

DÉPARTEMENT DE TARN-ET-GARONNE

**EXTRAIT du PROCÈS-VERBAL  
des DÉLIBÉRATIONS**

**4ème RÉUNION DU CONSEIL DÉPARTEMENTAL DE 2020**

**Séance du 21 octobre 2020**

**CD20201021\_26**  
**id. 5442**

*Le 21 octobre 2020, les membres du Conseil départemental légalement convoqués se sont réunis à l'Hôtel du Département (82 Montauban) sous la présidence de Monsieur Christian ASTRUC, Président du Conseil départemental.*

*Nombre de membres du Conseil départemental : 30  
Quorum : 16.*

*Sont présents :*

*M. ALBUGUES, M. ASTRUC, Mme BAULU, M. BAYLET, M. BEQ, M. BERTELLI, M. BESIERS, Mme BOURDONCLE, Mme CABOS, Mme COLOMBIE, Mme DEBIAIS, M. DESCAZEUX, Mme FERRERO, M. GONZALEZ, M. HEBRARD, M. HENRYOT, Mme JALAISE, Mme LE CORRE, Mme MAURIEGE, Mme MORVAN, Mme RIOLS, M. ROGER, Mme SARDEING-RODRIGUEZ, Mme TURELLA-BAYOL*

*Sont représenté(s) :*

*Mme BAREGES (pouvoir à Mme FERRERO), M. DEPRINCE (pouvoir à M. GONZALEZ), M. MARDEGAN (pouvoir à M. ASTRUC), Mme NEGRE (pouvoir à M. ROGER), M. VIGUIE (pouvoir à Mme MAURIEGE), M. WEILL (pouvoir à Mme SARDEING-RODRIGUEZ)*

*Le quorum légal est atteint, l'Assemblée départementale a délibéré.*

**DÉLIBÉRATION**

**PERSONNEL DÉPARTEMENTAL  
PLAN D'ACTION POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE  
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

## CONTEXTE

Depuis 1946, l'égalité entre les femmes et les hommes, notamment en matière professionnelle, est consacrée au plus haut niveau du droit français.

En particulier, le préambule de la Constitution de 1946 prévoit que « *la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux des hommes* ». De même, l'article 1<sup>er</sup> de la Constitution de 1958 dispose en son deuxième alinéa que « *la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales* ».

Traduisant ce principe dans le champ de la fonction publique, la loi du 13 juillet 1983 portant droit et obligations des fonctionnaires, dite « loi Le Pors » proscrit en son article 6 bis toute « *distinction, directe ou indirecte* » entre les agents publics « *à raison de leur sexe* ».

Toutefois, en dépit de son affirmation constante en droit et comme l'a relevé le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les trois versants de la fonction publique signé le 8 mars 2013, « *il n'en demeure pas moins des inégalités persistantes, tant dans les carrières, le déroulement des parcours professionnels qu'en matière de rémunérations et de pensions* ».

L'égalité professionnelle, proclamée sans aucune ambiguïté en droit reste donc à construire dans les faits, y compris au sein des employeurs publics.

Déclarée depuis « grande cause nationale » par le Président de la République, l'égalité entre les femmes et les hommes a fait l'objet, dans la fonction publique, d'un accord le 30 novembre 2018.

L'une de ses stipulations, reprise dans la loi n° 2019-628 de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, instaure l'obligation pour les collectivités territoriales d'élaborer au plus tard le 31 décembre 2020 un plan d'action dédié sur 3 ans, dont les modalités ont été fixées par le décret n° 2020-528 du 4 mai 2020.

Très sensible à l'enjeu de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le Département de Tarn-et-Garonne entend s'inscrire pleinement dans cette démarche. Tel est l'objet du présent plan d'action.

## METHODOLOGIE

Construire un plan d'action adapté aux spécificités de la collectivité ne peut se faire sans une évaluation précise de la situation comparée des femmes et des hommes en son sein.

Pour ce faire, la stratégie départementale s'appuie sur les données figurant au rapport annuel sur l'égalité entre les femmes et les hommes présenté chaque année à l'Assemblée départementale préalablement aux débats sur le projet de budget.

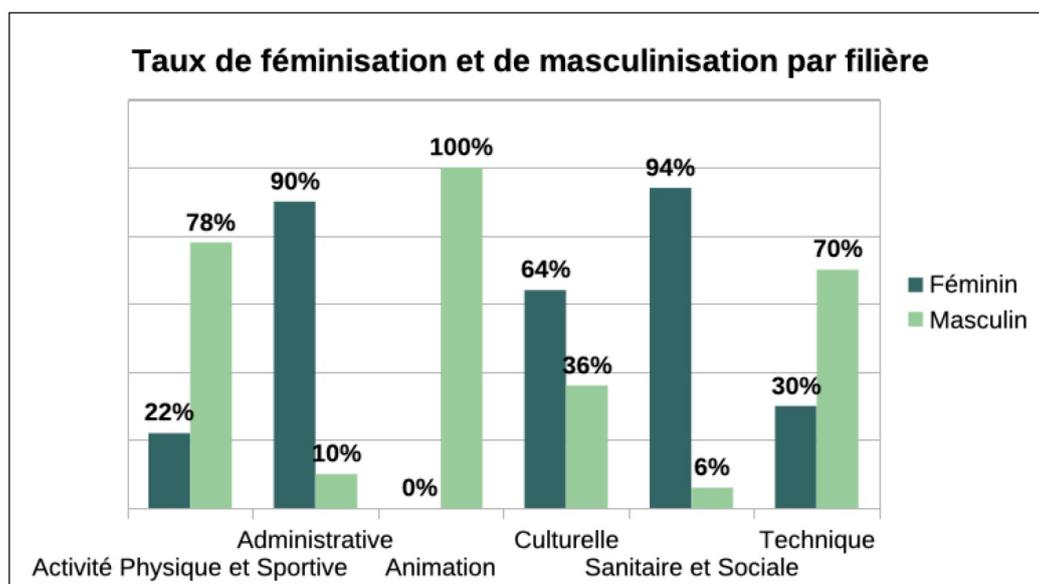
Elle se compose de diverses actions embrassant les 4 domaines définis par l'article 6 septies de la loi n° 2019-628 de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 susvisée :

- 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, cadre d'emplois, grades et emplois de la fonction publique,
- favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale,
- prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Pour chacune des mesures incluses dans le plan, les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et le calendrier de mise en œuvre sont précisés.

### I - État de la situation comparée des femmes et des hommes

- **Mixité**



Le taux de féminisation dans la collectivité s'établit à 60 % toutes filières confondues. Si l'effectif départemental est majoritairement féminin, il est cependant souligné des disparités entre les filières et les métiers exercés au sein de la collectivité ; et ce, alors même que, lors des recrutements, les postes sont réglementairement ouverts indistinctement aux hommes et aux femmes, et, bien entendu, pour des conditions salariales identiques.

Pour chaque filière, le pourcentage de femmes s'établit comme suit :

- filière technique : 30 %
- filière sanitaire et sociale : 94 %
- filière culturelle : 64 %
- filière animation : 0 %
- filière administrative : 90 %
- filière physique et sportive : 22 %

Par exemple, la filière médico-sociale est pourvue à 94 % par des femmes. Les métiers tels qu'assistants socio-éducatifs, puéricultrices ou sages-femmes sont peu occupés par des hommes.

A contrario, les emplois techniques sur la voirie sont pourvus par des hommes (90% d'hommes), malgré les améliorations constantes apportées en termes de modernisation des équipements et des matériels sont recherchées.

Ce constat local est à l'image du constat national sur ces métiers.

### **- Carrière**

Dans la collectivité, la proportion des femmes au sein des diverses catégories hiérarchiques est en faveur des femmes et augmente en fonction de la catégorie hiérarchique : 50 % en catégorie C, 63 % en catégorie B et 84 % en catégorie A. Ce ratio est supérieur au niveau national.

Pour ce qui est du recrutement et de la mobilité au sein du Département, tout poste fait l'objet d'une publication interne et/ou externe et est ouvert indifféremment aux hommes et aux femmes, quelle que soit la nature du métier recherché.

Les résultats montrent d'ailleurs une féminisation plus importante des emplois du département.

Concernant les emplois supérieurs et les emplois de direction (directeurs et chefs de service) au sein de la collectivité, le dernier rapport du bilan social fait état d'une répartition majoritairement féminine, avec 63 % de femmes. Ce très bon chiffre demeure toutefois en retrait par rapport à la proportion de femmes au sein de la catégorie A, qui constitue pourtant le principal vivier de recrutement des managers de la collectivité.

### **- Rémunération**

L'égalité salariale est en principe garantie par le statut de la fonction publique (grilles indiciaires et régime indemnitaire).

Toutefois, les données du dernier rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique (édition 2018) attestent que l'application des dispositions statutaires ne suffit pas à se prémunir contre l'ensemble des disparités. Ainsi, en 2016, dans la fonction publique territoriale, le salaire net mensuel moyen des hommes était, pour la catégorie A, supérieur en moyenne de 600 € à celui des femmes. La différence s'établissait encore à 200 € en faveur des hommes pour les catégories B et C.

Au sein du Département de Tarn-et-Garonne, il serait utile d'établir des outils d'évaluation précise des différences de rémunération et de leur évolution dans toutes leurs composantes (traitements indiciaires, régimes indemnitaires, prestations sociales...) afin de mieux documenter, prévenir et traiter les éventuels écarts.

### **- Articulation activité professionnelle/vie personnelle**

En matière de temps de travail, les différents régimes horaires (38h30/5J – 35h/5J – 35h/4,5J – et 35h/4J) et les horaires variables mis en place pour l'ensemble des agents de la collectivité depuis déjà quelques années permettent à chacune et chacun de trouver son équilibre entre activité professionnelle et vie privée.

Les réunions de travail sont aussi très majoritairement programmées au cours de la journée (pas ou peu de réunions tardives), afin de tenir compte de la vie privée.

### **- Prévention**

En matière de prévention, un groupe médico-social a été créé et se réunit trimestriellement pour évoquer et intervenir sur des situations préoccupantes dont les violences, les agressions ou l'harcèlement font partie.

## **- Conclusion**

En matière de ressources humaines, le Département de Tarn-et-Garonne adopte une politique garantissant globalement l'égalité de traitement entre tous les agents ainsi qu'une organisation du temps de travail permettant de concilier vie professionnelle et vie privée. Les acquis en la matière doivent néanmoins être préservés et consolidés.

Par ailleurs, il ressort de ce qui précède :

- un défaut de mixité dans la plupart des métiers de la collectivité,
- une connaissance incomplète de la situation en matière de rémunération ainsi que, par conséquent, de la nature et des causes des éventuels écarts.

Enfin, dans toutes les organisations, la prévention, la détection et la prise en charge des actes de violence, d'agressions ou d'harcèlement à caractère sexuel ou sexiste sont un enjeu majeur auquel il convient d'apporter des réponses fortes. La sensibilisation des agents ainsi que l'existence d'interlocuteurs de confiance et de process clairement identifiés sont des leviers à continuer à mobiliser. Ils peuvent être accentués pour lutter contre ce phénomène, notamment en facilitant la libération de la parole des victimes et des témoins.

Il en résulte que le Département de Tarn-et-Garonne entend inscrire dans le plan 5 priorités :

- améliorer le pilotage et le suivi des politiques d'égalité,
- agir en faveur de l'égalité professionnelle dans le recrutement et l'évolution de carrière des femmes et des hommes,
- garantir la meilleure articulation des temps de vie et accompagner la parentalité au sein de la collectivité,
- mettre en œuvre les outils pour une plus grande mixité des métiers au sein de la collectivité,
- prévenir et lutter contre les violences sexuelles et sexistes.

A travers ces objectifs, et les actions concrètes qui en découlent, et au-delà de la seule résorption en interne des inégalités, le Département entend faire émerger une culture de l'égalité au sein des services, profondément enracinée dans les relations quotidiennes des agents, entre eux, mais également avec leur environnement.

## **II - Mesures à mettre en œuvre au sein de la collectivité :**

Action n° 1 : mettre en place un observatoire de l'égalité dès 2022.

Action n° 2 : proposer des formations à l'égalité femmes- hommes, lutter contre les discriminations et prendre en compte la parentalité dès 2021.

Action n° 3 : former les services des ressources humaines et les encadrants et encadrantes à recruter sans stéréotype dès 2022.

Action n° 4 : proposer des actions de sensibilisation à l'égalité femmes-hommes pour tout nouvel agent au sein de la collectivité dès 2021.

Action n° 5 : favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes dans la procédure de recrutement en systématisant les jurys de recrutement mixtes dès 2021.

Action n° 6 : encourager la mixité professionnelle dans le processus de recrutement dès 2021.

Action n°7 : instaurer une « charte des temps » dès 2022.

Action n° 8 : organiser et diffuser une campagne de communication de portraits d'agents et d'agentes aux métiers atypiques pour favoriser la mixité des métiers dès 2022.

Action n° 9 : organiser une journée d'échanges entre métiers dès 2022.

Action n° 10 : élaborer un plan de prévention et de lutte contre les violences sexuelles et sexistes dès 2022

Ces actions sont précisées dans les fiches produites en annexe.

Le plan d'action ainsi établi est applicable pour une durée de 3 ans.

Le comité technique s'est prononcé favorablement sur la mise en place du plan d'action d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi proposé lors de la séance du 1<sup>er</sup> octobre 2020.

\*  
\* \*

Vu le rapport de Monsieur le Président,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,

Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique et notamment son article 80,

Vu le décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique,

Vu l'avis favorable du comité technique du 1<sup>er</sup> octobre 2020,

Vu l'avis de la commission affaires générales, personnel,

Après en avoir délibéré,

## **LE CONSEIL DÉPARTEMENTAL**

- Approuve le plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes tel que défini ci dessus et conformément aux fiches détaillées en annexe, ainsi que sa mise en place.

Adopté à l'unanimité.

Le Président ,

Christian ASTRUC