

**Plan pluriannuel d'actions
Relatif à l'égalité professionnelle
Entre les femmes et les hommes
De la Communauté de communes de Forez-Est
2024-2026 (3 ans)**

① Préambule

Contexte social :

En 2017, puis de nouveau en 2022, le Président de la République a érigé l'égalité entre les femmes et les hommes en : « Grande cause du quinquennat ».

Même si des avancées importantes sont constatées, l'ouvrage « *Des chiffres-clés – Edition 2022, Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes* » issu du ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances, fait aussi le constat que des inégalités subsistent.



Contexte réglementaire :

Sur le plan réglementaire, le décret n°2020-528 du 4 mai 2020 définit les conditions dans lesquelles les employeurs publics doivent élaborer un plan d'actions pluriannuel visant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'obligation s'impose dans les collectivités territoriales et les établissements publics de coopération intercommunale **(EPCI) de plus de 20 000 habitants.**

Aux termes du décret, ce plan d'actions doit contenir :

- La période sur laquelle il porte dans la limite de 3 ans
- La stratégie et les mesures destinées à réduire les écarts constatés dans 4 domaines d'action définis par la loi,
- Les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et le calendrier prévisionnel de mise en œuvre.

Le plan d'actions relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique doit comporter des mesures sur les 4 axes ci-dessous :

Axe 1 : Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Axe 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique

Axe 3 : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

Axe 4 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

② Périmètre et moyens d'actions :

L'élaboration du plan d'actions de la Communauté de communes de Forez-Est s'inscrit dans le périmètre du **fonctionnement interne** de la collectivité, à destination des agents.

La question de l'égalité professionnelle dans les politiques publiques de Forez-Est n'est pas traitée dans le présent plan.

L'élaboration du présent plan d'action se veut participative avec :

- Une phase de bilan et diagnostic porté par le service prévention/ ressources humaines.
- Une phase de réflexion et de propositions pilotée par la conseillère de prévention associant les assistants de prévention, le service ressources humaines et la commission Ressources humaines composée d'élus communautaires.
- Une phase de concertation des instances dont le Comité Social Territorial.
- Une phase de communication et de sensibilisation auprès du personnel, en lien avec le service communication.

L'instance référente en matière d'égalité professionnelle en interne est constituée de la conseillère de prévention et des assistants de prévention. Ces derniers auront le double-objectif d'assurer le suivi du plan d'actions et d'être identifiés, par l'ensemble des agents de Forez-Est, comme les garants et les référents de l'égalité professionnelle en interne.

Au-delà des moyens humains, des moyens matériels (campagne de communication : affiches, mailing...) et financiers (budget dédié à la formation...) sont mis en place pour la mise en œuvre et le suivi du plan d'actions.

Le présent plan d'actions est à mettre en lien avec les Lignes Directrices de Gestion définies par la Communauté de Communes de Forez-Est.

Il sera transmis au Préfet de la Loire et communiqué à l'ensemble des agents communautaires.

③ Bilan du précédent plan d'actions 2021-2023

Axe 1 : Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes		
Actions	Objectifs	Bilan des actions au 31/12/2023
<p>① Politique RH de rémunération : Maintenir un régime indemnitaire fondé sur le métier pour rattraper les écarts de rémunération (RIFSEEP en place avec IFSE détachée de la personne de l'agent)</p> <p>Réflexion à mener sur les critères de la grille CIA / cotation des postes (en lien avec la crise sanitaire) Réflexion sur la rémunération des contractuels</p>	<p>Aplanir les écarts constatés sur certaines catégories et filières en utilisant le régime indemnitaire Objectif à poursuivre dans le contexte de reprise des régimes indemnitaires antérieurs plus favorables avant fusion.</p>	<p>Régime indemnitaire maintenu avec un système de cotation lié au métier et non à l'agent pour la part fixe (IFSE).</p> <p>Suite à la crise sanitaire, révision de la délibération relative au RIFSEEP (01/06/22) pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Revaloriser la cotation de certains métiers (ex : assistants de direction) - Instauration d'une prime IFSE de 1000€ brute sans distinction de montant dès 17h30/semaine (temps partiel et temps non complet non désavantagés) <p>Les ASA ne sont pas pénalisants (notamment jours enfants malade)</p> <p>Groupe de travail mis en place pour les contractuels avec un dispositif expérimentale depuis le 2nd semestre 2023</p>

Axe 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique		
Actions	Objectifs	Bilan des actions au 31/12/2023
<p>Recrutement</p> <p>① Veiller à un appel à candidature non-discriminant : fiches de poste et offre d'emploi rédigées de manière neutre ② Veiller à la mixité des jurys de recrutement ③ Communication sur les métiers sans stéréotype de genre</p>	<p>Garantir l'égal accès des candidats aux offres d'emploi de la collectivité</p> <p>Favoriser la mixité des métiers</p>	<p>① Rédaction neutre respectée</p> <p>② Mixité des jurys respectée dans la mesure des effectifs présents (élus, RH, N+1)</p> <p>③ Communication neutre respectée</p>
<p>Promotions et avancement</p> <p>① Indication de la part respective femmes-hommes dans les tableaux d'avancement de grades avec ratios promouvables/promus ② Maintien des droits à avancement pendant un congé parental ou de disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans</p>	<p>Garantir l'égal accès des fonctionnaires à l'avancement de carrière</p>	<p>① Indication respectée</p> <p>② Obligation réglementaire respectée et qui figure, pour information, dans l'arrêté de mise en congé parental</p>

Prévention : ① Identifier les postes à adapter (ex: force physique remplacée par matériel spécifique) ② EPI : choisir des EPI adaptés à toutes les morphologies et tous les genres	Garantir l'égal accès des agents publics aux différents postes Favoriser la mixité des métiers	① Cet objectif entre dans les missions du conseiller de prévention oriente sur du matériel adapté et des postures de travail à privilégier. ② Dans le nouveau marché 2023, intégration de coupe féminine pour certains vêtements de travail (ex : parka)
Règlement intérieur : ① Inclure un volet « égalité femmes-hommes » à la prochaine mise à jour en veillant aux nouvelles dispositions (suppression jour de carence des congés maladie lié à une grossesse, allongement du congé paternité...)	Sensibiliser l'ensemble du personnel à l'égalité professionnelle	En cours dans le cadre du règlement intérieur actualisé et présenté début 2024 aux instances
Accompagnement des parcours et carrières ① Actions de communication pour éclairer les agents sur les conséquences de leurs choix ou de leurs situations (congé parental, temps partiel,..) sur la carrière et la retraite	Garantir l'égal accès des fonctionnaires à l'avancement de carrière Assurer une juste information	Travail effectué au quotidien par le service RH Mise en place de permanences RH délocalisées, depuis 2022, pour faciliter la communication et renforcer l'accompagnement (meilleure accessibilité du service RH)

Axe 3 : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale		
Actions	Objectifs	Bilan des actions au 31/12/23
Organisation et temps de travail : ① Autoriser le recours aux temps partiels sur les quotités 50%, 60%, 70%, 80% et 90% ② Permettre une individualisation et flexibilité des horaires de travail	Proposer aux agents de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle	① Recours autorisé et temps partiel sollicité sans refus à ce jour de la part de l'employeur ② Flexibilité et individualisation acté dans le règlement intérieur selon les métiers occupés
Télétravail : ② Analyse des demandes femmes-hommes, repérage d'écart éventuels et accompagnement en cas de freins venant d'agents et/ou d'encadrant ③ Actions de formation à destination des encadrants de télétravailleurs.	Proposer aux agents de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle (moins de trajet, moins de fatigue)	Télétravail généralisé via une Charte télétravail et assoupli. ① Pas d'écart éventuel repéré. ② Actions de formation suivies par certains encadrants + suivi de formations au bénéfice des télétravailleurs auprès du CNFPT.
Action sociale : ① Proposer des aides financière et sociales à travers l'action sociale aide du CNAS (aide liée à la garde d'enfant, ticket Cesu, plan chèque vacances...) ② Aide sociale à travers la mise en place d'autorisation spéciale d'absence (enfant malade de moins de 16 ans + enfant porteur de handicap sans limite d'âge).	Proposer aux agents de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle	① Réaliser au travers de l'adhésion au CNAS, quel que soit le statut de l'agent ② Aide en place avec le maintien des ASA pour garde d'enfants de moins de 16 ans et enfants porteurs de handicap. Point de vigilance : contrôle de la CRC mettant en avant le nombre de jours octroyé supérieur à d'autres collectivités.

Axe 4 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes		
Actions	Objectifs	Bilan des actions au 31/12/23
<p>① Mise en place d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, des harcèlements et des discriminations</p>	<p>Définir et faire connaître la procédure, les instances, ...</p>	<p>① Dispositif de signalement mis en place par conventionnement avec le CDG 42 et acté par décision du président du 18/10/22</p>
<p>Prévention par la formation et la communication / sensibilisation :</p> <p>① Formation des référents (assistants prévention / conseiller prévention)</p> <p>② Formation du service RH à la prévention de la discrimination en lien avec les volets RH</p> <p>③ Sensibilisation aux élus, aux recruteurs, au CODIR, au CODIR élargi puis tous les agents</p> <p>Campagne de formation et de sensibilisation par divers supports (formation externe et interne, vidéos supports, flyer, supports mail...)</p>	<p>Communication et sensibilisation pour une meilleure prise en charge</p>	<p>① Formation de la nouvelle conseillère de prévention (arrivée en avril 2023 et formation en octobre/novembre 2023) Sensibilisation à la santé mentale : formations suivies par 2 agents du service RH (2022 et 2023), par la conseillère de prévention (juillet 2023) et par un assistant de prévention (septembre 2023)</p> <p>② Formation « conduite d'un entretien de recrutement » suivi par la personne chargée du recrutement en novembre 2023</p>

④ Etat des lieux de la situation :

Mettre en œuvre une politique en faveur de l'égalité nécessite au préalable de connaître la situation des femmes et des hommes au sein de la Communauté de communes, pour mieux cerner les besoins.

Le diagnostic de la situation va ainsi permettre de dégager des objectifs pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes afin de corriger les éventuels biais ou déséquilibres constatés.

Ce plan d'actions s'appuie ainsi sur plusieurs documents :

- Le rapport social unique 2022 de la CCFE réalisé via l'application des Centres de Gestion par extraction des données 2022.
- Le précédent plan d'actions pluriannuel 2021-2023 « femmes-hommes »
- Les données paies du logiciel CIRIL (décembre 2023),
- Des données nationales issues de la publication « Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes – chiffres clés – édition 2022 » du Ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances,
- Le rapport annuel sur l'état de la Fonction publique – Edition 2023
- Les 10 groupes d'indicateurs « Repères » de la FNCDG édition 2023



Données chiffrées générales :

Les données utilisées sont celles du Rapport Social Unique 2022 (RSU 2022) et de la synthèse des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle 2022, comparées avec des données de collectivités similaires et de même strate, en l'occurrence les intercommunalités de 100 à 349 agents et extraites de la synthèse nationale des indicateurs RH – édition 2021 www.donnees-sociales.fr

Effectifs de la CCFE au 31/12/2022

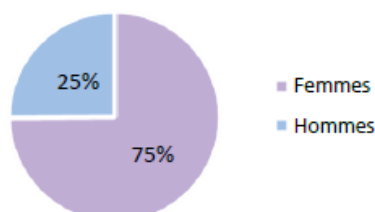
	Données CCFE	Données « Repères »
Effectif physique rémunéré	206	208
Effectif annuel en équivalent temps plein rémunéré	181,35	186

Taux de féminisation des effectifs de la CCFE au 31/12/2022 :

Année	Données CCFE			Données « Repères »
	2020	2021	2022	Edition 2023
Taux de féminisation	77 %	76 %	75 %	61%

Au 31/12/2022, la CCFE employait 146 femmes et 49 hommes sur emploi permanent :

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre



Effectifs CCFE par filière et genre au 31/12/2022 (emplois permanents)

(Source : Rapport Social Comparé 2022, synthèse des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle 2022)

➔ Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	82%	18%
Technique	57%	43%
Culturelle	100%	
Sportive	10%	90%
Médico-sociale	100%	
Police	-	-
Incendie	-	-
Animation	90%	10%

Au niveau national, certaines filières sont très féminisées : filières sociale et médico-sociales (95% de femmes en filière sociale dans la Fonction publique territoriale), administrative (82%), animation (72%).

Cette réalité nationale se retrouve au sein de Forez-Est dont les compétences exercées comprennent la « petite enfance » avec la gestion en direct de 5 multi-accueils et 4 Relais Petite enfance, avec une prédominance des femmes au sein des filières médico-sociales, culturelle, animation et administrative.

Effectif CCFE par âge et genre au 31/12/2022 (emplois permanents)

(Source : Rapport Social Comparé 2022, synthèse des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle 2022)

➔ Âge moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaire	Contractuel permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	46,17	39,55	43,63
Hommes	48,68	33,50	44,03

Axe 1 - Diagnostic en matière de rémunération entre femmes et hommes

La rémunération brute comporte tous les éléments de rémunération définis par le statut (Traitement brut indiciaire, Supplément Familial de Traitement, Transfert Prime/Points, Nouvelle Bonification Indiciaire...) assortie du régime indemnitaire mensuel de l'agent.

La rémunération nette est déterminée par la rémunération brute déduction faite des cotisations mais également de la part facultative de l'agent à l'action sociale proposée par la collectivité :

- Part salariale pour les titres-restaurant
- Part salariale pour l'adhésion à l'assurance prévoyance.

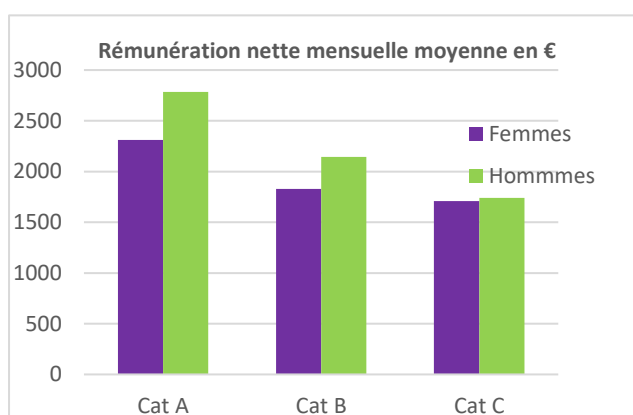
Salaires nets mensuels moyens en euros (ramenés en temps complet) en 2023 :

(Source ; logiciel CIRIL-CIVIL paies 2023)

Rémunération moyenne nette mensuelle en €*	Femmes	Hommes
A	2312	2785
B	1829	2144
C	1710	1740
Total	1841	1918

Les hommes gagnent en moyenne 4,18% de plus que les femmes.

La situation s'est améliorée depuis 2019 où les hommes gagnaient en moyenne 9,1% de plus que les femmes.



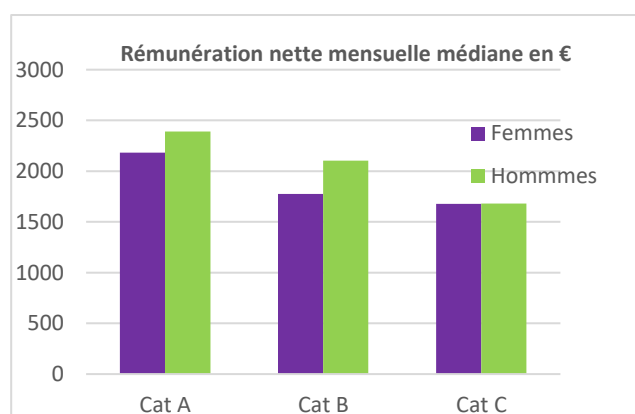
Salaires nets mensuels médians en euros (ramenés en ETP) en 2022 :

(Source ; logiciel CIRIL-CIVIL paies 2023)

Rémunération moyenne nette mensuelle en €	Femmes	Hommes
A	2183	2391
B	1774	2104
C	1679	1680
Total	1736	1751

Les hommes gagnent en moyenne 0,8 % de plus que les femmes.

La situation s'est améliorée depuis 2019 où les hommes gagnaient en moyenne 5,3 % de plus que les femmes.



Des écarts de rémunérations au profit notamment des hommes en catégorie A et B restent à observer. Pour autant :

- Les écarts de salaires entre les femmes et les hommes se réduisent progressivement.
- Ces écarts sont le fruit de l'histoire antérieure à Forez-Est : reprise et maintien des montants de régimes indemnitaires individuels plus favorables antérieurs à 2017.
- Les mesures prises en place par Forez-Est, à savoir l'instauration d'un régime indemnitaire mensuel harmonisé par métier, sans distinction de la personne, ont permis de corriger pour tous les nouveaux recrutements, les inégalités constatées (part fixe du régime indemnitaire appelée « IFSE », indemnité liée aux fonctions, sujétions et expertise).

**Au niveau national, dans la FPT (salaire moyen net mensuel hors prélèvements sociaux),
Les écarts de salaire nets en EQTP se réduisent progressivement :**

Femmes: 1 964 € / Hommes: 2 144 €

→ Les hommes gagnent **9,16 %** de plus que les femmes (contre 9,98% en 2016)

Source : Chiffres-Clés – Edition 2022 page 25

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

Plan d'actions « égalité professionnelle femmes et hommes » 2021-2026 - 20250161012A-DE

Accusé certifié exécutoire

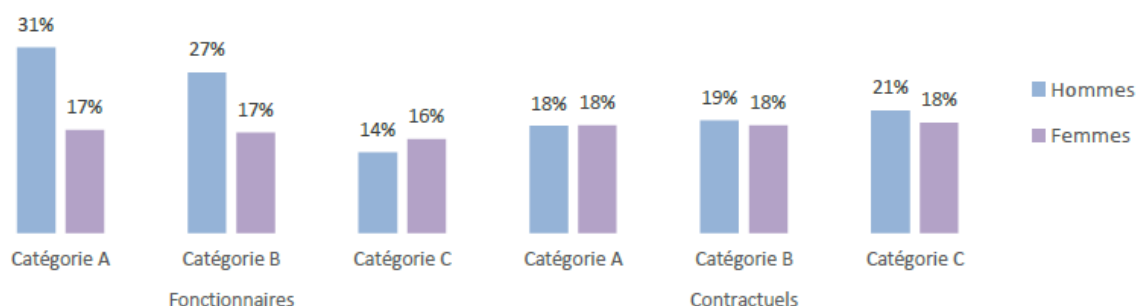
Réception par le préfet : 12/12/2025

Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la catégorie et le statut

(Source : Rapport Social Comparé 2022, synthèse des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle 2022)

— Rémunérations (agents permanents)

➔ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la catégorie et le statut



Axe 2 - Diagnostic en matière de carrière et parcours professionnels entre femmes et hommes

Promotion Interne au sein de Forez-Est :

Année	2020		2021		2022		2023	
	H	F	H	F	H	F	H	F
Agents promouvables Avec dossier déposé et recevable	1	2	3	2	1	2	1	3
Total promouvables	3		5		3		4	
Agents nommés	1	0	0	0	0	1	0	1
Total nommés	1		0		1		1	

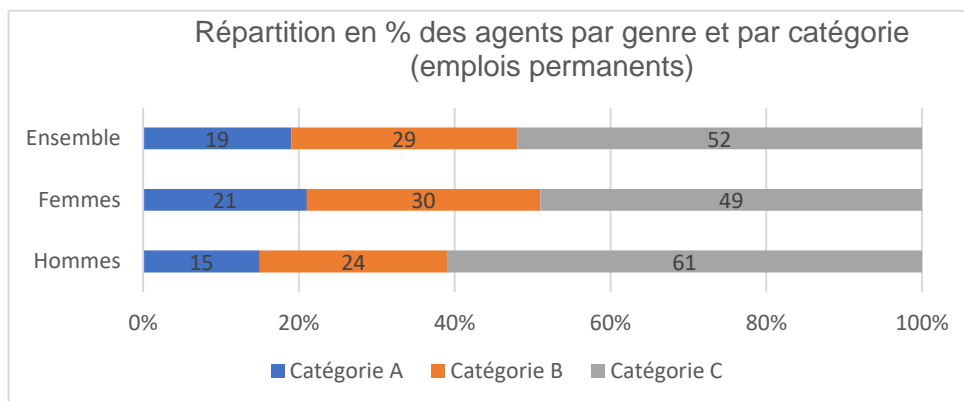
Avancement de grades au sein de Forez-Est :

Année	2020		2021		2022		2023	
	H	F	H	F	H	F	H	F
Agents promouvables	18	50	5	31	3	23	17	32
	26%	74%	14%	86%	12%	88%	35%	65%
Total promouvables	68		36		26		49	
Agents nommés	5	12	1	10	2	8	4	9
	29%	71%	10%	90%	20%	80%	44%	56%
Total nommés	17		11		10		13	

Ces chiffres ne font pas apparaître d'écart de traitement dans le déroulé de carrière entre les femmes et les hommes.

Répartition par genre et catégorie hiérarchique

(Source : Rapport Social Comparé 2022, synthèse des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle 2022)



Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :	Catégorie A	81%
	Catégorie B	79%
	Catégorie C	71%

Les cadres d'emplois les plus féminisés sont ceux d'éducateurs de jeunes enfants (100%) et d'auxiliaires de puériculture (100%).

Les cadres d'emplois les plus masculinisés sont ceux des éducateurs des APS (83%) et des techniciens (57%).

Part des femmes par catégorie dans la fonction publique

% des femmes par catégorie	Fonction publique territoriale au 31/12/21	Fonction publique territoriale au 31/12/21	Com Com Forez-Est au 31/12/22
A	67	69	81
B	58	53	79
C	63	61	71

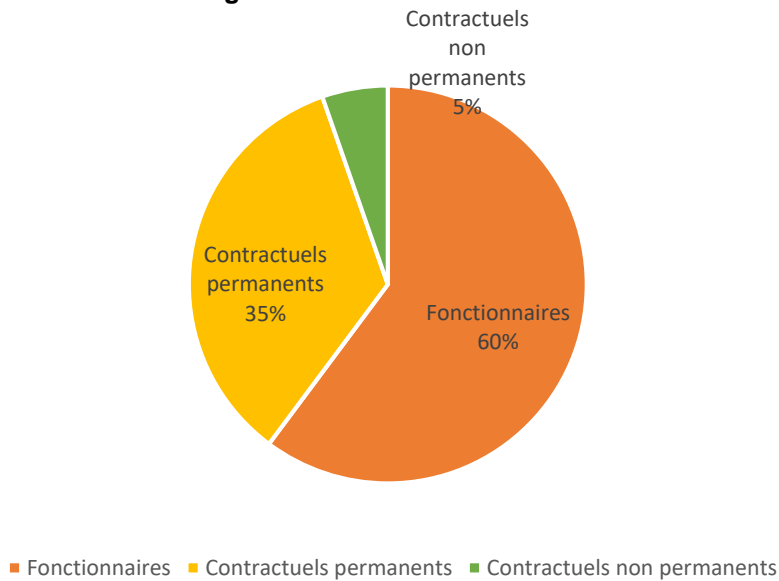
Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - SDessi. (Cocumont Caractéristiques des agents de la fonction publique 2021 – Ministère de la transformation et de la fonction publique)

Répartition des hommes et femmes sur les emplois d'encadrement

Situation au 31 décembre 2023	Femmes	Hommes	Total
Emplois fonctionnels	0	0	0
Membres du CODIR (comité de direction)	8	4	12
	66%	33%	100%
Postes de chef-fes de service (membres CODIR élargi/encadrants équipe)	25	9	34
	74%	26%	100%

Répartition des hommes et des femmes selon le statut

Répartition des 206 agents au 31/12/22 selon le statut



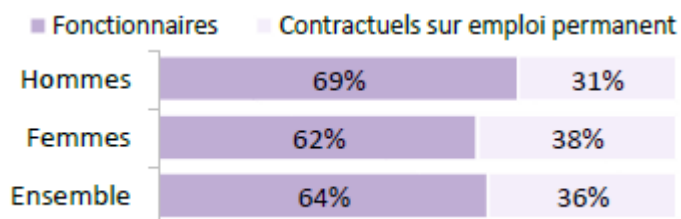
11% des contractuels permanents sont en CDI et 100% de ces CDI sont des femmes.

73% des fonctionnaires sont des femmes et 27% des hommes.

79% des contractuels sont des femmes et 21% des hommes.

14% des femmes contractuels sont en CDI, contre aucun homme.

➔ **38 % des femmes sont contractuelles permanentes contre 31 % des hommes**

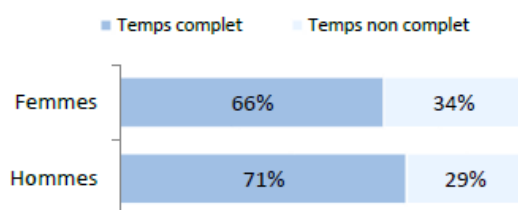


Axe 3 - Diagnostic sur l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

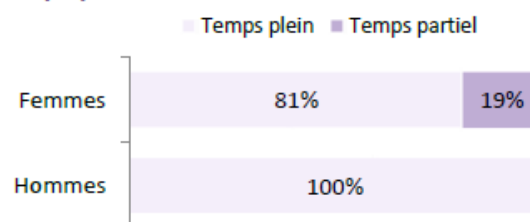
Les données utilisées sont celles du Bilan social 2022 comparées par le CDG42 avec les données de collectivités similaires et de même strate, en l'occurrence les intercommunalités de 100 à 349 agents et extraites de la synthèse nationale des indicateurs RH – édition 2023 www.donnees-sociales.fr

Données chiffrées	Données CCFE		Données « repères »	
Taux de féminisation des emplois permanents	76%		61%	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Part des agents à temps partiel	0%	19%	1%	11%

➔ Répartition des emplois à temps complet ou non complet



➔ Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel



Etat des lieux sur les dispositifs réglementaires :

➤ Le congé parental :

En 2022, 3 agents, féminins, ont demandé le bénéfice d'un congé parental.
En 2023, un seul agent, féminin, était en position de congé parental (prolongation 2022).

➤ Le congé maternité et le congé paternité :

En 2023, 5 femmes ont bénéficié d'un congé maternité pour un total de 312 jours et 1 homme a demandé le bénéfice d'un congé paternité pour 21 jours (+ 8 jours pour un autre agent avec un congé paternité positionné sur 2022 et 2023 pour 21 jours au total).
En 2022, 8 femmes ont bénéficié d'un congé maternité pour un total de 710 jours et 2 hommes ont demandé le bénéfice d'un congé paternité pour un total de 34 jours.

Etat des lieux des dispositifs propres à la CCFE :

L'articulation entre vies personnelle et professionnelle est une préoccupation qui a été prise en compte dans les différentes réflexions menées depuis 2017.

➤ **Les temps partiels**

La collectivité autorise le recours aux temps partiel sur les quotités de 50%, 60%, 70%, 80%, 90% même pour les temps partiels choisis.

➤ **Les autorisations exceptionnelles d'absence**

Afin de faire face aux aléas de la vie liés à la garde d'enfants malades, des autorisations exceptionnelles d'absence pour garde d'enfants sont accordées par Forez-Est de manière

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

Plan d'actions « égalité professionnelle femmes - hommes » 2022-2026 10130250161012A-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 12/12/2025

uniforme à tous les agents parents d'enfants de moins de 16 ans (sans limitation d'âge pour les enfants porteurs de handicap).

En 2023, 50 agents (6 hommes / 44 femmes) ont bénéficié d'autorisations spéciales pour « garde d'enfants » pour un total de 127 jours accordés.

En 2022, 44 agents (7 hommes / 37 femmes) ont bénéficié d'autorisations spéciales pour « garde d'enfants » pour un total de 123 jours accordés (+ 35 jours pour garde d'enfants situation COVID pour 14 agents).

➤ **Des organisations de travail personnalisées**

La collectivité permet aux agents de certains services, un choix dans leur organisation de travail entre :

- Une organisation de travail sur 35 heures hebdomadaires (réparties au choix sur 4,5 jours ou 5 jours) ;
- Ou une organisation de travail sur 39 heures hebdomadaires avec l'octroi de 23 jours de « RTT ».

De même, la collectivité laisse aux agents une certaine souplesse dans la répartition des horaires de travail en imposant uniquement des plages horaires fixes (9h-16h30 ramené à 16h00 le vendredi) et un temps de pause méridien réduit à $\frac{3}{4}$ d'heure.

- **La mise en place généralisée du télétravail (régulier ou ponctuel)** avec l'élaboration d'une Charte télétravail par délibération du bureau communautaire du 8 décembre 2021, et un assouplissement par avenant approuvé en bureau communautaire du 26 octobre 2022.

Axe 4 - Diagnostic sur les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

La Communauté de communes a mis en place, par décision du Président n°97-2022 du 18 octobre 2022, le dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral, d'agissements sexistes, d'atteintes volontaires à l'intégrité physique, de menaces ou tout acte d'intimidation, par conventionnement avec le Centre de Gestion de la Loire.

La convention est en place jusqu'au 31 décembre 2026.

En 2022, aucun acte de violence envers le personnel n'a été recensé et aucun signalement pour harcèlement ou agissement sexuel n'a été effectué.

En 2023, un acte de violence envers un agent (par une personne extérieure) a été recensé. Aucun signalement pour harcèlement ou agissement sexuel n'a été effectué.

L'agression dont a été victime l'agent féminin en 2023 a été portée à la connaissance de la Conseillère de prévention et du CST (réunion du 5 octobre 2023) et a fait l'objet de suites de la part de la Communauté de communes de Forez-Est et de la victime (appel Gendarmerie, appel des organismes partenaires en lien avec l'usager agresseur, saisie du dispositif du CDG42 pour le signalement des violences).

Sur le plan national, le diagnostic est le suivant (extrait de la publication « *Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes – chiffres clés – édition 2022* ») :

Les femmes demeurent les premières victimes des violences sexistes et sexuelles.

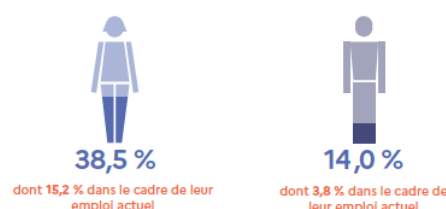
Près de 200 000 femmes ont été victimes de violences sexistes et sexuelles en 2020.



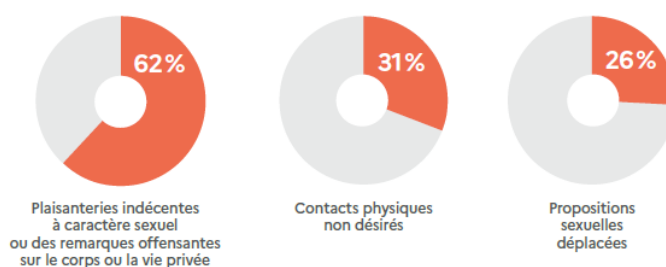
> VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL

4.8 > Le sexisme et le harcèlement sont toujours présents dans le milieu professionnel

Part des femmes et des hommes victimes de comportements sexistes et sexuels au travail au moins une fois dans leur vie professionnelle



Types de situations rapportées par les femmes victimes*



⑤ Actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour la période 2024-2026

Axe 1 : Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes		
Actions	Calendrier prévisionnel	Objectifs
Action 1.1 : Maintenir le régime indemnitaire pour une meilleure égalité entre les femmes et les hommes, basé sur une cotation métier (part mensuelle IFSE) déconnecté du genre.	Dès 2024	Résorber les écarts de rémunérations induits par le régime indemnitaire
Action 1.2 : Mettre en place l'allongement du congé paternité et produire une campagne d'incitation auprès des conjoint(e)s pour qu'ils en profitent dans son intégralité	Dès 2024	Inciter les conjoint(e)s au partage des responsabilités parentales
Action 1.3 : réfléchir à l'obtention du label pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	2026	Améliorer son attractivité en se différenciant par un signe distinct et valorisant Développer une culture commune motivante et positive, fidéliser et motiver le personnel.

Axe 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique		
Actions	Calendrier prévisionnel	Objectifs
Action 2.1 : Maintenir la mention « F/H » pour chaque offre d'emploi et parution de poste (interne et externe)	Dès 2024	Mettre en valeur la mixité lors des recrutements
Action 2.2 : Maintenir autant que possible la mixité des jurys de concours et d'examens professionnels	Dès 2024	Parvenir à une mixité dans les différents métiers présents au sein de la CCFE
Action 2.3 : Sensibiliser les professionnels chargés du recrutement à la lutte contre les stéréotypes : formation, sensibilisation, note de service, campagne d'information	2025	
Action 2.4 : Tenir compte des équilibres sexués dans la formalisation des tableaux d'avancement. Mettre en correspondance le pourcentage de femmes et d'homme composant les promouvables et ceux ayant bénéficiés effectivement d'un avancement ou d'une promotion afin de piloter cet enjeu de façon pluriannuelle	1 ^{er} semestre 2024	Veiller aux équilibres sexués dans la promotion
Action 2.5 : Suivre la mise en place du plan d'actions en Comité Social Territorial avec la Conseillère de prévention une fois par semestre.	Dès 2024	Sensibiliser les représentant(e)s du personnel et élus du CST au suivi régulier de la mise en œuvre du plan d'actions
Action 2.6 : Informer les agents du plan d'actions pour l'égalité professionnelle et les associer à sa mise en œuvre	Dès 2024	Renforcer une culture commune autour de l'égalité femmes-hommes
Action 2.7 : Partager les enjeux de l'égalité femmes-hommes à travers les cycles de formation adaptés à toutes les strates managériales	Dès 2024	
Action 2.8 : Organiser une action pour les journées de l'homme (19 novembre) et de la femme (8 mars)	2026	

Axe 3 : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale		
Actions	Calendrier prévisionnel	Objectifs
<p>Organisation et temps de travail :</p> <p>Action 3.1 : Veiller à ce que chaque agent ait un cycle de travail</p> <p>Action 3.2 : Aménager les horaires pour les parents souhaitant accompagner leurs enfants à l'école le jour de la rentrée scolaire</p> <p>Action 3.3 : Communiquer autour du temps partiel auprès des hommes (sur la base du constat que les hommes, contrairement aux femmes, n'ont pas recours à ce dispositif)</p>	<p>Dès 2024</p> <p>2025</p>	<p>Promouvoir le temps partiel auprès des hommes pour un meilleur équilibre vie personnelle / vie professionnelle</p>
<p>Télétravail :</p> <p>Action 3.4 : Maintenir le télétravail, dans le contexte de la nécessité de service, en respectant la charte Télétravail et ses avenants. Voir si de nouveaux aménagements/assouplissements sont opportuns.</p>	<p>2025</p>	<p>Proposer aux agents de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle</p>
<p>Action 3.5 : Systématiser la réalisation d'entretiens de ré-accueil après une absence longue avec le N+1</p>	<p>Dès 2024</p>	<p>Accompagner les départs longues durées et les reprises d'activité</p>
<p>Action 3.6 : Maintenir l'autorisation des absences exceptionnelles pour examens médicaux aux femmes engagées dans un parcours d'assistance médicale à la procréation (PMS)</p>	<p>Dès 2024</p>	
<p>Action sociale</p> <p>Action 3.7</p> <p>Poursuivre l'adhésion au CNAS pour proposer des aides financière et sociales à travers l'action sociale : aide liée à la garde d'enfant, ticket Cesu, plan chèque vacances...</p>	<p>Dès 2024</p>	

Axe 4 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes		
Actions	Calendrier prévisionnel	Objectifs
<p>Action 4.1 : Maintenir le dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, des harcèlements et des discriminations</p> <p>Action 4.2 : rappeler l'existence du dispositif légal de la protection fonctionnelle</p> <p>Action 4.3 : Communiquer autour de ces 2 dispositifs notamment envers les nouveaux arrivants</p>	Dès 2024	Prévenir et traiter les actes de violences, de harcèlement sexuel et les agissements sexistes
<p>Action 4.4 : Informer sur la possibilité de soutien psychologique après agression via le médecin du travail ou, le cas échéant via un psychologue clinicien</p>	2025	Prévention par la formation et la communication / sensibilisation
<p>Action 4.5 : Prévenir par la formation et la sensibilisation, à différentes strates : conseiller et assistants de prévention, service RH, encadrants.</p>	2025	Communication et sensibilisation pour une meilleure prise en charge

⑥ Glossaire

Ce glossaire est partiellement issu du guide de l'égalité femmes-hommes du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion.

DISCRIMINATION : situation dans laquelle une personne est traitée moins favorablement qu'une autre (ou qu'un groupe de personnes), en raison de son sexe, de son origine, de sa religion, etc.

DIVERSITÉ : dans le monde de l'entreprise, la diversité renvoie aux politiques mises en place pour lutter contre tout type de discrimination : fondée sur le sexe, l'origine sociale, la religion, etc.

ÉGALITÉ : principe selon lequel toutes les personnes, quelles que soient leurs caractéristiques, peuvent invoquer les mêmes droits et prétendre être traitées de la même manière.

ÉQUITÉ : principe selon lequel on cherche à donner à toutes les personnes, face à une même situation, les mêmes chances d'accès ou de réussite. Les dispositifs « d'actions positives » reposent sur le principe d'équité.

MIXITÉ : présence et participation équilibrées des deux sexes. On parle de secteur mixte à partir d'un rapport de l'ordre de 40/60 %.

PARITÉ : est à parité une instance de décision et de pouvoir composée de 50 % de femmes et 50 % d'hommes.

SÉGRÉGATION PROFESSIONNELLE : concentration de femmes ou d'hommes dans un secteur donné.

SEXISME : Le sexisme au travail s'entend de toute croyance, attitude, propos, geste, comportement ou pratique, fondés sur une distinction injustifiée entre les personnes en raison de leur sexe, et qui entraîne des conséquences préjudiciables en termes d'emploi, de conditions de travail ou de bien-être.

STÉRÉOTYPE : attribution de caractéristiques à un groupe déterminé de personnes. Les stéréotypes sont des représentations socialement construites qui influencent les comportements et perceptions individuels.

STRATÉGIE ÉGALITÉ : la loi enjoint aux entreprises de mettre en place une « stratégie égalité » pour agir en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

⑥ Acteurs et référents

Adresse mail générique : prevention@forez-est.fr

Conseiller de Prévention : GUILLEMET Anne-Laure al.guillemet@forez-est.fr

Assistants de Prévention : BONHOMME Charles c.bonhomme@forez-est.fr
MATHIAS Myriam m.mathias@forez-est.fr