



Département de Meurthe-et-Moselle
Arrondissement de BRIEY
Canton de LONGWY



Réunion du 27 septembre 2022

Nombre de membres en exercice : 55
Nombre de membres présents : 40
Nombre de pouvoirs : 12

L'an deux mille vingt-deux, le vingt-sept septembre à dix-huit heures et quinze minutes, le Conseil du Grand Longwy Agglomération s'est réuni en séance ordinaire à l'H.I.C.I., 2 rue de Lexy à REHON, sur convocation qui lui a été adressée par le Président.

Date de convocation : 21 septembre 2022

Étaient présents :

MMES BERTIN - BESSICHÉ - CAILLET - CASTRONOVO - COLIN - DI PELINO - FELTIN - FURGAUT - GOBERT (suppléante de M. HERBAYS) - INIAL - LECLERC - LORIN-CRIDEL - NAILI - TOZZO - WAGNER

Date de publication sur le site internet :

12 OCT. 2022

Pour : 52
Contre : 0
Abstention : 0

MM ACETI - AGOSTINI - BOURGUIGNON - BOUZAD (à partir du point n°12) - DE CARLI - DIDELOT - FONTAINE - FOURNEL - GIARDI - HAMEN (jusqu'au point n°12) - HUARD - JACQUE - JACQUET - KARLESKIND - KARRA - LOMBARDI - MARINI - MICHEL - ORSUCCI (jusqu'au point n°15) - PIERMANTIER - PRONESTI - ROUSSEAU - SACHER - SERVAGI - WEBER - WILMIN - ZOLFO

N°16

Objet : Plan d'actions 2022-2025 en matière d'égalité professionnelle Femmes-Hommes

Excusés :

M. ALLIERI donne pouvoir à MME LORIN-CRIDEL
M. ARIES donne pouvoir à M. BOURGUIGNON
MME BOSIZIO
M. HAMEN donne pouvoir à M. ROUSSEAU (à partir du point n°13)
MME JOLY donne pouvoir à M. SACHER
M. LENOBLE
M. MBAYE donne pouvoir à MME FURGAUT
M. ORSUCCI donne pouvoir à M. JACQUET (à partir du point n°16)
M. PLUVINET donne pouvoir à M. ACETI
M. RAULLET donne pouvoir à M. SERVAGI
MME RICHARD donne pouvoir à M. MICHEL
M. RIGHI donne pouvoir à M. PIERMANTIER
MME SEBAA donne pouvoir à M. LOMBARDI
MME RACADOT donne pouvoir à M. WILMIN

Absents :

MME ETIENNE

M. HAMEN est élu secrétaire de séance à l'unanimité

Le plan d'actions pluri-annuel 2022-2025 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit comporter obligatoirement des mesures sur les 4 axes suivants :

- Évaluer, prévenir et le cas échéant traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique
- Favoriser l'articulation entre l'activité professionnelle et vie personnelle et familiale
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral et sexuel ainsi que les agissements sexistes

Envoyé en préfecture le 11/10/2022

Reçu en préfecture le 11/10/2022

Affiché le

ID : 054-245400262-20220927-20220927D16-DE



Le plan d'actions est complémentaire aux Lignes Directrices de Gestion de la collectivité ;

VU le Code Général des Collectivités Territoriales ;

VU la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique ;

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

VU la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;

VU l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique prévoyant l'élaboration et la mise en œuvre par les employeurs publics avant le 31 décembre 2020, d'un plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sur une durée de 3 ans ;

Après avis favorable du comité technique du Grand Longwy du 19 septembre 2022 ;

Après avis favorable de la commission Finances et ressources humaines du 12 septembre 2022. ;

Le Conseil Communautaire, à l'unanimité,

- **ADOpte** le plan d'actions 2022-2025 en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (annexé à la présente délibération), qui sera transmis en préfecture de Meurthe et Moselle



Fait et délibéré les jour, mois et an
susdits

Le Président
Serge DE CARLI



EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES

Plan d'actions sur 3 ans (2022-2025)

Présenté en Comité Social Territorial le..... et en Conseil Communautaire le

Principaux textes de référence : loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes – loi n°2019-828 du 6 août de transformation de la fonction publique – accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Le plan d'actions relatif 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 les 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 (mixité des métiers, accompagnement des parcours et égal accès aux responsabilités professionnelles, mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées).
Axe 3	Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale (adaptation de l'organisation du travail et du temps de travail, soutien à la parentalité)
Axe 4	Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes (modalités de mise en place d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, des harcèlements et des discriminations – formations à la prévention des violences sexuelles et sexistes et des harcèlements).

Moyens dédiés à la mise en œuvre du plan d'action au Grand Longwy :

- Moyens humains :
 - o Désignation d'un-e référent-e interne parmi les agents communautaires
 - o Constitution d'un groupe de travail interne représentatif et issu d'agent-e-s de différents services
- Moyens matériels :
 - o Campagne de communication :
 - Notes internes
 - Messagerie électronique professionnelle
 - Informations diffusées par les responsables de service
 - Réunions internes spécifiques sur les questions autour de l'égalité femmes - hommes
 - Budget dédié pour la formation

Des actions de cette nature ont déjà été engagées en matière d'égalité professionnelle femmes-hommes au sein du Grand Longwy. Elles sont développées au sein de ses rapports annuels présentés en Conseil Communautaire.

Pour les 3 prochaines années, dans le cadre de sa politique de GRH, le Grand Longwy poursuivra celles engagées et les renforcera au besoin.

Le Plan d'actions se déclinera désormais selon les 4 axes développés ci-après :



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

Actions	Objectifs
Politique RH de rémunération : analyse des rémunérations à postes/métiers équivalents et rattrapage des écarts femmes hommes	- Aplanir les écarts sur certaines catégories et filières en utilisant notamment les leviers nécessaires du le régime indemnitaire
Pour les personnels contractuels qui ne relèvent pas d'une grille de rémunération, un travail d'évaluation doit être réalisé dès que possible afin de s'assurer qu'il n'y a pas de biais de genre	- Mise en place d'indicateurs d'écart de rémunération femmes – hommes
Volonté affichée d'aller vers une équipe de Direction Générale paritaire	- Afficher une équipe de direction paritaire. - Réduire les écarts de rémunérations moyennes entre les femmes et les hommes dans les filières représentées. - Comité de Direction composé de façon paritaire

Axe 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique (mixité des métiers, accompagnement des parcours et égal accès aux responsabilités professionnelles, mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées).

Actions	Objectifs
Recrutements (Service RH) : <ul style="list-style-type: none"> • Refonte des avis d'offres d'emplois en écritures inclusives et/ou noms épiciènes (intitulés et contenu des fiches de postes) • Introduire les thématique de l'égalité dans la formation agent.e.s • Déconstruire les idées reçues sur les métiers dits féminins ou dits masculins au moyen d'animation ad'hoc, de séminaires • Veille sur le maintien des compositions paritaires des jurys de recrutement 	<ul style="list-style-type: none"> - Former les agent.e.s en charges des recrutements à la lutte contre les stéréotypes et à l'égalité - Sensibiliser à l'importance de la mixité dans les équipes. - Travailler en profondeur sur les mentalités - Eviter d'orienter le choix d'un recrutement, d'une mobilité en fonction du sexe.
Promotions et avancements – mise en conformité pour les CAP (Commissions Administratives Paritaires) : <ul style="list-style-type: none"> • Indication de la part respective femmes hommes dans les tableaux d'avancement de grade avec ratios promouvables/promu.e.s • Maintien des droits à avancement pendant un congés parental ou de disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans 	
RH Prévention : <ul style="list-style-type: none"> • Identifier les postes à adapter (exemple : force physique remplacée par un matériel spécifique) • Intervenir au moment de l'ouverture d'un poste à « tendance stéréotypée » et accompagner le pré recrutement 	



<p>RH Formation et Mobilité :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Accompagner les demandes de mobilité ou de reconversion, en vérifiant l'absence d'inégalité femmes hommes sur les postes occupés. • Faciliter l'accès aux concours et aux examens professionnels 	
--	--

Axe 3 : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale (adaptation de l'organisation du travail et du temps de travail, soutien à la parentalité)	
Actions	Objectifs
<ul style="list-style-type: none"> • Lors de l'entretien annuel, vérifier que la personne veut maintenir le temps partiel et préciser l'adaptation de la charge de travail à la quotité du temps de travail • Etre vigilant et ne pas exclure les personnes à temps partiel pour les postes d'encadrement • Veiller à prendre en compte les disponibilités des personnes à temps partiel pour l'organisation des réunions en dehors des temps de travail obligatoires des agents 	<ul style="list-style-type: none"> - Diminuer l'impact des temps partiels sur la carrière des femmes - Rééquilibrer la proportion de prise de temps partiel entre les femmes et les hommes - Améliorer les conditions de conduite des métiers durant le temps de travail
Intégrer les questions d'équilibre des temps de vie et d'égalité dans l'organisation des réunions internes	
Favoriser des calendriers de réunion compatibles avec les temps de vie personnels (ex : éviter des réunions systématiques après 16h et avant 9h)	
Affirmer le droit à la déconnexion pour l'ensemble des agent.e.s	
Renouvellement des conditions de télétravail suite à la charte du télétravail présentée en CT en 2021.	

Axe 4 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes (Culture d'égalité et prévention, surveillance et sanction des comportements et agissements sexistes et sexuels au travail)	
Actions	Objectifs
Intégration de la thématique dans la formation à destination de la direction, des responsables de service et des agent.e.s	Prévenir, combattre et sanctionner les comportements et agissements sexistes et sexuels au travail
Exemplarité des responsables de services	Fédérer autour de l'égalité
Les agent.e.s s'engagent à garder à l'esprit les questions et enjeux d'égalité entre les femmes et les hommes et à les intégrer à leur réflexion dans leur travail quotidien	Approche intégrée du genre
Organisation annuelle d'une journée thématique sur tous les sujets autour de l'égalité femmes – hommes	