

# Sommaire

<b>Préambule</b>	<b>2</b>
<b>Références</b>	<b>3</b>
<b>Axe 1 : Mesurer et réduire les inégalité entre les femmes et les hommes</b>	<b>4</b>
Objectif 1.1 : Mesurer et réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la Collectivité	4
Objectif 1.2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et postes	5
Objectif 1.3 : Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale	5
<b>Axe 2 : Prévenir et lutter contre les discriminations et les violences sexistes</b>	<b>6</b>
Objectif 2.1 : Assurer la prise en charge des situations signalées d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes et sexuelles	6
Objectif 2.2 : Sensibiliser et former les managers et les agents à la prévention des discriminations et des violences sexistes et sexuelles	7
<b>Axe 3 : Construire et diffuser une culture commune de l'égalité femmes-hommes</b>	<b>8</b>
Objectif 3.1 : Sensibiliser les agents du Département aux comportements sexistes	8
Objectif 3.2 : Réaliser une campagne de communication interne sur les ressources de la Collectivité en matière d'égalité femmes-hommes	9
Objectif 3.3 : Développer et animer un réseau de référents et référentes internes à la Collectivité	9

# Préambule

Si l'égalité entre les femmes et les hommes est désormais acquise en droit, elle bute encore sur des préjugés et un manque de prise en considération des discriminations lorsqu'elles adviennent. L'égalité réelle entre les femmes et les hommes peine à se concrétiser dans les faits et demeure au cœur des enjeux des politiques publiques et de la gestion des ressources humaines.

Le Département, de par sa vocation de collectivité motrice en matière sociale, a un devoir d'exemplarité en la matière et se doit de répondre efficacement à cette situation de fait.

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique est venue poser les fondements d'une rénovation du cadre de la gestion des ressources humaines, articulée autour de cinq objectifs :

- promouvoir un dialogue social plus stratégique et efficace dans le respect des garanties des agents publics ;
- transformer et simplifier la gestion des ressources humaines ;
- simplifier le cadre de gestion des agents publics ;
- favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics ;
- renforcer l'égalité professionnelle.

C'est ainsi qu'en application du nouvel article 6 septies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, un plan d'actions pluriannuel est élaboré et mis en œuvre afin d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Parce que l'égalité entre les femmes et les hommes ne se décrète pas, il convient également de la construire.

A la suite du renouvellement de l'assemblée départementale au cours de l'année 2021, le Département va poursuivre son engagement mené autour de 3 axes :

- Axe 1 : Mesurer et réduire les inégalités entre les femmes et les hommes ;
- Axe 2 : Prévenir et lutter contre les violences à l'égard des femmes ;
- Axe 3 : Construire et diffuser une culture commune de l'égalité femmes-hommes.

Ce plan d'actions, élaboré à partir du rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et le rapport social vise à lutter contre les inégalités et à prévenir les situations qui pourraient être qualifiées de discriminatoires.

Concernant la mise en œuvre des actions, le processus suivant permettra la réalisation de chaque orientation :

- exporter les données RH pour produire les indicateurs ;
- analyser, interpréter les indicateurs ;
- porter à connaissance les résultats et accompagner la prise de décisions.

C'est à l'issue de ce processus de recensement et de traitement des données que l'action sera effectivement mise en œuvre, poursuivie et éventuellement développée.

Il sera rendu accessible aux agents départementaux, par voie numérique sur le site intranet de la Collectivité.

# Références

- Ordonnance du 21 avril 1944, permettant l'éligibilité et le droit de vote des femmes.
- Loi constitutionnelle n°99-569 du 8 juillet 1999 relative à l'égalité entre les femmes et les hommes.
- Loi n°2000-493 du 6 juin 2000 tendant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives.
- Loi n°2007-128 du 31 janvier 2007 tendant à promouvoir l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives.
- Loi n°2008-175 du 26 février 2008 facilitant l'égal accès des femmes et des hommes au mandat de conseiller général.
- Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.
- Décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales.
- Loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.
- Loi n° 2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.
- 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'actions relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique.
- Décrets n° 2024-801 du 13 juillet 2024 relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale et n° 2024-802 du 13 juillet 2024 relatif aux modalités de calcul des indicateurs relatifs à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale.

**La loi 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 prévoit notamment la présentation d'un rapport sur l'égalité professionnelle dans le cadre du bilan social et la mise en place de quotas, pour favoriser l'accès des femmes aux postes de dirigeants, pour les nominations aux hautes fonctions d'encadrement mais aussi pour les jurys et comités de sélection.

**La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes** dispose que « l'Etat et les collectivités territoriales, ainsi que leurs établissements publics, mettent en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée. Ils veillent à l'évaluation de l'ensemble de leurs actions » (article 1er) ; prescrit aux collectivités territoriales et aux EPCI à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants de présenter, préalablement aux débats sur le projet de budget, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la collectivité, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation (article 61).

**La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique** comporte elle aussi un ensemble de mesures destinées à renforcer l'égalité professionnelle comme le dispositif de nominations équilibrées dans les emplois supérieurs et de direction est étendu et renforcé ; la composition des jurys et instances de sélection constitués pour le recrutement, l'avancement ou la promotion interne des fonctionnaires ; l'obligation d'élaboration pour les collectivités de plus de 20 000 habitants d'un plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle ; l'égal accès aux avancements de grades au choix ; le maintien du régime indemnitaire en cas de congé maternité, paternité et adoption ; la conservation des droits à avancement et promotion pendant le congé parental et la disponibilité pour élever un enfant ; la suppression du jour de carence pour maladie pour les femmes enceintes ; ou encore l'obligation de mettre en œuvre un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, ainsi que d'agissements sexistes.

# 1 ■ Mesurer et réduire les inégalités entre les femmes et les hommes

Le Département du Tarn est fortement engagé, depuis plusieurs années, dans la voie d'une égalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes.

Depuis 2021 et la formalisation du premier plan relatif à l'égalité femmes-hommes, la Collectivité s'est progressivement engagée sur cette thématique.

Agir pour l'égalité suppose tout d'abord une auto-évaluation au niveau de la Collectivité permettant de définir des actions collectives et transversales.

Cet axe repose sur une double démarche. D'une part, les données doivent être rassemblées et analysées afin de déceler l'existence d'écart (rémunérations, avancements, temps de travail...) et de diagnostiquer les causes desdits écarts.

D'autre part, sur la base de ces analyses de données, des actions concrètes doivent être envisagées afin de corriger les déséquilibres existants.

## Objectif 1.1 : Mesurer et réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la Collectivité

Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes représentent l'inégalité professionnelle la plus visible. S'engager à renforcer l'égalité femmes-hommes nécessite, en priorité, des mesures précises de ces disparités et la mise en œuvre d'actions correctives pour garantir une égalité durable.

Il s'agit donc de :

- mesurer les écarts de rémunération,
- comprendre les causes de ces écarts,
- mettre en place des actions correctives,
- suivre et évaluer la réussite de cet objectif.

Le cadre réglementaire évolue d'ailleurs vers un renforcement des obligations des employeurs publics en la matière. La mise en place de l'index d'égalité femmes-hommes vise en effet à mettre en évidence les écarts de rémunération et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes. Il permet ainsi de mettre en lumière certaines causes d'inégalités

professionnelles et de réfléchir à des leviers pour les réduire.

Basé sur 4 indicateurs notés sur un barème global de 100 points, la Collectivité a pour objectif d'atteindre, d'ici 3 ans, un score minimal de 75/100. Des actions concrètes permettant d'atteindre cette note seront entreprises dans les prochains mois.

**Calendrier** : 2025 - 2028

**Direction pilote** : DRH

**Contributeurs** : directions et services départementaux

**Résultats attendus** : mise en place et diffusion de tableau de bord automatisés, partage des données RH.

## Objectif 1.2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et postes

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes suppose également que chaque agent dispose des mêmes opportunités de recrutement, d'avancement et d'accès aux postes à responsabilité, indépendamment de son genre.

La réalité du monde du travail veut que des disparités entre les différentes filières professionnelles existent, de fait. Certains cadres d'emplois et métiers sont principalement masculins (technique...) quand d'autres sont féminins (social...).

Il s'agit donc, en tenant compte de ces déséquilibres, de garantir une égalité la plus parfaite possible dans tous les domaines touchant à la mobilité et la carrière et notamment en :

- développant l'accompagnement à l'évolution professionnelle sans stéréotype,
- finalisant la neutralisation des appels à candidatures,

- luttant contre les stéréotypes professionnels notamment par la promotion de certains métiers essentiels masculins ou féminins auprès de l'ensemble des agents.
- sensibilisant et formant les managers et les agents.

La réussite de cet objectif repose sur la sensibilisation continue des professionnels RH mais aussi des agents et des encadrants aux enjeux de l'égalité professionnelle et aux bonnes pratiques lors des jurys de recrutement par exemple.

**Calendrier** : 2025 - 2028

**Direction pilote** : DRH

**Contributeurs** : directions et services départementaux

**Résultats attendus** : former les équipes RH sur le recrutement inclusif, sensibiliser les managers aux bonnes pratiques à adopter en entretien de recrutement

## Objectif 1.3 : Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale

L'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale est un enjeu contemporain clé dans la promotion de l'égalité femmes hommes au sein de la Collectivité.

L'atteinte de cet objectif est corrélé à plusieurs actions concrètes à mettre en réflexion dans les prochaines années :

- développer des dispositifs de travail souples et flexibles en stabilisant les avancées relatives au télétravail et en réfléchissant aux différents cycles de travail et à la pertinence de ceux-ci en fonction des contraintes de chacun ;
- promouvoir l'accès aux congés familiaux en réalisant des informations pédagogiques et régulières sur les dispositifs existants comme les congés paternel et parental ou bien les absences pour raisons familiales (proche aidant...) ;

- soutenir le retour à l'emploi après une absence prolonger en poursuivant l'amélioration des dispositifs existants.

Cet objectif vise avant tout l'amélioration de la qualité de vie au travail des agents, tout en étant des outils de fidélisation, de motivation et d'engagement.

**Calendrier** : 2025 - 2028

**Direction pilote** : DRH

**Contributeurs** : directions et services départementaux

**Résultats attendus** : rédaction d'un guide de la parentalité ; organisation de sensibilisation sur les dispositifs destinés aux proches aidants

# 2.

## Prévenir et lutter contre les discriminations et les violences sexistes et sexuelles

Le sexisme est une idéologie qui repose sur l'idée que les femmes sont inférieures aux hommes dont les manifestations sont très diverses : de formes anodines (stéréotypes, « blagues ») au plus graves (discriminations, violences).

En droit, une discrimination est un traitement défavorable qui doit généralement remplir deux conditions cumulatives : être fondé sur un critère défini par la loi et relever d'une situation visée par la loi (accès à un emploi, un service, un logement...). A ce jour, la loi reconnaît 25 critères de discrimination dont le sexe.

Les violences sexistes et sexuelles, constituant la manifestation la plus aiguë de l'inégalité femmes - hommes, doivent être prévenues identifiées dès qu'elles adviennent afin d'offrir un environnement de travail sécurisé et protecteur envers les femmes.

La prise en charge des situations signalées est donc absolument essentielle. Pour lutter structurellement et efficacement contre ces violences, l'information et la sensibilisation doivent faire partie intégrante du quotidien de tous les agents.

### Objectif 2.1 : Assurer la prise en charge des situations signalées d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes

Un dispositif de signalement précis et partagé a été mis en place et est utilisé de manière efficace. Il est aujourd'hui nécessaire de poursuivre la communication et la diffusion de cette procédure afin de la faire pleinement connaître de l'ensemble des agents. Un rappel semestriel de son existence et fonctionnement pourront être mis en place sur l'intranet.

Egalement, la mobilisation et l'animation du réseau des Assistants de prévention (AdP) sur cette thématique participera au renforcement de la diffusion de cette procédure. En effet, les AdP sont identifiés comme relais et interlocuteurs privilégiés et de confiance dans chacun des services de la Collectivité.

Ensuite, la prise en charge de ces situations nécessite une bonne articulation entre professionnels médicaux, juridiques et de l'accompagnement individuel. C'est pourquoi, dans la continuité des actions engagées depuis 2023, la coordination entre les différents acteurs de la prise en charge de ces situations reste à conforter.

Un suivi statistique de ces signalements est proposé lors du bilan annuel de prévention permettant ainsi de rendre compte aux élus, services et organisations syndicales du bilan de ce dispositif d'alerte.

**Calendrier** : 2025 - 2028

**Direction pilote** : DRH

**Contributeurs** : direction des ressources humaines

**Résultats attendus** : renforcement des indicateurs relatifs aux signalements ; réseau d'AdP animé et plus autonome ; fluidité du parcours d'accompagnement des agents malades.

## Objectif 2.2 : Sensibiliser et former les managers et les agents à la prévention des discriminations et des violences sexistes et sexuelles

Réaliser un traitement efficace des situations de discriminations et de violences sexistes et sexuelles est essentiel. Cependant, pour une prévention durable de ces comportements, il est primordial que des actions de fond soient menées au quotidien.

En effet, la lutte contre les discriminations en raison du genre et les violences sexistes et sexuelles doit passer par la connaissance par chaque agent des définitions légales de ces agissements, des principales données chiffrées, des conséquences de ces comportements, des responsabilités de chacun et par les bonnes pratiques à mettre en place face à ces situations.

Il s'agit donc de poursuivre le développement de sensibilisations et de formations à destination des agents et des encadrants afin que chacun puisse s'interroger sur son comportement propre mais également être en mesure de repérer et d'aider à prévenir toute situation problématique.

En parallèle de ces actions, des outils continueront à être développés afin d'accompagner, au quotidien, tous les agents de la Collectivité.

**Calendrier** : 2025 - 2028

**Direction pilote** : DRH

**Contributeurs** : direction des ressources humaines, encadrants

**Résultats attendus** : automatisation des sessions de formation et de sensibilisation annuelles envers les agents ; mise à disposition d'outils d'accompagnement.

# 3

## Construire et diffuser une culture commune de l'égalité femmes-hommes

Une action efficace en faveur de l'égalité professionnelle passe surtout par un travail de fond quotidien de diffusion d'une culture commune de l'égalité femmes - hommes auprès des agents et des encadrants.

Construire une culture commune favorisant les comportements respectueux et inclusifs suppose la mise en place régulières d'actions de formation et de sensibilisation mais également de campagnes de communication promouvant les valeurs de l'égalité ainsi que les outils et les ressources mis en place par la Collectivité.

L'objectif reste d'ancre ce sujet prioritaire dans le quotidien des agents pour que chacun devienne acteur de ce changement.

### Objectif 3.1 : sensibiliser les agents du Département aux comportements sexistes

Construire et diffuser une culture commune de l'égalité femmes-hommes passe tout d'abord par une compréhension par tous de ce que représente cette égalité ainsi que les agissements et comportements qui peuvent la compromettre.

En ce sens, la sensibilisation des agents aux comportements sexistes doit être une préoccupation continue. Tout d'abord, elle doit être directe par l'organisation d'événements thématiques collectifs et récurrents comme des formations, des conférences, des groupes de travail sur le sujet ou bien un suivi individualisé tant des agents ayant des comportements sexistes que des agents les subissant.

Ensuite, elle doit également être indirecte et s'inscrire en tant qu'action de fond, automatiquement incluse dans les différentes politiques de ressources humaines réfléchies et mises en place. C'est notamment dans cet esprit, que les lignes directrices de gestion 2025-2028 ont été rédigées afin d'inclure cette dimension dans les différents axes et objectifs qui guideront les politiques RH pour les 4 années à venir.

**Calendrier** : 2025 - 2028

**Directions pilotes** : DRH

**Contributeurs** : direction des ressources humaines

**Résultats attendus** : poursuite de la mise en place d'actions de sensibilisation en direct ; renforcement de l'accompagnement individuel ; intégration automatique de l'égalité F-H dans les politiques RH



## Objectif 3.2 : réaliser une campagne de communication interne sur les ressources de la Collectivité en matière d'égalité femmes-hommes

Construire et diffuser une culture commune de l'égalité femmes-hommes passe aussi et surtout par une information accessible et compréhensible par tous et une communication adaptée.

Dans le cadre du développement de la communication interne engagé en 2024 par la direction des ressources humaines, les politiques d'égalité femmes - hommes doivent faire partie des informations prioritaires et récurrentes à diffuser aux agents par le biais des différents supports de communication disponibles (ICARE, mails, affiches...).

En ce sens, une campagne de communication spécifique sera réalisée afin d'une part, d'apporter de l'information sur les politiques d'égalité femmes - hommes mises en œuvre au sein de la Collectivité et d'autre part, de communiquer sur les ressources internes que la Collectivité met à disposition des agents et des encadrants afin d'assurer

une égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Cela est une nécessité notamment pour proposer un accompagnement individuel plus efficace et pertinent. En effet, en 2023, seulement 20% des agents accompagnés sont des hommes alors que ce sont les agents les plus touchés par l'évolution de la pyramide des âges notamment sur les routes. En ce sens, il est primordial qu'ils connaissent parfaitement les ressources qu'ils peuvent mobiliser.

**Calendrier** : 2025 - 2028

**Directions pilotes** : DRH

**Contributeurs** : directions des ressources humaines

**Résultats attendus** : accessibilité des outils et ressources à disposition des agents ; communications régulières et accessibles.

## Objectif 3.3 : développer et animer le réseau d'assistants de prévention en tant que relais de proximité

Enfin, construire et diffuser une culture commune de l'égalité femmes-hommes passe par la mise en place de relais de terrain, au plus proche des agents et des services.

Les Assistants de prévention (AdP) ont un rôle de relai des politiques de prévention dans les services, auprès des agents, en lien étroit avec les Conseillers en Prévention. Actuellement, le réseau des AdP est animé par la Mission Prévention et Sécurité de la Direction des Ressources humaines.

Etant déjà « implantés » dans les directions de la Collectivité et auprès des agents, les AdP bénéficient déjà d'une identification par tous. En ce sens, il est important qu'ils puissent intervenir dans tous les aspects de la prévention et notamment dans les politiques d'égalité femmes - hommes.

En ce sens, les AdP doivent être les premiers sensibilisés et formés à repérer les dérives et à donner aux agents les bonnes informations pour qu'ils puissent être accompagnés au mieux.

**Calendrier** : 2025 - 2028

**Directions pilotes** : DRH

**Contributeurs** : directions et services départementaux

**Résultats attendus** : diffusion de la culture relative à l'égalité FH par les AdP ; interventions des AdP sur les territoires.