Extrait du registre des délibérations

L'an deux mille vingt et un, le 9 décembre à 14 heures et 30 minutes, le Comité syndical du syndicat mixte Decoset s'est réuni dans la Salle du Conseil à Balma, sous la présidence de Monsieur Vincent TERRAIL-NOVES, Président.

Le lieu a été choisi compte tenu de l'absence au siège de salle disponible réunissant les conditions sanitaires.

Etaient présents : M. AURY (TOULOUSE METROPOLE), M. BERTORELLO (TOULOUSE METROPOLE), M. BOUCHE (C.C. DES COTEAUX DU GIROU), M. CAPEL (C.C. DES COTEAUX DU GIROU), M. CHOLLET (TOULOUSE-METROPOLE), MME COUTTENIER (C.C SAVE AU TOUCH), M. ESPIC (TOULOUSE METROPOLE), M. FOUCHOU-LAPEYRADE (TOULOUSE METROPOLE), MME GIBERT (C.C FRONTONNAIS), MME. MAGDO (TOULOSE METROPOLE), M. MANERO (TOULOUSE METROPOLE), M. MAUREL (C.C. VAL'AÏGO), M. MOIGN (C.C HAUTS TOLOSANS), MME MOURGUE (TOULOUSE METROPOLE), M. NORMAND (C.A. SICOVAL), MME OUSMANE (TOULOUSE METROPOLE), M. PERE (TOULOUSE METROPOLE), M. SAVIGNY (C.C. DES COTEAUX DE BELLEVUE), M. TERRAIL-NOVES (TOULOUSE METROPOLE), M. TRAUTMANN (TOULOUSE METROPOLE)

Etaient excusés : M.BAGUR (C.C HAUTS TOLOSANS), MME. ESQUERRE (C.C DES COTEAUX BELLEVUE), MME GOMEZ (C.C. SAVE AU TOUCH), M. CARRAL (C.A. SICOVAL), M. OF (C.C FRONTONNAIS), M. ROUSSEL (C.A. SICOVAL), M. SIMON (TOULOUSE METROPOLE), M. TRONCO (C.A SICOVAL), MME URSULE (TOULOUSE METROPOLE

Excusés ayant donné pouvoir :
M. BRIAND (TOULOUSE METROPOLE), POUVOIR A M. TERRAIL-NOVES
M. JOP (TOULOUSE METROPOLE), POUVOIR A M.TERRAIL-NOVES

Date de la convocation : VENDREDI 3 DECEMBRE 2021

Secrétaire de séance : M. FOUCHOU-LAPEYRADE

D2021-61 - *Plan d'action actions en faveur de l'égalité femmes/hommes*

La loi n°2014-873 du 4 aout 2014 pour l'égalité réelle entre les hommes et les femmes, la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique renforce les obligations des collectivités territoriales en matière d'égalité professionnelle femmes/hommes ainsi que l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique prévoient l'élaboration d'un plan d'actions.

Par circulaire en date du 17 novembre dernier, M le Préfet de la région Occitanie, préfet de la Haute Garonne a rappelé aux différentes collectivités locales et établissements publics les obligations règlementaires devant être respectées.

Compte tenu des dossiers relatifs à la gestion des ressources humaines à traiter au dernier trimestre de l'année 2021, il n'a pas été possible de travailler collectivement avec les agents et responsables de service sur un plan d'actions complets et partagés. Ce travail de co élaboration va être engagé au tout début de l'année 2022. Le plan présenté aujourd'hui constitue donc une première étape, nécessairement parcellaire visant à répondre le plus rapidement possible aux obligations règlementaires.

Etat des lieux de la situation :

Le tableau suivant rappelle la répartition entre genre.

Accusé de réception en préfecture
031-253102636-20211220-d2021-61-DE
Date de télétransmission : 20/12/2021
Date de réception préfecture : 20/12/2021

	filière administrative		filière technique		Total	
	effectif	%	effectif	%	effectif	%
Femmes	**11**	**61%**	**3**	**6%**	**14**	**20%**
Hommes	**7**	**39%**	**48**	**94%**	**55**	**80%**
Total	**18**	**100%**	**51**	**100%**	**69**	**100%**

Le RIFSEEP adopté en décembre 2020 et modifié par délibération D2021-64 du 9 décembre 2021 prévoit un montant du RIFSEEP équivalent, aussi bien au niveau de l'IFSE que du CIA, pour tous les agents occupant des fonctions comparables. Bien évidemment, ces montants ne font pas de différences entre genres.

Le traitement perçu dépend du grade et des échelons détenus par chaque agent quel que soit leur genre.

Aujourd'hui le CODIR est composé de 5 personnes, un directeur général des services, deux directeurs et deux chefs de service. Au niveau des directeurs, la parité est atteinte avec une directrice des services administratifs et un directeur des services techniques.

En ce qui concerne les chefs de service, la répartition par genre est la suivante :
- Femmes = 5
- Hommes = 7

Il convient de noter que les derniers recrutements de chefs de service ont conduit au recrutement de cadres féminins
- Chef du service incinération
- Chef du service tri
- Chef du service affaires juridiques et DSP

Un cadre masculin a été recruté en tant que chef de service.

Un certain nombre de groupes de travail internes ont été mis en place au dernier trimestre 2021 pour co élaborer avec les agents le règlement du télétravail et du temps de travail. Les groupes de travail ont été constitués pour assurer une participation tant d'agents masculins que d'agents féminins. La composition de ces groupes de travail était paritaire ou majoritairement féminins.

Ces éléments soulignent la prise en compte par Decoset des enjeux liés à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Axes de travail et actions envisagés :

Les axes de travail envisagés sont les suivants
- Garantir l'accès des femmes à tous les emplois ouverts
- Favoriser l'articulation entre activité professionnelle, vie personnelle et vie familiale
- Prévenir et traiter les actes de violence, de harcèlement et les agissements sexistes

Pour chacun des axes, les actions suivantes peuvent être envisagées :

- Garantir l'accès des femmes à tous les emplois ouverts
  - Rédiger les offres d'emplois de sorte que tous candidats puissent se positionner quel que soit leur genre
  - Veiller à intégrer systématiquement un agent féminin au niveau des jury de recrutement
  - Essayer de garantir une diversité des profils et du genre au niveau des chefs de service
  - Veiller à une égale représentation des femmes et des hommes dans les communications externes et internes produites ou validées par Decoset
  - Identifier les postes et équipements à adapter le cas échéant pour permettre un recrutement d'agents féminins ou masculins

Accusé de réception en préfecture
031-253102636-20211220-d2021-61-DE
Date de télétransmission : 20/12/2021
Date de réception préfecture : 20/12/2021

- Accompagner de la même façon les agents masculins ou féminins dans leur projet professionnel en particulier en favorisant l'accès aux concours et examens professionnels
- Prendre en compte les modèles femmes / hommes dans les marchés d'habillements et d'équipements de sécurité
- Réaliser un rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

- Favoriser l'articulation entre activité professionnelle, vie personnelle et vie familiale
  - Prévoir des plages horaires permettant d'articuler vie professionnelle et vie personnelle
  - Permettre une souplesse d'utilisation du compte épargne temps pour mieux articuler vie professionnelle et vie personnelle
  - Accompagner la mise en œuvre du télétravail
  - Analyser les postes et les horaires atypiques
  - Eviter la programmation des réunions en soirée en dehors d'impératifs

- Prévenir et traiter les actes de violence, de harcèlement et les agissements sexistes
  - Mettre en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexistes ou sexuelles, des discriminations ou harcèlements
  - Répondre aux demandes de formation des agents

- Prévoir des actions de formation
  - Sensibiliser les agents à cette thématique et aux stéréotypes
  - Former les encadrants à la prévention et à la lutte contre les discriminations
  - Travailler en profondeur sur les mentalités
  - Inciter les managers à réfléchir à la notion d'égalité et de stéréotypes

- Mettre en œuvre une communication spécifique
  - Avoir une communication interne et externe sans stéréotype
  - Supprimer la mention mademoiselle dans les courriers et communications
  - Prendre en compte la question des stéréotypes dans la reconfiguration du site internet
  - Communiquer sur les métiers et agents de Decoset en mettant en avant la possibilité de mixité sur tous les postes
  - Mettre en place un groupe de travail interne permanent pour travailler sur ces thématiques, suivre les actions, participer à la définition du contenu des formations et à la communication

Comme précisé plus avant, ce plan d'action sera amendé en 2022 pour intégrer le travail collaboratif à conduire avec les agents et encadrants et présenter ces propositions aux instances paritaires CT et CHSCT ou du Comité social unique.

Le comité syndical, à l'unanimité :
- **APPROUVE** le plan d'action en faveur de l'égalité femmes / hommes

Ainsi fait à Toulouse, les jour, mois et an que dessus.

POUR EXTRAIT CONFORME,
LE PRESIDENT,

DECHETTERIES - COllectes - SElectives - Traitements - S.M. DECOSET

Accusé de réception en préfecture
031-253102636-20211220-d2021-61-DE
Date de télétransmission : 20/12/2021
Date de réception préfecture : 20/12/2021

	Toulouse Métropole	Autres EPCI	TOTAL
Délégués en exercice	*16*	*16*	*32*
Nombre de voix par délégué	*2*	*1*	*48*
Présents	12	8	20
votants	12	8	20
pouvoirs	2	0	2
Total de voix	**28**	**8**	**36**
Abstentions	0	0	0
Votes contre	0	0	0
Votes pour	**28**	**8**	**36**

Accusé de réception en préfecture
031-253102636-20211220-d2021-61-DE
Date de télétransmission : 20/12/2021
Date de réception préfecture : 20/12/2021