DÉCEMBRE 2023

PLAN D'ACTION 2023-2024 POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

decoset

ÉDITO

Avec le fondement des institutions républicaines en 1789, le principe d'égalité est érigé en principe fondateur de la république, et fait ainsi de chacun, des êtres égaux en droit. Pourtant, dans le domaine de l'emploi, et plus précisément au sein de la fonction publique, il faudra attendre 1936 pour que les femmes puissent accéder à des emplois publics au même titre que les hommes. Depuis cette époque, la nécessité d'aboutir à une égalité de droit a sans cesse été réaffirmée. Pour autant, en complément de ce premier niveau d'égalité, les réglementations nationale et européenne, manifestent la volonté d'atteindre non seulement une égalité « des droits » mais aussi une égalité « réelle », en traitant concrètement des situations d'inégalités.

Premier employeur de France, la fonction publique, qui compte 61 % de femmes dans ses effectifs, se doit d'être exemplaire dans l'atteinte de cet objectif et mettre en œuvre des dispositifs et actions volontaristes. En effet, la politique d'égalité, malgré une mobilisation indéniable de nombreux acteurs et malgré un contexte réglementaire très favorable, doit être démontrée quotidiennement dans l'univers professionnel.

De ce point de vue, avec près de deux millions d'agents territoriaux, les collectivités et leurs groupements peuvent décider d'agir très fermement en faveur de la réduction des inégalités par des actions concrètes telles que la formation, le recrutement et l'accès aux emplois, l'organisation du travail ou encore la promotion.

Le plan d'action égalité femmes-hommes de Decoset pour l'année 2023/2024 vient compléter le précédent plan d'actions adopté par le comité syndical de décembre 2021 et traduit l'engagement fort des élus pour atteindre les objectifs d'une égalité professionnelle réelle. Sa contribution s'articule avec d'autres schémas directeurs qui dépassent la fonction d'employeur de DECOSET et s'orientent tous vers une volonté de progrès social. Ainsi, avec la mise en place de son SPASER, DECOSET souhaite également utiliser le potentiel de la commande publique pour sensibiliser les entreprises, faire évoluer les mentalités et lutter contre les discriminations. Le schéma stratégique et le plan d'administration éco-exemplaire poursuivent au travers de ses objectifs de développement durable les mêmes perspectives en matière de lutte contre les inégalités.

Vincent Terrail-Novès

Président de Decoset

SOMMAIRE

Enjeux du plan d'égalité Femmes/Hommes ..... p. 4

État des lieux en matière d'égalité de genre ..... p. 10

AXE 1 ..... p. 15

Garantir l'accès des femmes à tous les emplois ouverts

AXE 2 ..... p. 19

Favoriser l'articulation entre activité professionnelle, vie personnelle et vie familiale

AXE 3 ..... p. 22

Prévenir et traiter les actes de violence, de harcèlement et les agissements sexistes

AXE 4 ..... p. 24

Prévoir des actions de formation

AXE 5 ..... p. 26

Mettre en œuvre une communication spécifique

Élaboration du plan d'action 2023-2024 ..... p. 29

Pilotage et évaluation du plan d'action 2023-2024 ..... p. 43

Lexique ..... p. 47

PARTIE 1
ENJEUX DU PLAN D'ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES

- Enjeux règlementaires
- Enjeux sociaux
- Enjeux managériaux
- Enjeux spécifiques pour Decoset

ENJEUX RÈGLEMENTAIRES

La prise de conscience progressive des inégalités entre femmes et hommes s'est traduite par la signature le 8 mars 2013 du premier protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Cet accord a été renforcé par la suite par diverses dispositions présentes dans quatre lois.

- La loi n°2014-873 du 4 aout 2014 pour l'égalité réelle entre les hommes et les femmes.
- La loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.
- La loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté.
- La loi 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Cette dernière est venue transposer les dispositions de l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. De nouvelles obligations pèsent donc sur les collectivités territoriales et prévoient notamment l'obligation d'élaboration d'un plan d'action sur l'égalité femmes/hommes.

Dans la fonction publique, la discrimination est prohibée par l'article 6 de la loi n°83- 634 du 13 juillet 1983.

Un cadre général du droit de la non-discrimination est également prévu par la loi n°2008-496 du 27 mai 2008, ainsi que par les articles 225-1 et suivants du Code pénal. Une discrimination est caractérisée par trois éléments cumulatifs : un traitement moins favorable d'une personne placée dans une situation comparable à une autre, fondé sur au moins un motif prohibé par la loi, dans un domaine déterminé par la loi.

Les motifs prohibés portent sur :

- L'identité : genre, âge, couleur de peau, patronyme, apparence physique, origine, orientation sexuelle…
- La situation personnelle : grossesse, handicap, vulnérabilité, lieu de résidence, situation familiale…
- Les choix personnels : religieux, syndicaux, politiques…

Les domaines déterminés par la loi sont relatifs à :

- L'accès à l'emploi, la carrière, la sanction disciplinaire, le licenciement ; la rémunération, les avantages sociaux ;
- L'accès aux biens et services privés (logement, crédit, loisirs) ;
- L'accès aux biens et services publics (école, soins, état civil, services sociaux) ;
- L'accès à un lieu accueillant du public (boîte de nuit, préfecture, magasin, mairie) ;
- L'accès à la protection sociale ;
- L'éducation et la formation (condition d'inscription, d'admission, d'évaluation, etc).

Pour améliorer et garantir l'égalité femmes / hommes dans la fonction publique, le code général de la fonction publique, dans son article L.132-1, prévoit que les collectivités locales et les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 20 000 habitants ont l'obligation de mettre en place un plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La règlementation prévoit que la durée du plan d'action s'inscrit pour une durée de trois ans maximum et prévoit l'inscription obligatoire de certaines mesures permettant :

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

ENJEUX SOCIÉTAUX

L'égalité est le principe selon lequel tous les êtres humains disposent des mêmes droits et ont les mêmes devoirs. Depuis plusieurs siècles des femmes et des hommes se sont mobilisés pour dénoncer les inégalités dans les lois et dans les faits. Malgré des progrès accomplis et de nombreuses lois, l'égalité des femmes et des hommes dans la vie quotidienne n'est pas encore une réalité. Les femmes et les hommes ne jouissent pas des mêmes droits dans la pratique.

Rémunérations, accès à l'emploi, violences, précarité, accès aux responsabilités professionnelles, associatives ou politiques : entre les femmes et les hommes, la liste des inégalités est encore longue. Ces inégalités sont le résultat de constructions sociales qui se fondent sur les nombreux stéréotypes présents dans la famille, l'éducation, la culture, les médias, le monde du travail, l'organisation de la société…

Autant de domaines dans lesquels il est possible d'agir en adoptant une approche nouvelle et en opérant des changements structurels. Les organisations publiques, qui sont les plus proches de la population, constituent les niveaux d'intervention les mieux placés pour combattre la persistance et la reproduction des inégalités, et pour promouvoir une société véritablement égalitaire.

Elles peuvent, dans leur domaine de compétence et en coopération avec l'ensemble des acteurs locaux, entreprendre des actions concrètes en faveur de l'égalité des femmes et des hommes.

Les organisations publiques œuvrent également en lien étroit avec les citoyens et les associations représentatives. Elles constituent donc un maillon essentiel pour contribuer à l'égalité entre les femmes et les hommes. Par leur statut d'employeurs, par la définition et la mise en œuvre de leurs politiques publiques, par leur connaissance et leur capacité d'animation des territoires, elles sont un véritable moteur de l'action publique pour l'égalité.

ENJEUX MANAGÉRIAUX

Au-delà des dispositions imposées par la loi, les enjeux de la réduction des inégalités femmes/hommes dans les entreprises sont multiples : d'abord d'un point de vue éthique, mais aussi pour la création d'un climat sain et de confiance permettant de favoriser l'augmentation de la productivité.

Ainsi, l'égalité entre les femmes et les hommes et la parité en entreprise constituent également un enjeu d'efficacité économique. Une étude du cabinet McKinsey de 2017 indique que les entreprises ayant une réelle diversité de genres dans leurs équipes étaient 35 % plus performantes que les autres entreprises. De même, les organisations privées ou publiques comportant plus de femmes dans leurs instances de direction sont plus efficaces et efficientes.

Ces observations scientifiques s'expliquent par trois facteurs déterminants :

- La diversité des talents : la parité augmente la diversité et la disponibilité des talents.
- La « surperformance » : pour s'adapter et faire reconnaître leur talent, les femmes doivent souvent travailler plus et mieux pour se hisser aux mêmes rangs que les hommes.
- L'engagement : la parité apporte une variété dans les approches managériales, permet de diversifier les styles de leadership, et vient donc renforcer la mobilisation des collaborateurs et leur engagement envers l'entreprise.

ENJEUX SPÉCIFIQUES POUR DECOSET

Decoset œuvre depuis de nombreuses années dans le champ de la réduction et de la valorisation des déchets. Il inscrit résolument son action dans les principes du développement durable qui vise à mettre en cohérence les aspects sociaux, environnementaux, économiques et culturels du développement, avec comme principe transversal la démocratie et la participation des acteurs.

Dans le cadre de ses compétences, de son organisation et des actions qu'il conduit au quotidien, Decoset entend être exemplaire.

C'est la raison pour laquelle il a élaboré un plan d'actions éco exemplaire mais également développé d'autres outils dans le domaine de l'exploitation de ses équipements ou de l'achat public (SPASER).

En matière de pilotage interne, pour respecter les principes, lois et règlements mais également pour accroitre sa performance, Decoset souhaite améliorer l'égalité réelle entre les femmes et les hommes au sein de ses services mais également promouvoir ce principe dans sa sphère d'intervention. En décembre, le comité syndical de Decoset a donc adopté un plan égalité femmes / hommes.

Un travail a été conduit courant 2023 pour actualiser et renforcer la pertinence de ce plan.

PARTIE 2
ÉTAT DES LIEUX EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ DE GENRE

- Données statistiques et comparatives
- Objectifs du plan d'action 2021-2022
- Détail des actions prévues et évaluation des actions mises en œuvre

DONNÉES STATISTIQUES ET COMPARATIVES

Dans la délibération 2021-61 portant plan d'actions en faveur de l'égalité femmes hommes du 9 décembre 2021, la répartition des effectifs par genre sur l'année 2021 avait été présentée.

	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%

Au 31 décembre 2023, la nouvelle répartition est la suivante :

	Filière administrative		Filière technique		TOTAL	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Femmes	17	85%	3	5%	20	26%
Hommes	3	15%	54	95%	57	74%
Total	20	100%	57	100%	77	100%

Le tableau suivant permet de comparer la répartition entre femmes et hommes par catégorie, entre décembre 2021 et décembre 2023.

2021	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Femmes	5	38%	5	56%	7	13%
Hommes	8	62%	4	44%	45	87%
Total	13	18%	9	12%	52	70%

2023	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Femmes	8	47%	4	57%	8	15%
Hommes	9	53%	3	43%	45	85%
Total	17	22%	7	9%	53	69%

DONNÉES STATISTIQUES ET COMPARATIVES

Decoset dispose de deux types de filière, la filière administrative et technique. La filière administrative est majoritairement composée de femmes passant de 72% à 83% contre 93% d'hommes pour la filière technique.

Le cadre d'emplois des rédacteurs est exclusivement féminin à l'inverse des cadres d'emplois des agents de maîtrise et des adjoints techniques composés exclusivement d'agents masculins.

Concernant la répartition des agents par genre, on constate que la catégorie hiérarchique la plus féminisée est la catégorie B avec 60% de femmes. Les hommes sont, quant à eux, majoritairement issus de la catégorie C. La collectivité possède, néanmoins, une part égale de femmes et d'hommes en catégorie A et B.

Le tableau suivant permet de comparer le niveau des postes à responsabilité (chefs de service et directeurs) en fonction du genre, entre décembre 2021 et décembre 2023.

	Nombre de chefs de service et directeurs au 31/12/2021	Nombre de chefs de service et directeurs au 31/12/2023
Femmes	5	6
Hommes	9	9

L'effectif total de Decoset est composé en majorité d'agents masculins soit 57 hommes pour 17 femmes. Ce constat s'explique en particulier par les effectifs d'agents d'exploitation affectés dans les équipements gérés en régie par Decoset. Si l'on prend en compte uniquement la répartition genrée des agents affectés au siège au 31 décembre 2021, le résultat est le suivant : 16 hommes et 17 femmes. 3 femmes et 2 hommes ont rejoint les équipes de Decoset en 2022.

Pour les effectifs du siège au 31 décembre 2022, la répartition est la suivante : 17 hommes et 19 femmes.

Plus de la moitié de l'effectif féminin était sous contrat soit 53% contre 16% des hommes en 2021. La proportion de contractuels a diminué globalement : la proportion de femmes contractuelles a diminué en 2022 passant ainsi de 53% à 42% et la proportion des contractuels masculins est passée de 16 à 11% pour les hommes.

Compte tenu des conditions statutaires à remplir, sur l'année 2021, aucune femme contractuelle n'était en CDI contre 11% des hommes. En 2022, 13% des femmes contractuelles étaient en CDI contre 17% des hommes.

En ce qui concerne les emplois fonctionnels, seul un agent masculin est concerné en 2021 comme en 2022.

DONNÉES STATISTIQUES ET COMPARATIVES

En 2022, avec l'évolution des effectifs, l'âge moyen des femmes sur emploi permanent a diminué passant ainsi de 40.15 ans à 38.82 ans contrairement à celui des hommes qui a augmenté, passant de 46.54 ans à 47.50 ans. Il faut également noter que 42% des hommes titulaires ont plus de 50 ans contre 5% des femmes en 2022. Ces chiffres sont quasiment identiques à ceux de 2021.

Concernant l'effectif féminin, la majorité d'entre elles se situe dans la tranche d'âge de 30 à 50 ans qu'elles soient titulaires ou contractuelles. Le taux de féminisation des contractuels non permanents a évolué passant ainsi de 20% à 31% en 2022.

L'absentéisme des agents permanents a évolué par rapport à 2021. En effet, on remarque que le taux d'absentéisme de l'effectif masculin a augmenté en 2022 contrairement à celui de l'effectif féminin qui a diminué. Cela s'explique notamment par la déclaration de 5 accidents de travail pour les hommes.

En 2022, aucune femme n'a déclaré d'accident de travail.

CHIFFRES CLÉS

♀ 20 femmes

♂ 57 hommes

57% de femmes en catégorie B

85% de femmes en filière administrative

42% de femmes contractuelles

Données 2023 – Rapport Social Unique 2022

OBJECTIFS DU PLAN D'ACTION 2021/2022

Le Syndicat Mixte Decoset a délibéré en Comité Syndical le 9 décembre 2021 en faveur de l'égalité professionnelle entre femmes et hommes.

Il avait alors rappelé les différentes mesures déjà mises en œuvre pour assurer ou améliorer cette égalité :

- Le régime indemnitaire 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.
- Dans l'année 2021, les recrutements de chefs de service ont conduit au recrutement de cadres féminins :
  - Chef du service incinération
  - Chef du service tri
  - Un cadre masculin seulement avait été recruté en tant que chef de service.

Plusieurs axes de travail avaient été définis lors de ce 1er plan d'action et plusieurs actions avaient été envisagées. Pour rappel, ici les cinq axes présentés dans cette délibération sont les suivants.

1. Garantir l'accès des femmes à tous les emplois
2. Favoriser l'articulation entre activité professionnelle, vie personnelle et vie familiale
3. Mettre en œuvre une communication spécifique
4. Prévenir et traiter les actes de violence, de harcèlement et les agissements sexistes
5. Prévoir des actions de formation

Dans le cadre de l'élaboration du nouveau plan d'égalité femmes/hommes portant sur la période 2023-2024, ces axes ont fait l'objet d'un examen par le groupe de travail. Le résultat de ce travail collaboratif est exposé dans les pages suivantes qui précisent pour chaque axe, les actions envisagés et l'état des lieux en 2023.

AXE 1

Garantir l’accès des femmes à tous les emplois ouverts

AXE 1

Garantir l'accès des femmes à tous les emplois ouverts

La mixité professionnelle est la présence de femmes et d'hommes dans un même métier, une même catégorie ou une même filière. Elle suppose que femmes et hommes puissent accéder à tous les métiers sur la seule base de leurs aptitudes professionnelles. Selon l'Insee, 13,9 millions d'emplois sont occupés par des hommes et 13,1 millions par des femmes en 2020 : presque la parité. En revanche, celle-ci est loin d'être atteinte quand on entre dans le détail des métiers.

Certaines filières sont plus fortement masculinisées, comme la filière technique et inversement. À Decoset, la filière technique est majoritairement masculine, en particulier dans les cadres d'emploi des agents de maîtrise et des adjoints techniques composés exclusivement d'agents masculins. En revanche, alors qu'inversement la filière administrative est plus féminisée, les hommes sont quasiment absents. Or, intégrer un sexe sous-représenté peut par exemple apporter un nouveau regard sur une pratique professionnelle et l'améliorer.

Ces cloisonnements sont multifactoriels, issus par exemple des choix d'orientation scolaire et des stéréotypes de nos sociétés. Pour autant, accueillir des femmes dans un métier très masculinisé peut nécessiter une adaptation des conditions de travail.

La mixité s'étend à tous les niveaux de responsabilité. L'accès des femmes à des potes d'encadrement ou de direction peut également souffrir du plafond de verre. Ces postes sont souvent majoritairement masculins même si Decoset possède une part égale de femmes et d'hommes en catégorie A et B.

OBJECTIF	N°	ACTIONS	ÉTAT DES LIEUX
Garantir l'accès des femmes à tous les emplois ouverts	1	Rédiger les offres d'emplois de sorte que tous candidats puissent se positionner quel que soit leur genre.	Adoption d'un langage non discriminant (nom des postes ..) dans la rédaction des offres d'emplois Sélection des candidats exempte de discrimination Dans la mesure du possible, même dans les métiers à dominante masculine, convocation aux entretiens d'un agent féminin
	2	Veiller à intégrer systématiquement un agent féminin au niveau des jury de recrutement.	La mixité est assurée lors des jurys.
	3	Essayer de garantir une diversité des profils et du genre au niveau des chefs de service.	8 chefs de service hommes et 5 femmes en 2022. En 2023, 7 chefs de service hommes et 5 femmes.
	4	Veiller à une égale représentation des femmes et des hommes dans les communications externes et internes produites ou validées par Decoset.	Service RH et direction : inclusion du féminin dans les communications.
	5	Identifier les postes et équipements à adapter le cas échéant pour permettre un recrutement d'agents féminins ou masculins.	Des postes ont été identifiés et sont éligibles à la féminisation des postes notamment sur les postes techniques. Recrutement d'une ambassadrice de tri sur la déchèterie de Plaisance (déchèterie en prestation). Le cadre d'emplois des adjoints administratifs est le plus féminisé et celui des agents de maitrise et adjoints techniques sont les plus masculinisés.

OBJECTIF	N°	ACTIONS	ÉTAT DES LIEUX
Garantir l'accès des femmes à tous les emplois ouverts	5	Identifier les postes et équipements à adapter le cas échéant pour permettre un recrutement d'agents féminins ou masculins.	Le centre de tri, le Hall 9, la station de transfert et la plateforme de compostage disposent de vestiaires femmes/hommes et de sanitaires femmes/hommes. Ces infrastructures peuvent donc accueillir du personnel féminin. Plusieurs sites sont équipés pour recevoir du personnel féminin : la déchèterie d'Atlanta, Monlong et celle de Cugnaux qui disposent de vestiaires et sanitaires masculins et féminins. Des travaux effectués par DECOSET ont permis la féminisation de ces locaux. Il est prévu dans les futurs équipements d'installer des locaux séparés.
	6	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.	Aucune distinction n'est réalisée. Egalité totale d'accès aux concours et examens.
	7	Prendre en compte les modèles femmes et hommes dans les marchés d'habillement et d'équipements de sécurité.	Marchés d'habillement conçus pour hommes et femmes (mixtes) car une partie du personnel féminin est équipé pour se rendre sur les sites. Le marché d'habillement pour la location et l'entretien des vêtements de travail. Aucun vêtement n'est prévu pour les femmes ou pour les hommes. Les vêtements sont faits sur mesure en fonction des dimensions des agents.
	8	Réaliser un rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.	Les données du RSU 2021 permettent d'avoir un état des lieux de la situation au sein de la collectivité. Le RSU 2022 est en cours de réalisation.

AXE 2

Favoriser l'articulation entre activité professionnelle, vie personnelle et vie familiale

AXE 2

Favoriser l'articulation entre activité professionnelle, vie personnelle et vie familiale

La conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée concerne tant les femmes que les hommes. Elle permet de mieux vivre et de mieux travailler, mais aussi d'agir concrètement en faveur d'une meilleure égalité professionnelle. En effet, même si la conception de l'engagement des parents a évolué ces dernières années, les femmes restent encore largement plus concernées, notamment en raison de l'impact de la maternité sur la carrière.

À cet effet, plusieurs nouvelles dispositions législatives ont été récemment été adoptées afin de limiter les impacts de la parentalité sur la carrière et la partager au sein des couples (congé paternité, congé maternité, ASA pour enfant malade).

Par ailleurs, la conciliation des temps de vie relève aussi du temps de vie personnelle, que l'on veut consacrer à soi même ou à ses proches.

OBJECTIF	N°	ACTIONS	ÉTAT DES LIEUX
Favoriser l'articulation entre activité professionnelle, vie personnelle et vie familiale	9	Prévoir des plages horaires permettant d'articuler vie professionnelle et vie personnelle.	La planification de plage horaires de travail au sein du règlement du temps de travail a permis d'adapter les horaires de travail aux besoins personnels des agents féminins et masculins.
	10	Permettre une souplesse d'utilisation du compte épargne temps pour mieux articuler vie professionnelle et vie personnelle.	La demande d'utilisation de jours épargnés est de plein droit dans la continuité d'un : - Congé pour maternité ; - Congé pour adoption ; - Congé pour paternité ; - Congé pour accompagnement d'une personne en fin de vie.
	11	Accompagner la mise en œuvre du télétravail.	La mise en œuvre du télétravail a fait l'objet d'un règlement du télétravail prévoyant la possibilité de faire un ou plusieurs jours de télétravail par semaine pour les agents.
	12	Analyser les postes et les horaires atypiques.	Aucun poste ne dispose d'horaires atypiques. Au 1er janvier 2024, les agents du centre de tri auront des horaires de nuit.
	13	Éviter la programmation des réunions en soirée en dehors d'impératifs.	

AXE 3

Prévenir et traiter les actes de violence, de harcèlement et les agissements sexistes

AXE 3

Prévenir et traiter les actes de violence, de harcèlement et les agissements sexistes

L'enjeu de la santé au travail est primordial. Au titre de l'exemplarité, les employeurs publics ont ainsi un rôle déterminant à jouer pour faire évoluer les mentalités.

Au niveau législatif, la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a rendu obligatoire la mise en place par les employeurs publics de dispositifs de signalement et de suivi des violences sexistes et sexuelles, de harcèlement moral et de discrimination. Ce dispositif peut être mis en place avec l'accompagnement du CGD31.

Decoset n'a enregistré aucun signalement d'agissement sexiste et de discrimination, notamment par le biais des registres santé sécurité au travail (RSST) ou encore du document unique.

OBJECTIF	N°	ACTIONS	ÉTAT DES LIEUX
Prévenir et traiter les actes de violence, de harcèlement et les agissements sexistes	14	Mettre en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexistes ou sexuelles, des discriminations ou harcèlements	Dispositif en cours de réflexion
	15	Répondre aux demandes de formation des agents	Prise en compte des besoins de formation exprimés par les agents dans le plan de formation. Toutes les demandes ont été inscrites. Le recensement des besoins de formation 2024 est en cours.

AXE 4

Prévoir des actions de formation

AXE 4

Prévoir des actions de formation

La mise en place d'une culture de l'égalité au sein des effectifs passe par la mise en œuvre de formations de sensibilisation aux thématiques telles que les inégalités entre hommes et femmes et les violences verbales et comportementales sexistes dans le milieu professionnel.

Les objectifs de ces actions de formation permettront aux encadrants et aux agents d'être aptes à agir et réagir face aux inégalités professionnelles et d'appréhender au mieux le cadre des discriminations et violences sexistes susceptibles de survenir.

Mieux informer et former pour réduire les inégalités.

OBJECTIF	N°	ACTIONS	ÉTAT DES LIEUX
Prévoir des actions de formation	16	Sensibiliser les agents à cette thématique et aux stéréotypes.	
	17	Former les encadrants à la prévention et à la lutte contre les discriminations.	
	18	Travailler en profondeur sur les mentalités.	
	19	Inciter les managers à réfléchir à la notion d'égalité et de stéréotypes.	

AXE 5

Mettre en œuvre une communication spécifique

AXE 5

Mettre en œuvre une communication spécifique

Pour réussir la mixité professionnelle, il convient d'agir sur les représentations collectives. Cela doit passer nécessairement par des représentations plus justes des emplois et des métiers.

Dans cette nécessaire mutation, une communication active doit être menée tant sur l'égalité professionnelle que sur la lutte contre les discriminations qui peuvent exister.

Decoset s'engage à conduire des actions de sensibilisation à la prévention des discriminations et stéréotypes relatifs à l'égalité professionnelle à destination de l'ensemble des managers et des personnels du syndicat par une communication engagée et engageante, via des supports de communication variés, des outils RH et des actions évènementielles.

OBJECTIF	N°	ACTIONS	ÉTAT DES LIEUX
Mettre en œuvre une communication spécifique	20	Avoir une communication interne et externe sans stéréotype.	Utilisation du féminin et du masculin dans les éléments de communication envoyés et dans les visuels (mixité et écriture inclusive si possible). Sur le site internet de Decoset, la communication est également sans stéréotype. Les post sur LinkedIn concernant les offres d'emplois sont sans stéréotype. Ils sont ouverts aux hommes comme aux femmes.
	21	Supprimer la mention mademoiselle dans les courriers et communications	Cette mention a été supprimée dans les courriers et communications de Decoset.
	22	Prendre en compte la question des stéréotypes dans la reconfiguration du site internet.	Aucune condition n'a été imposée en amont ni dans la définition des besoins au nouveau prestataire du site internet. Le site internet ne contient pas de stéréotypes.
	23	Communiquer sur les métiers et agents de Decoset en mettant en avant la possibilité de mixité sur tous les postes.	
	24	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.	Une première réunion avec les agents a permis de sensibiliser les agents sur le thème de l'égalité professionnelle femmes et hommes. Cette première consultation a permis d'impulser le projet de plan d'égalité qui fera l'objet d'un groupe de travail au cours de l'année 2023.

PARTIE 3
ÉLABORATION DU PLAN D'ACTION 2023-2024

- Méthodologie d'élaboration du plan d'action 2023-2024
- Principes retenus par le groupe de travail
- Détail des actions à déployer en priorité

MÉTHODOLOGIE D'ÉLABORATION DU PLAN D'ACTION 2023-2024

Un groupe de travail s'est réuni à deux reprises pour travailler sur l'élaboration du plan d'action femmes/hommes 2023-2024.

L'objectif de ce travail était :

- D'examiner le plan d'action précédent 2021-2022,
- De faire le point des actions effectivement mises en œuvre, celles non déployés,
- De faire le point sur les actions non envisagées quand même mises en œuvre,
- D'identifier les actions ne nécessitant pas d'être réinscrites dans le plan 2023-2024,
- D'identifier des actions à ajouter,
- De travailler plus en détail sur certaines actions spécifiques essentielles à leurs yeux.

Le groupe de travail a choisi de conserver les actions inscrites dans le premier plan mais a également choisi d'ajouter deux nouveaux objectifs afin d'adapter le plan d'action aux situations particulières rencontrées à Decoset.

ÉTAPE 1 Validation des actions

Un tableau recensant l'ensemble des objectifs et des actions définies servira de base de travail pour le plan. La première étape du projet consiste à échanger sur les termes et les idées d'actions définies dans la délibération de 2021.

ÉTAPE 2 État des lieux et priorisation des actions du plan

Cette seconde étape a pour but d'identifier les actions déjà réalisées et de choisir, parmi les actions restantes, celles à travailler en fonction de l'état des lieux de l'existant et des moyens à mettre en œuvre, et de définir la temporalité de réalisation envisagée.

ÉTAPE 3 Proposition de mesures concrètes en sous-groupes

Cette dernière étape permet, quant à elle, de définir : une déclinaison d'actions concrètes à mettre en œuvre, les pilotes des actions, des indicateurs de suivi et d'évaluation des mesures qui auront été préalablement déterminées.

PRINCIPES RETENUS PAR LE GROUPE DE TRAVAIL

Le groupe de travail a choisi de conserver les actions inscrites dans le premier plan. Il a également choisi de travailler plus spécifiquement sur 9 objectifs.

Il a enfin choisi d'ajouter deux nouveaux objectifs afin d'adapter le plan d'action aux situations particulières rencontrées à Decoset.

Les pages suivantes permettent de préciser les objectifs que Decoset souhaite mettre en œuvre prioritairement en détaillant les sous actions.

DÉTAIL DES ACTIONS À DÉPLOYER EN PRIORITÉ

AXE 1

Garantir l'accès des femmes à tous les emplois ouverts

1 Rédiger les offres d'emplois de sorte que tous candidats puissent se positionner quel que soit leur genre

Sous-action envisagée pour 2023-2024
Travail sur les fiches de poste

- Mixité dans la rédaction des fiches de postes.
- Sensibilisation et mobilisation des encadrants pour faire évoluer les fiches de poste.
- Planifier une mise à jour annuelle des fiches de poste.
- Distribution annuelle des fiches de poste aux agents avant l'entretien professionnel.
- Établir une fiche de poste par métier et publier l'ensemble des fiches de postes sur le réseau.
- Identifier les postes et équipements à adapter le cas échéant pour permettre un recrutement d'agents féminins ou masculins.

5 Identifier les postes et équipements à adapter le cas échéant pour permettre un recrutement d'agents féminins ou masculins

Sous-action envisagée pour 2023-2024
Équipements spécifiques

- Prévoir les achats de poubelles individuelles pour les toilettes.
- Achats de protections hygiéniques et mise en place d'une boîte dans les sanitaires de Decoset (phase d'expérimentation avant pérennisation de la mesure).

Moyens à mettre en place

- Sensibilisation des managers à la thématique
- Programmer une expérimentation sur site
- S'assurer de la disponibilité des produits dans notre catalogue de commandes
- Evoquer le ramassage des poubelles avec le syndicat de l'immeuble

OBJECTIF	N°	ACTIONS	MESURES CONCRÈTES	PROPOSITIONS	MOYENS/ RÉALISATIONS	PILOTE	PLANNING
Garantir l'accès des femmes à tous les emplois ouverts	1	Rédiger les offres d'emplois de sorte que tous candidats puissent se positionner quel que soit leur genre.	Travail sur les fiches de poste.	Mixité dans la rédaction des fiches de postes. Sensibilisation et mobilisation des encadrants pour faire évoluer les fiches de poste. Planifier une mise à jour annuelle des fiches de poste Distribution annuelle des fiches de poste aux agents avant l'entretien professionnel. Établir une fiche de poste par métier et publier l'ensemble des fiches de postes sur le réseau.		Service RH	2023-2024
	5	Identifier les postes et équipements à adapter le cas échéant pour permettre un recrutement d'agents féminins ou masculins	Équipements spécifiques.	Prévoir les achats de poubelles individuelles pour les toilettes Achats de protections hygiéniques et mise en place d'une boîte dans les sanitaires de Decoset (phase d'expérimentation avant pérennisation de la mesure).	Sensibilisation des managers à la thématique. Programmer une expérimentation sur site. S'assurer de la disponibilité des produits dans notre catalogue de commandes. Évoquer le ramassage des poubelles avec le syndicat de l'immeuble.	Service RH/ Camille DELBOS / Clémence AGUET	2023-2024

AXE 2

Favoriser l'articulation entre activité professionnelle, vie personnelle et vie familiale

10 Permettre une souplesse d'utilisation du compte épargne temps pour mieux articuler vie professionnelle et vie personnelle

Sous-action envisagée pour 2023-2024

Permettre une souplesse d'utilisation du compte épargne temps pour mieux articuler vie professionnelle et vie personnelle

- Manque de compréhension de l'utilisation du CET pour la thématique égalité femmes/ hommes.
- Préciser ou supprimer cette action.
- Le compte épargne temps est une souplesse offerte de la même façon aux collaborateurs masculins et féminins. Il permet de mieux gérer son temps professionnel et personnel. Il contribue à un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Il peut permettre de bénéficier d'un temps pour soi et sa famille.

13 Éviter la programmation des réunions en soirée en dehors d'impératifs

Sous-action envisagée pour 2023-2024

Supprimer la mention « en dehors d'impératifs »

- Mention supprimée étant toutefois précisé que la continuité du service public reste, dans la fonction publique, un principe supérieur à tous les autres.

OBJECTIF	N°	ACTIONS	MESURES CONCRÈTES	MOYENS/ RÉALISATIONS	PILOTE	PLANNING
Favoriser l'articulation entre activité professionnelle, vie personnelle et vie familiale	10	Permettre une souplesse d'utilisation du compte épargne temps pour mieux articuler vie professionnelle et vie personnelle	Manque de compréhension de l'utilisation du CET pour la thématique égalité femmes/ hommes = préciser ou supprimer cette action.	Discussion avec la Direction de Decoset	Service RH	2023-2024
	13	Éviter la programmation des réunions en soirée en dehors d'impératifs.	Supprimer la mention « en dehors d'impératifs ».			

AXE 3

Prévenir et traiter les actes de violence, de harcèlement et les agissements sexistes

14 Mettre en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexistes ou sexuelles, des discriminations ou harcèlements

Sous-action envisagée pour 2024
Informer les agents et communiquer sur le dispositif de signalement du CDG 31

Moyens à mettre en place

- Mettre en place une campagne de sensibilisation pour l'ensemble des agents à travers des affiches
- Publier par tout moyen une note explicative sur la procédure à suivre

OBJECTIF	N°	ACTIONS	MESURES CONCRÈTES	MOYENS/ RÉALISATIONS	PILOTE	PLANNING
Prévenir et traiter les actes de violence, de harcèlement et les agissements sexistes	14	Mettre en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexistes ou sexuelles, des discriminations ou harcèlements.	Informer les agents et communiquer sur le dispositif de signalement du CDG 31.	Mettre en place une campagne de sensibilisation pour l'ensemble des agents à travers des affiches. Publier par tout moyen une note explicative sur la procédure à suivre.	Service RH	2024

AXE 4

Prévoir des actions de formation

16 Sensibiliser les agents à cette thématique et aux stéréotypes

18 Travailler en profondeur sur les mentalités

Sous-action envisagée pour 2024
Fusionner ces deux actions en raison de leur similarité

Moyens à mettre en place

- Réécriture de l'action dans le plan égalité

17 Former les encadrants à la prévention et à la lutte contre les discriminations

Sous-actions envisagées pour 2024
Prévoir et organiser des formations et des ateliers à programmer sur cette thématique
Rédiger et communiquer aux agents une procédure en cas d'agression

Moyens à mettre en place

- S'informer sur les sanctions applicables en cas d'agression des usagers
- Utiliser le PASS DÉCHÈTERIE pour repérer les usagers « agressifs »
- Communiquer les règles à suivre aux agents et aux usagers
- S'informer sur les droits de répression possibles
- Rappeler les consignes à respecter sur le terrain
- Sensibiliser les agents sur le respect des usagers

OBJECTIF	N°	ACTIONS	MESURES CONCRÈTES	MOYENS/ RÉALISATIONS	PILOTE	PLANNING
Prévoir des actions de formation	16	Sensibiliser les agents à cette thématique et aux stéréotypes.	Dénomination de ces deux actions très proches. Volonté de fusionner ces deux actions.	Réécriture de l'action dans le plan égalité.	Service RH	2023-2024
	18	Travailler en profondeur sur les mentalités.				
	17	Former les encadrants à la prévention et à la lutte contre les discriminations.	Prévoir et organiser des formations et des ateliers à programmer sur cette thématique. Rédiger et communiquer aux agents une procédure en cas d'agression.	S'informer sur les sanctions applicables en cas d'agression des usagers. Utiliser le PASS DÉCHÈTERIE pour repérer les usagers « agressifs ». Communiquer les règles à suivre aux agents et aux usagers. S'informer sur les droits de répression possibles. Rappeler les consignes à respecter sur le terrain. Sensibiliser les agents sur le respect des usagers.	Gwladys GIBON Service RH Technique	2024

AXE 5

Mettre en œuvre une communication spécifique

24 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

Sous-action envisagée annuellement
Créer un groupe permanent de travail sur cette thématique

Moyens à mettre en place

- Réalisation du plan d'action et mise en place d'un groupe de travail permanent qui se réunit pour faire le point sur les actions qui ont été menées et pour compléter le plan avec de nouvelles actions à mener.

OBJECTIF	N°	ACTIONS	MESURES CONCRÈTES	MOYENS/ RÉALISATIONS	PILOTE	PLANNING
Mettre en œuvre une communication spécifique	24	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.	Créer un groupe permanent de travail sur cette thématique. Ce groupe ne sera pas obligatoirement composé des mêmes agents à chaque séance.	Réalisation du plan d'action et mise en place d'un groupe de travail permanent qui se réunit pour faire le point sur les actions qui ont été menées et pour compléter le plan avec de nouvelles actions à mener.	Service RH – Agents de Decoset	Annuel

AXE 6

Prise en compte des problématiques liées au personnel féminin

25 Intégrer les problématiques rencontrées par le personnel féminin (endométriose, règles douloureuse, etc.)

Sous-action envisagée en 2024
Prendre en compte les problématiques rencontrées par le personnel féminin (endométriose, règles douloureuses, etc.)

Moyens à mettre en place

- Rechercher les différents congés ou ASA mis en place dans d'autres collectivités
- Sensibiliser l'ensemble des agents sur les possibles abus
- Repenser à l'organisation du travail au sein des équipes afin de déculpabiliser les agents et assurer la continuité de service
- Informer les agents à travers le livret d'accueil sur les dispositifs spécifiques

OBJECTIF	N°	ACTIONS	MESURES CONCRÈTES	MOYENS/ RÉALISATIONS	PILOTE	PLANNING
Prise en compte des problématiques liées au personnel féminin	25	Intégrer les problématiques rencontrées par le personnel féminin (endométriose, règles douloureuses, etc).	Prendre en compte les problématiques rencontrées par le personnel féminin (endométriose, règles douloureuses, etc.	Rechercher les différents congés ou ASA mis en place dans d'autres collectivités. Sensibiliser l'ensemble des agents sur les possibles abus. Repenser à l'organisation du travail au sein des équipes afin de déculpabiliser les agents et assurer la continuité de service. Informer les agents à travers le livret d'accueil sur les dispositifs spécifiques.	Service RH – Philippe TEULET	2024

AXE 7

Parité au sein de l'organe délibérant

Le groupe de travail a également travaillé sur la question de la parité au sein de l'organe délibérant.
Cette question de gouvernance et de politique ne peut rentrer dans le champ de réflexion du présent travail qui concerne surtout l'organisation des services.
La désignation des membres du comité syndical par les EPCI adhérents relève des organes délibérants de ces EPCI sur lesquels DECOSET n'a pas de prise.
De surcroît la période couverte par le présent plan d'action 2023/2024 n'intègre pas une période de renouvellement des assemblées.
Dès lors, cette action n'est pas retenue dans le présent plan mais sera bien évidemment évoquée en 2026 lors du renouvellement des instances.

PARTIE 4
PILOTAGE ET ÉVALUATION DU PLAN D'ACTION 2023-2024

- Organisation du pilotage du plan d'action 2023-2024
- Communication du plan et des actions mises en œuvre
- Évaluation et mise à jour du plan d'action

ORGANISATION DU PILOTAGE DU PLAN D'ACTION 2023-2024

Ce plan d'action a été élaboré et co construit par un groupe de travail composé d'agents, femmes et hommes volontaires pour travailler sur cette thématique. Ce groupe de travail sera associé à la mise en œuvre et au suivi des actions.

La mise en œuvre de ce plan d'action fera également l'objet d'un suivi par le CODIR au même titre que les actions stratégiques et transversales.

COMMUNICATION DU PLAN ET DES ACTIONS MISES EN ŒUVRE

Pour modifier durablement les pratiques et inscrire les enjeux de l'égalité femmes/hommes dans les faits, il est indispensable de s'appuyer sur des outils de communication.

Une fois approuvé par les instances de Decoset, ce plan d'égalité sera communiqué largement en interne mais également aux partenaires et à la population.

La communication interne s'effectuera par envoi de courriels mais également par affiches posées dans les sites où les agents peuvent ne pas disposer d'adresses mail. Une réunion spécifique sera organisée avec l'ensemble des agents pour présenter le dispositif et insister sur les enjeux.

Ce plan sera également publié sur le site internet de Decoset et dans ses réseaux sociaux.

Il sera enfin communiqué aux EPCI et communes du territoire pour leur demander de le relayer sur leurs propres outils de communication.

ÉVALUATION ET MISE À JOUR DU PLAN D'ACTION

Tous les semestres, un bilan intermédiaire pourra être fait.

Ces actions devront être intégrées aux objectifs confiés aux chefs de service et agents dans le cadre des entretiens annuels d'évaluation.

Enfin, dans le cadre du schéma stratégique et du projet d'établissement, un ressource dédié au pilotage, à la performance et au management de la qualité sera en charge du suivi de l'exécution des actions inscrites dans les schémas et plans élaborés par Decoset.

À la fin de chaque année, un bilan sera présenté au CST et au bureau de Decoset.

LEXIQUE

LEXIQUE

Discrimination
Traitement défavorable d'une personne, à situation comparable avec celle d'une autre personne, en raison d'un critère prohibé par la loi (sexe, âge, origine…) et dans un domaine visé par la loi (emploi, logement…).

Discriminations de sexe
« Toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le sexe qui a pour effet ou pour but de compromettre ou de détruire la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice […] des droits de l'Homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social et culturel ou dans tout autre domaine » (Convention pour l'élimination de toutes formes de discriminations faites aux femmes).

Egalité formelle (égalité de droit)
Égalité définie par les lois et les constitutions comme un droit s'appliquant à tout individu (cf. l'article 1 de la Déclaration des droits de l'Homme de 1948 : « Les femmes et les hommes naissent libres et égaux en dignité et en droits »).

Égalité réelle (égalité de fait)
Égalité effectivement atteinte dans les faits. Constatant que l'égalité formelle ne suffit pas à garantir l'égalité, l'égalité réelle vise à créer les conditions nécessaires, au-delà des textes, pour que les femmes et les hommes jouissent réellement et concrètement de l'égalité et des droits qui s'y rattachent.

Genre
Ensemble des représentations culturelles et sociales associées aux deux sexes et à leurs rôles, places, devoirs respectifs dans la société. Le genre peut aussi désigner la dimension subjective du sexe (la façon donc chaque individu se sent homme ou femme).

Mixité
Présence quantitative des deux sexes dans un même espace (professionnel, institutionnel, citoyen…). Le terme renvoie généralement à une proportion équilibrée (30 % au minimum de l'un ou l'autre sexe).

Parité
Au sein, d'une organisation, d'une association, d'un système politique : égalité du nombre de femmes et d'hommes (50 % / 50 %).

Sexe biologique
Ensemble des caractéristiques biologiques qui constituent et distinguent le mâle ou la femelle. Les principales différences biologiques entre mâle et femelle concernent les organes sexuels et la reproduction.

Sexisme
Idéologie qui prône la division des rôles sexués et la supériorité d'un sexe sur l'autre. Ce comportement discriminatoire vise les femmes en tant que femmes et tend à les exclure des sphères de pouvoir et de décision. Le sexisme associe aux femmes des caractéristiques et des rôles stéréotypés dévalorisants.

Sexisme ordinaire
Propos, attitudes, comportements en apparence banals (blagues sexistes) qui excluent, marginalisent ou infériorisent les femmes.

Stéréotype
Caractéristique positive ou négative attribuée à un groupe social dans son ensemble, et par inclusion, à chacun de ses membres séparément. Synonyme : cliché, idée reçue, a priori, lieu commun.

Source : Rapport égalité Femmes / hommes ville de Vannes

decoset

2-4 rue Jean Giono – 31130 Balma
05 82 06 18 30 | contact@decoset.fr
www.decoset.fr