4° du même article :

- 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

Le présent plan d'actions sera transmis au Préfet du Territoire de Belfort et communiqué à l'ensemble des agents de la CCST.

Les orientations de ce plan se déclinent au travers de 16 actions.

Ce plan d'action fera l'objet d'une évaluation régulière lors de la rédaction du rapport annuel de situation sur l'égalité femmes/hommes.

En effet, l'article 61 de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes prévoit que toutes les collectivités et établissements publics de plus de 20 000 habitants doivent présenter devant l'organe délibérant un rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes.

Le comité social compétent sera également informé chaque année de l'état d'avancement des actions inscrites au plan.

Il est proposé de décliner les actions à travers 4 axes :

- Démocratie – vie citoyenne
- Ressources humaines
- Politiques publiques
- Communication

**Ce plan s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue et est donc amené à évoluer.**

Pour ce faire, il est proposé de constituer et d'animer un groupe de travail (12 personnes maximum) paritaire femmes-hommes, pluri-services, pluri-métiers, pluri-grades et avec des tranches d'âges les plus variées possibles.

**L'objectif de ce groupe de travail est d'apporter des réflexions, d'échanger sur les perceptions, les actions à mener.**



## AXE N° 1 : DEMOCRATIE – VIE CITOYENNE

### **Action 1-1 : Désignation d'un élu/une élue en charge de l'égalité femmes-hommes**

### **Action 1-2 : Mise en place d'une clause de mixité/parité dans les instances consultatives**

### **Action 1-3 : Mise en place d'une clause de mixité/parité dans les comités de pilotage, les groupes de travail, les délégations...**

Ces actions ont pour objectif d'assurer un portage politique de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Le portage politique doit être assuré pour montrer aux agents, citoyens-usagers et partenaires qu'il s'agit d'une politique générale et transversale de la CCST.

## AXE N° 2 : RESSOURCES HUMAINES

**Action 2-1 : Désignation d'un agent référent sur l'égalité femmes-hommes**

**Action 2-2 : Nom des postes en masculin et féminin : annonces de recrutement, organigramme...**

**Action 2-3 : Mieux informer les agents sur les conséquences sur la carrière et la retraite des choix opérés en termes de congés et temps partiels**

**Action 2-4 : Elaborer et adopter une charte du temps pour faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle**

**Action 2-5 : Associer les représentants du personnel à la politique générale égalité**

**Action 2-6 : Garantir des conditions de recrutement égalitaires entre les femmes et les hommes**

**Action 2-7 : Assurer une gestion de carrière égalitaire entre les femmes et les hommes**

Le portage politique des questions égalitaires doit être relayé par un portage administratif pour devenir effectif.

L'objectif de ces actions est d'ancrer l'engagement de la CCST au sein des différents services, permettre la diffusion d'informations en intégrant les questions égalitaires.

Ces actions ont également pour objet :

- de garantir l'égalité devant l'accès à l'emploi et de développer la mixité de genre des agents au sein des différents services
- de favoriser la conciliation des temps de vie des agents





## AXE N° 3 : POLITIQUES PUBLIQUES

**Action 3-1 : Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans la commande publique**

**Action 3-2 : Initier/soutenir un réseau des femmes créatrices d'entreprises**

**Action 3-3 : Faire des violences faites aux femmes un axe de travail du Conseil Intercommunal de Sécurité et de Prévention de la Délinquance (CISPD)**

L'objectif est de poursuivre la promotion de l'égalité dans l'ensemble des politiques publiques/projets transversaux de la collectivité portés par l'ensemble des services (commande publique, développement économique, police intercommunale...)

## AXE N° 4 : COMMUNICATION

### **Action 4-1 : Page dédiée sur le site internet de la collectivité**

### **Action 4-2 : Veiller à ne pas avoir de communication stéréotypée**

### **Action 4-3 : Utilisation d'un vocabulaire égalitaire**

Ces actions ont pour objet de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans la communication interne et externe de la collectivité.

L'objectif est d'assurer une meilleure visibilité de l'engagement des élus et des agents sur les questions égalitaires, de tendre vers une représentation mixte dans les publications et de valoriser les initiatives en faveur de l'égalité femmes/hommes.



## PLAN D'ACTION 2021 -2023

AXE 1 DEMOCRATIE / VIE CITOYENNE	
Actions	Objectifs
Missionner un/ une élu(e) référent(e) sur les questions égalitaires	Assurer un portage politique
Mise en place d'une clause de mixité/parité dans les instances consultatives	Assurer une représentation mixte de l'établissement
Mise en place d'une clause de mixité/parité dans les comités de pilotage, les groupes de travail, les délégations...	

AXE 2 RESSOURCES HUMAINES	
Actions	Objectifs
Désignation d'un agent référent sur l'égalité femmes-hommes	Assurer un portage administratif
Associer les représentants du personnel à la politique générale égalité	
Nom des postes en masculin et féminin : annonces de recrutement, organigramme...	Présenter les intitulés de postes non plus obligatoirement en « masculin » sur plusieurs supports
Mieux informer les agents sur les conséquences sur la carrière et la retraite des choix opérés en termes de congés et temps partiels	Sensibiliser les agents aux dispositifs existants
Elaborer et adopter une charte du temps pour faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle	Adapter l'organisation du travail et du temps de travail Proposer aux agents une possibilité de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle



Garantir des conditions de recrutement égalitaires entre les femmes et les hommes	Mieux ouvrir certains postes ou métiers aux femmes Assurer une rémunération égalitaire Lutter contre les stéréotypes pour favoriser la mixité des métiers
Assurer une gestion de carrière égalitaire entre les femmes et les hommes	Faciliter les prises de poste à responsabilité chez les femmes Afficher une équipe de direction paritaire

AXE 3 POLITIQUES PUBLIQUES	
Actions	Objectifs
Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans la commande publique	Mettre en œuvre la clause d'égalité dans les marchés publics
Initier/soutenir un réseau des femmes créatrices d'entreprises	Participer à la mise en valeur des femmes entrepreneuses – soutenir les projets portés par des femmes
Faire des violences faites aux femmes un axe de travail du Conseil Intercommunal de Sécurité et de Prévention de la Délinquance (CISPD)	Apporter une vigilance accrue aux violences faites aux femmes Lutter contre les comportements violents

AXE 4 COMMUNICATION	
Actions	Objectifs
Page dédiée sur le site internet de la collectivité	Afficher une communication dédiée sur cette thématique pour mieux crédibiliser et appuyer la démarche globale
Veiller à ne pas avoir de communication stéréotypée	Lutter contre les stéréotypes
Utilisation d'un vocabulaire égalitaire	Apporter une vigilance continue quant à la représentativité des femmes, stéréotypes à bannir, visuels, vocabulaire/coloris employés, utilisation de l'écriture inclusive