

FEM
HOMMES

PLAN D'ACTION ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

FEMMES-HOMMES ET DIVERSITÉ

2024 - 2026

Plus d'infos sur metropole.toulouse.fr



La Mairie de Toulouse et Toulouse Métropole
s'engagent pour l'égalité professionnelle !



toulouse
métropole

Le 2^e plan d'action ÉGAPRO femmes-hommes et diversité 2024-2026 est l'occasion de réaffirmer l'engagement de la collectivité en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il s'inscrit dans le cadre réglementaire et s'articule en cohérence avec les plans d'action des politiques publiques municipales et métropolitaines.

Ce 2^e plan d'action a été construit en prenant appui sur :

- le bilan et les enseignements du premier plan d'action,
- les échanges réguliers sur la thématique de l'égalité professionnelle avec les référentes et référents égalité femmes-hommes et les contributeurs et contributrices de la mise en œuvre des actions en faveur de l'égalité professionnelle,
- les retours du questionnaire « L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, qu'en pensent les agentes et agents ? »,
- un travail mené avec des groupes d'expertes et experts RH et représentants du personnel.

Parvenir à une égalité réelle nécessite d'agir dans tous les domaines, avec le concours des élus, des directions métiers, des agentes et agents des différents services, des partenaires sociaux ainsi que des partenaires externes (associations...). La méthode qui a prévalu pour l'élaboration de ce 2^e plan d'action ÉGAPRO est celle de la mobilisation, du dialogue et de la concertation. Cette méthodologie collaborative a pris appui sur des groupes de travail, un comité de pilotage et des échanges avec les instances de dialogue social.

La gouvernance et le suivi du plan témoignent de l'engagement résolu de la collectivité à progresser encore dans l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Élodie CHABAUD

Directrice générale des ressources humaines
Toulouse Métropole – Mairie de Toulouse

Préambule

En novembre 2017, l'égalité femmes-hommes était déclarée grande cause du quinquennat et a été renouvelée pour le quinquennat suivant. L'égalité femmes-hommes mobilise aujourd'hui l'ensemble des acteurs de la fonction publique et répond à des attentes de plus en plus fortes de la société dans son ensemble.

En mars 2023, un nouveau plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2023-2027 a été engagé. Ce plan d'action, composé d'une centaine de mesures, s'engage vers une égalité femmes-hommes plus réelle, pour construire une société plus égalitaire. Il se décline autour de 4 thématiques :

lutte contre les violences faites aux femmes : il faut poursuivre les efforts engagés pour assurer une protection des femmes sur l'ensemble du territoire,

santé des femmes : la santé des femmes est un levier de lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes ; les spécificités liées au genre en matière de santé étant encore taboues et parfois ignorées,

égalité professionnelle et économique : l'accès des femmes aux mêmes opportunités professionnelles et aux mêmes niveaux de rémunération que les hommes, doit être garanti pour atteindre l'égalité réelle. Ainsi le rôle des employeurs privés et publics doit être renforcé pour atteindre l'égalité salariale, l'égal accès à des postes à responsabilité et le soutien à la parentalité,

culture de l'égalité : il est nécessaire de se débarrasser des préjugés et des stéréotypes sur les filles et les garçons, les femmes et les hommes, il est donc essentiel de diffuser et de transmettre une culture de l'égalité.

La Mairie de Toulouse et Toulouse Métropole sont engagées depuis de nombreuses années dans une démarche volontariste pour promouvoir les droits des femmes et l'égalité entre les femmes et les hommes que ce soit à travers les politiques publiques et pour le droit des agentes et agents. Ainsi, après que la collectivité a eu signé la Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la cité (2009 pour la Mairie de Toulouse et 2019 pour Toulouse Métropole) elle a engagé différents plans d'action en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

3 ^e plan d'action 2022-2026 dans les politiques publiques municipales	1 ^{er} plan d'action 2023-2026 dans les politiques publiques métropolitaines
<p>Axe 1 : Renforcer la territorialisation et la transversalité de la politique publique en faveur de l'égalité</p> <p>Axe 2 : Construire et diffuser une culture commune de l'égalité</p> <p>Axe 3 : Promouvoir et visibiliser la place active des femmes dans la vie publique</p> <p>Axe 4 : Assurer l'égal accès aux droits</p> <p>Axe 5 : Prévenir et lutter contre les violences à l'égard des femmes</p> <p>Axe 6 : Mesurer l'impact des politiques publiques sur l'égalité femmes-hommes</p>	<p>Axe 1 : Poursuivre le développement d'une culture commune partagée</p> <p>Axe 2 : Renforcer l'égalité dans la mise en œuvre des politiques publiques métropolitaines</p> <p>Axe 3 : Renforcer l'impulsion des actions fédératrices avec les communes du territoire</p> <p>Axe 4 : Affiner les mesures d'évaluation pour progresser en matière d'égalité</p>

Chacun de ces deux plans intègre le plan d'action égalité professionnelle – ÉGAPRO – entre les femmes et les hommes de la Mairie de Toulouse et de Toulouse Métropole.

Le 1^{er} plan d'action s'est inscrit dans la continuité des engagements pris par la collectivité en matière de politiques publiques, il a été conçu pour répondre aux obligations législatives et réglementaires. Il s'est structuré autour de 3 axes principaux.

Axe 1 : Mobiliser les acteurs et les actrices aux enjeux de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Axe 2 : Développer l'égalité dans les conditions de travail et l'articulation des temps de vie

Axe 3 : Agir sur l'emploi pour garantir aux femmes et aux hommes l'égal accès à tous les postes

La collectivité réaffirme son engagement à garantir l'égalité professionnelle au sein de l'administration avec le plan d'action égapro femmes-hommes et diversité 2024-2026.

Avec ses agentes et agents, la Mairie de Toulouse et Toulouse Métropole disposent de levier pour assurer leur responsabilité sociétale.

Mairie de Toulouse	Toulouse Métropole
Effectif : 66 % de femmes - 34 % d'hommes Répartition des agentes et agents par catégorie : 10 % cat. A - 14 % cat. B - 76 % cat. C Des métiers genrés : 97 % de femmes dans la filière médico-sociale 70 % d'homme dans la filière sportive Encadrement : 56 % sont des femmes et 44 % sont des hommes Temps partiel : 29 % des femmes - 3 % des hommes	Effectif : 32 % de femmes - 68 % d'hommes Répartition des agentes et agents par catégorie : 20 % cat. A - 18 % cat. B - 62 % cat. C Des métiers genrés : 79 % de femmes dans la filière administrative 86 % d'hommes dans la filière technique Encadrement : 28 % sont des femmes 72 % sont des hommes Temps partiel : 17 % des femmes - 2 % des hommes

TEXTES DE RÉFÉRENCE

Loi n°2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique.

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.

Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique.

Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Sommaire

→ 4 axes stratégiques en faveur de l'égalité professionnelle

AXE 1

Partager une culture commune de l'égalité et de la diversité

page 6

Objectif 1 : Aller vers les agentes et les agents pour les sensibiliser aux enjeux de l'égalité professionnelle

Objectif 2 : Promouvoir l'égalité professionnelle et la diversité dans leur dimension RSO (Responsabilité sociale des organisations)

Objectif 3 : Soutenir et déployer le réseau égalité femmes-hommes interne à la collectivité

AXE 2

Améliorer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles

page 12

Objectif 4 : Agir pour un recrutement égalitaire

Objectif 5 : Renforcer l'égalité en matière de rémunération

Objectif 6 : Accompagner les parcours professionnels dans une démarche égalitaire

AXE 3

Agir contre le sexisme

page 18

Objectif 7 : Renforcer la prévention contre le sexisme ordinaire et les violences sexistes et sexuelles

Objectif 8 : Renforcer le dispositif de signalement des discriminations, harcèlement moral et des violences sexistes et sexuelles

AXE 4

Développer l'égalité dans les conditions de travail et l'articulation des temps de vie

page 24

Objectif 9 : Renforcer les actions d'adaptation au travail

Objectif 10 : Favoriser l'articulation des temps de vie

Axe

1

Partager une culture commune de l'égalité et de la diversité

Le premier enjeu de l'égalité professionnelle est celui du partage d'une culture commune au sein de la collectivité.

La question de l'égalité entre les femmes et les hommes a intégré la culture collective (près de 300 acteurs et actrices RH ont été formés aux enjeux de l'égalité professionnelle en 2022 et 2023, la collectivité dispose de pages d'information ÉGAPRO sur son site intranet). Il est toutefois nécessaire de poursuivre les actions de sensibilisation impulsées pour que le plus grand nombre soit informé et se sente directement concerné par les questions liées à l'égalité entre les femmes et les hommes.

En 2022, la collectivité a lancé une enquête sur la perception de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Près de 1200 réponses ont été recueillies, représentatives de la diversité des directions générales de la collectivité :

- Une majorité de femmes et d'agentes de catégorie C ont répondu : 64% de femmes et 36% d'hommes / 25% d'agentes et agents de catégorie A, 30% de catégorie B et 45% de catégorie C
- 70% des répondants considèrent l'égalité femmes-hommes comme un enjeu prioritaire.

Parmi les agentes et agents ayant répondu au sondage :

- Un répondant sur deux, estime être bien informé sur la thématique de l'égalité professionnelle. Les hommes se considèrent mieux informés que les femmes, toutefois la majorité ignore si des actions en faveur de l'égalité femmes-hommes sont mises en place au sein de leur direction,
- Une majorité des répondants n'a pas bénéficié de sensibilisation sur la question de l'égalité professionnelle (55%).

Ils et elles sont 58% à souhaiter suivre une formation sur l'égalité professionnelle. Les femmes, les jeunes et les agentes et agents de catégories A sont particulièrement intéressés.

Ainsi élues et élus, directeurs et directrices, managers et manageres, agentes et agents sensibilisés et formés ont chacun un rôle à jouer en matière d'égalité ; le cadre pour agir est plus clair.

Objectif 1.1 : Aller vers les agentes et les agents pour sensibiliser aux enjeux de l'égalité professionnelle

LES ACTIONS 2024-2026 :

- ➔ **Organiser annuellement des événements de sensibilisation** d'exposition, conférences, etc., à destination des agentes et agents sur les thématiques de l'égalité professionnelle et la diversité, notamment dans le cadre des journées internationales des droits des femmes, pour l'élimination des violences faites aux femmes, contre l'homophobie et la transphobie.

Calendrier : Chaque année

Direction(s) ou service(s) pilote(s) :

Pôle santé et qualité de vie au travail - Mission ÉGAPRO

Contributeurs et contributrices :

Communication interne, Direction générale des ressources humaines et partenaires externes selon les thématiques

Résultats attendus :

Augmentation du nombre d'agentes et agents sensibilisés aux enjeux de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la diversité

- **Sensibiliser les directrices et directeurs aux questions d'égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes, de lutte contre les discriminations et les violences sexistes et sexuelles au travail.

Calendrier : 2024

Direction(s) ou service(s) pilote(s) : Pôle santé et qualité de vie au travail - Mission ÉGAPRO

Contributeurs et contributrices : Communication interne, Direction générale des ressources humaines

Résultats attendus : Mobilisation autour de la thématique, connaissance des dispositifs internes mis en place pour lutter contre le sexisme au travail (formations, dispositif de signalement...)

- **Évaluer la perception qu'ont les agentes et les agents de l'égalité professionnelle et de la diversité** pour suivre leurs connaissances de la politique de la collectivité en matière d'égalité professionnelle et ajuster les axes de travail à continuer de déployer.

Calendrier : 2024 et 2026

Direction(s) ou service(s) pilote(s) : Pôle santé et qualité de vie au travail - Mission ÉGAPRO

Contributeurs et contributrices : Mission évaluation des politiques publiques, Mission handicap et inclusion et association L'Autre Cercle

Résultats attendus : Augmentation du nombre répondantes et répondants par rapport à la mobilisation précédente

Objectif 1.2 : **Promouvoir l'égalité professionnelle et la diversité dans le cadre de la responsabilité sociétale des organisations**

LES ACTIONS 2024-2026 :

→ **Élaborer et diffuser annuellement un support de communication présentant une synthèse du rapport égalité femmes hommes.**

Calendrier : Chaque année

Direction(s) ou service(s) pilote(s) : Pôle santé et qualité de vie au travail
- Mission ÉGAPRO

Contributeurs et contributrices : Direction de la communication,
Mission égalité diversités

Résultats attendus : Les actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la diversité sont accessibles au plus grand nombre tant en interne qu'en externe

→ **Développer une sensibilisation autour de la communication égalitaire** en mettant à jour les pages de l'intranet de la collectivité sur la thématique de l'égalité professionnelle, en partageant la charte de communication interne et en réajustant progressivement les documents administratifs internes (courriers aux agentes et agents, documents formation...).

Calendrier : 2026

Direction(s) ou service(s) pilote(s) : Pôle santé et qualité de vie au travail
- Mission ÉGAPRO

Contributeurs et contributrices : Direction de la communication interne, Direction générale des ressources humaines

Résultats attendus : Mise à jour des documents internes, participation au développement de la marque employeur

Objectif 1.3 :

Soutenir et déployer le réseau Égalité femmes-hommes interne à la collectivité

LES ACTIONS 2024-2026 :

- ➔ **Formaliser les missions des référentes et référents égalité femmes-hommes**, les identifier auprès de chaque direction de la collectivité et les former aux enjeux et impacts d'une politique publique en matière d'égalité femmes-hommes.

Calendrier : 2024

Direction(s) ou service(s) pilote(s) : Mission égalité diversités, Pôle santé et qualité de vie au travail - Mission ÉGAPRO

Contributeurs et contributrices : Ensemble des directions de la collectivité

Résultats attendus : Identification d'une ou d'un référent dans chaque direction, enrichissement de l'expertise du réseau, acquisition d'un langage, d'une posture, d'une vision adaptée aux enjeux de l'égalité femmes-hommes

- ➔ **Mobiliser des contributeurs et contributrices** (agents de toutes catégories et représentants du personnel) pour la mise en œuvre du plan d'action ÉGAPRO femmes-hommes et diversité et les former aux enjeux et impacts de la politique en matière d'égalité professionnelle femmes-hommes.

Calendrier : 2024

Direction(s) ou service(s) pilote(s) : Pôle santé et qualité de vie au travail - Mission ÉGAPRO

Contributeurs et contributrices : Agentes et agents de différentes directions de la collectivité

Résultats attendus : Constitution de trois équipes projets thématiques comprenant des agentes et agents de différentes directions et des représentantes et représentants du personnel issus de la formation spécialisée RSO (responsabilité sociétale des organisations), enrichissement de l'expertise de mise en œuvre du plan d'action ÉGAPRO.

- Faire connaître **le réseau égalité femmes-hommes des référents et des contributeurs** en réalisant un trombinoscope qui précisera les missions de chacune et chacun.

Calendrier : 2024

Direction(s) ou service(s) pilote(s) : Mission égalité diversité, Pôle santé et qualité de vie au travail - Mission ÉGAPRO

Contributeurs et contributrices : Référents et contributeurs égalité femmes-hommes

Résultats attendus : Diffusion du trombinoscope via l'intranet de la collectivité

- **Animer le réseau égalité femmes-hommes** en partageant les bonnes pratiques (politiques publiques et égalité professionnelle), les besoins collectifs ou propres à chaque direction.

Calendrier : Chaque année

Direction(s) ou service(s) pilote(s) : Mission égalité diversité, Pôle santé et qualité de vie au travail - Mission ÉGAPRO

Contributeurs et contributrices : Direction audit et conseil en organisation

Résultats attendus : Organisation de réunions annuelles, mise en place d'outils pour travailler en réseau

Axe

2

Améliorer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles

L'activité professionnelle demeure empreinte de stéréotypes genrés ce qui constitue un frein pour la mise en œuvre concrète de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Au sein de la collectivité, comme au niveau national et dans la fonction publique territoriale, on constate (Cf : *Étude menée en 2023 par le cabinet Équation Territoriale*) :

- une répartition inégale des femmes et des hommes dans les filières (ségrégation horizontale) : la filière sanitaire et sociale compte 97 % de femmes à la Mairie de Toulouse et la filière technique compte 86 % d'hommes à Toulouse Métropole,
- une répartition inégale des femmes et des hommes dans les niveaux hiérarchiques (ségrégation verticale) avec des carrières plus contraintes pour les femmes pour lesquelles on note plus de temps partiel, moins de position sur les postes les plus élevés,
- des écarts de rémunération* de 10,2% en défaveur des femmes, à la Mairie de Toulouse (nombre important de femmes en catégorie C : 67% de femmes) et de 5,5% en défaveur des hommes à Toulouse Métropole (nombre important de femmes en catégorie A proportionnellement à leur part dans l'effectif global : 54% de femmes).

rémunérations mensuelles brutes des titulaires en ETPR 2021*

Au-delà des enjeux réglementaires, la collectivité est engagée dans le cadre de la stratégie Ressources Humaines 2021-2026 dans une démarche d'évolution pour répondre aux attentes et faire face aux défis actuels et futurs. Ainsi, l'attention portée aux conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités est intégrée aux cinq orientations définies dans le cadre des lignes directrices de gestion 2022-2026 (exemplarité/agilité/proactivité/prévention/responsabilité)

Ainsi, sur les temps forts de la vie des agentes et agents que sont le recrutement, la mobilité, la carrière, il s'agira de veiller à lutter contre les stéréotypes, favoriser la mixité et s'assurer que les femmes et les hommes aient les mêmes droits.

Objectif 2.1 : **Agir pour un recrutement égalitaire**

LES ACTIONS 2024-2026

- ➔ Organiser et mettre en place une formation pour les acteurs et actrices du recrutement (Direction générale des ressources humaines et Services opérationnels ressources humaines-SoRH) ainsi que les managers et managers, sur la **thématique du recrutement égalitaire**, dans une approche inclusive, exempt de toute discrimination (égalité femmes-hommes/ lutte contre l'homophobie et la transphobie/inclusion des personnes en situation de handicap).

Calendrier : 2025

Direction(s) ou service(s) pilote(s) : Direction développement RH

Contributeurs et contributrices : Service recrutement des talents et coordination des SoRH

Résultats attendus : Partage d'une culture commune en matière de non-discrimination, d'une posture professionnelle et d'une vision adaptée aux enjeux de l'égalité.

- **Conforter le processus de recrutement égalitaire** en s'assurant que la thématique intègre le dispositif PROCESS-PROCEDURES de la collectivité.

Calendrier : 2025

Direction(s) ou service(s) pilote(s) : Direction développement ressources humaines

Contributeurs et contributrices : Service recrutement des talents

Résultats attendus : Intégration des grands axes relatifs au recrutement égalitaire dans les procédures internes partagées par les acteurs et actrices métier (charte de recrutement égalitaire)

- Accentuer la **communication égalitaire des offres d'emploi**, de stages ou d'apprentissage.

Calendrier : 2026

Direction(s) ou service(s) pilote(s) : Service recrutement des talents

Contributeurs et contributrices : Pôle santé et qualité de vie au travail - Mission ÉGAPRO / acteurs et actrices du recrutement au sein des SoRH / Direction de la communication

Résultats attendus : Promotion des métiers de la collectivité sous un angle non genré

- Favoriser la **mixité dans les services** en menant des actions spécifiques auprès de services où les filières sont particulièrement genrées : petite enfance, atelier mécanique, entretien de la voirie, sports...

Calendrier : Chaque année

Direction(s) ou service(s) pilote(s) : Direction développement ressources humaines

Contributeurs et contributrices : Directions métiers / Direction de la communication

Résultats attendus : Recrutement de saisonnières dans les métiers plutôt occupés par des hommes, démarches de sensibilisation auprès des écoles pour le recrutement d'apprentis hommes dans le secteur de la petite enfance et pour le recrutement de mécaniciennes.

Objectif 2.2 : Renforcer l'égalité en matière de rémunération

LES ACTIONS 2024-2026 :

- ➔ Inclure un objectif relatif à l'égalité femmes-hommes dans le cadre d'une évolution du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) pour **traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, réduire les disparités entre filières** conformément aux lignes directrices de gestion ressources humaines.

Calendrier : 2026

Direction(s) ou service(s) pilote(s) : Direction administration ressources humaines

Contributeurs et contributrices : Directions de la direction générale des ressources humaines

Résultats attendus : Évolution effective du RIFSEEP.

- ➔ Poursuivre le suivi des indicateurs en matière d'égalité professionnelle femmes-hommes et mettre en place l'**INDEX de l'égalité professionnelle** pour rendre plus accessibles les avancées en ce qui concerne l'égalité professionnelle notamment en matière de rémunération. et conformément à la loi du 19 juillet 2023.

Calendrier : Chaque année

Direction(s) ou service(s) pilote(s) : Pôle santé et qualité de vie au travail - Mission ÉGAPRO

Contributeurs et contributrices : Les directions de la direction générale des ressources humaines

Résultats attendus : Publication sur le site de la collectivité de l'INDEX pour la Mairie de Toulouse et pour Toulouse Métropole

Objectif 2.3 :

Accompagner les parcours professionnels des agentes et agents, dans une démarche égalitaire

LES ACTIONS 2024-2026 :

- ➔ Veiller au **respect des ratios promouvables/promus par genre** et suivre son évolution.

Calendrier : Chaque année

Direction(s) ou service(s) pilote(s) : Service carrières

Contributeurs et contributrices : Service opérationnel numérique de la direction générale des ressources humaines

Résultats attendus : Un indicateur de suivi intégré au rapport annuel Égalité femmes-hommes

- ➔ Renforcer les actions de formation permettant à chaque agente et agent de développer ses savoirs et compétences transversales par la mise en place de **parcours de développement de compétences thématiques** ou métiers.

Calendrier : Chaque année

Direction(s) ou service(s) pilote(s) : Service développement des talents

Contributeurs et contributrices : Les différentes directions de la collectivité

Résultats attendus : Mise en place et déploiement d'un parcours de développement des compétences « égalité, diversité et lutte contre les discriminations »

- Inclure un objectif relatif à l'égalité femmes-hommes dans le cadre du travail mené sur les mobilités internes et expérimenter la mise en place d'un **atelier de type « Osez les carrières au féminin »**.

Calendrier : 2025

Direction(s) ou service(s) pilote(s) : Pôle santé et qualité de vie au travail - Mission ÉGAPRO

Contributeurs et contributrices : Service développement des talents / Communication interne

Résultats attendus : Mise en place d'un groupe d'échanges et de formation en direction des agentes de catégorie C et B moins représentées dans les candidatures sur des postes à responsabilité

Axe

3

Agir contre le sexisme au travail

La question du sexisme est maintenant repérée dans le monde du travail et les différentes lois rappelant l'interdiction et les modalités de sanction des violences sexistes et sexuelles au travail permettent progressivement que la parole se libère et que l'écoute se fasse de plus en plus attentive au sein de la collectivité sur cette thématique.

Depuis plusieurs années maintenant, la collectivité est fortement engagée en faveur de la prévention et du traitement des violences sexistes et sexuelles au travail (VSST) :

- quatre référentes et référents VSST (deux représentants du personnel et deux représentants de l'administration) ont été nommés, formés et orientent les agentes et agents qui s'interrogent sur le sujet (victimes, témoins, managers et managers...)
- un dispositif de signalement existe depuis 2013, il a été mis à jour pour prendre en compte la thématique des violences sexistes et sexuelles,
- une campagne de communication 360° est déployée depuis 2022, sur la thématique « Dites non aux violences sexistes et sexuelles au travail » : articles sur l'intranet de la collectivité, conférence annuelle, campagne d'affichage,
- des dispositifs de formation ont été mis en place à compter de 2021 avec du micro-learning pour les managers et managers, l'intervention de dix formateurs et formatrices internes dans neuf directions volontaires pour la formation. Ainsi plus de 1.100 agentes et agents ont bénéficié d'une formation pour reconnaître et faire face aux violences sexistes et sexuelles au travail.

Pour que la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail soit efficace, la mise en place d'une politique de prévention et de traitement du sexisme au travail doit prendre appui sur l'interdiction, la sensibilisation et la formation et par la sanction en cas de dérive. On intervient ici sur une thématique liée à l'éducation de chacune et chacun et les « mentalités collectives, engluées dans les stéréotypes de genre » (Réf : *Brigitte GRESY*) freinent la prise de conscience et le changement.

Ainsi la poursuite des actions engagées est indispensable.

Objectif 3.1 :

Renforcer la prévention contre le sexisme et les violences sexistes et sexuelles au travail

LES ACTIONS 2024-2026 :

- ➔ **Nommer, former et communiquer sur la mise en place des quatre nouvelles et nouveaux référents violences sexistes et sexuelles de la collectivité, chargés d'orienter et d'accompagner les agentes et agents qui s'interrogent sur le sujet (victimes, témoins, manageurs et manageuses...).**

Calendrier : 2024

Direction(s) ou service(s) pilote(s) : Pôle santé et qualité de vie au travail - Mission ÉGAPRO

Contributeurs et contributrices : Service développement des talents / Communication interne

Résultats attendus : Coordination des quatre référents VSST en lien avec la Direction générale des ressources humaines (Responsable dispositif de signalement, psychologues, assistantes sociales...)

- Former et sensibiliser le plus grand nombre d'agentes et agents de la collectivité à **la lutte contre les violences sexistes et sexuelles et les discriminations**, avec le déploiement d'un plan de développement des compétences « Égalité, diversité et lutte contre les discriminations ».

Calendrier : Chaque année

Direction(s) ou service(s) pilote(s) : Pôle santé et qualité de vie au travail - Mission ÉGAPRO

Contributeurs et contributrices : Service développement des talents / Communication interne

Résultats attendus : Un nombre de directions engagées contre le sexisme et les violences sexistes et sexuelles au travail, en augmentation par rapport au plan d'action précédent

- **Intégrer dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) des indicateurs genrés et des indicateurs relatifs aux risques d'agissements sexistes**, harcèlements et agressions sexuelles. Former les préventeurs à la thématique.

Calendrier : 2024

Direction(s) ou service(s) pilote(s) : Pôle santé et qualité de vie au travail - Prévention

Contributeurs et contributrices : Mission ÉGAPRO du Pôle santé et qualité de vie au travail

Résultats attendus : Une attention portée par les préventeurs et préventrices sur la thématique du sexisme au travail

- **Dès l'embauche, informer les agentes et agents sur les violences sexistes et sexuelles au travail** en intégrant dans le livret d'accueil sécurité au travail un volet sur les risques de discrimination et de violences sexistes et sexuelles au travail.

Calendrier : 2024

Direction(s) ou service(s) pilote(s) : Pôle santé et qualité de vie au travail / Service prévention

Contributeurs et contributrices : Responsable du dispositif de signalement

Résultats attendus : Mention dans le livret d'accueil des risques professionnels en lien avec le harcèlement, les discriminations et les violences sexistes et sexuelles

- Proposer **une sensibilisation à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail aux élu(e)s de la collectivité** en leur présentant les outils développés par la Direction générale des ressources humaines sur la thématique.

Calendrier : 2025

Direction(s) ou service(s) pilote(s) : Pôle santé et qualité de vie au travail – Mission ÉGAPRO en lien avec la responsable mission CMSPD – Conseil Métropolitain de Sécurité et de Prévention de la Délinquance

Contributeurs et contributrices : Service développement des talents / Communication interne

Résultats attendus : Participation des élu(e)s à l'action

- Créer et diffuser **une nouvelle campagne de communication positive, décalée et diversifiée dans ses supports, sur la thématique du sexisme au travail**, en veillant à inclure les violences envers les personnes LGBTQ+.

Calendrier : 2025

Direction(s) ou service(s) pilote(s) : Pôle santé et qualité de vie au travail – Mission ÉGAPRO

Contributeurs et contributrices : Communication interne

Résultats attendus : Diffusion des différents supports et mobilisation des managers et managers des services opérationnels ressources humaines (SoRH), du Pôle SQVT et des référentes et référents VSST pour des questions et/ou des signalements

Objectif 3.2 :

Renforcer le dispositif de signalement des discriminations, du harcèlement moral et des violences sexistes et sexuelles au travail

LES ACTIONS 2024-2026 :

- **Optimiser le dispositif** de recueil et de traitement des situations de discrimination, harcèlement moral et violences sexistes et sexuelles au travail : réduire les délais de traitement, sensibiliser les acteurs et actrices ressources humaines, formaliser le process.

Calendrier : 2024 et 2025

Direction(s) ou service(s) pilote(s) : Pôle santé et qualité de vie au travail-Responsable du dispositif de signalement en lien avec la Direction générale des ressources humaines

Contributeurs et contributrices : Direction audit et conseil en organisation

Résultats attendus : Diffusion sur l'intranet de la collectivité d'une information sur le process relatif au dispositif de signalement et délais de traitement des signalements réduits

- Proposer aux différents acteurs et actrices intervenant dans le cadre des signalements pour violences sexistes et sexuelles (responsable du dispositif, référente protection fonctionnelle, psychologue et assistante sociale, gestionnaire accidents de travail, cellule obligations et déontologie...) de **participer à la formation des référentes et référents VSST.**

Calendrier : 2024

Direction(s) ou service(s) pilote(s) : Pôle santé et qualité de vie au travail - Mission ÉGAPRO

Contributeurs et contributrices : Service développement des talents / Communication interne

Résultats attendus : Participation des acteurs et actrices concernés

- ➔ Formaliser et mettre en œuvre une **procédure d'accompagnement des victimes déclarées**, des présumés auteurs et autrices et du collectif de travail.

Calendrier : 2026

Direction(s) ou service(s) pilote(s) : Pôle santé et qualité de vie au travail – Mission ÉGAPRO

Contributeurs et contributrices : Pôle santé et qualité de vie au travail – psychologues et assistantes sociales, partenaires associatifs

Résultats attendus : Accompagnement effectif de victimes

Axe

4

Développer l'égalité dans les conditions de travail et l'articulation des temps de vie

L'égalité professionnelle pour tous et toutes est une des dimensions de la qualité de vie au travail.

Parmi les différences dans le travail, entre les femmes et les hommes, il est à noter que les femmes et les hommes ne sont pas confrontés aux mêmes conditions d'exposition aux risques, ni aux mêmes contraintes liées à l'articulation des temps de vie (temps de travail et temps hors travail). La prise en compte de la santé des femmes au travail (grossesse, menstruations...) et celle de la conciliation des temps de vie pour tous et toutes constituent des leviers importants pour la réalisation de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

À noter, les temps partiels demeurent des « temps au féminin » :

- 15% des agentes de Toulouse Métropole travaillent à temps partiel et 2% des agents (Données issues du Rapport social unique pour l'année 2022),
- 27% des agentes de la mairie de Toulouse travaillent à temps partiel et 3% des agents (Données issues du Rapport social unique pour l'année 2022).

Pour répondre à une partie des enjeux d'égalité et de qualité de vie au travail, la collectivité a, dans le cadre du plan d'action ÉGAPRO 2021-2023, réalisé un « guide parentalité et travail » permettant de mieux accompagner les agentes et agents à connaître leurs droits pour articuler vie familiale et vie professionnelle.

L'usage de plus en plus répandu des technologies de l'information, la mise en place pour certains métiers du télétravail, les questions de santé publique qui percutent la santé au travail, nous encouragent à poursuivre les actions favorisant la santé et les conditions de travail.

Objectif 4.1 : **Renforcer les actions d'adaptation au travail**

LES ACTIONS 2024-2026 :

- ➔ Engager une réflexion sur **les risques liés à la grossesse selon l'exposition aux risques professionnels** pour informer les managers et manageuses, les services opérationnels ressources humaines et les femmes enceintes sur la conciliation entre grossesse et activité professionnelle.

Calendrier : 202-2026

Direction(s) ou service(s) pilote(s) : Pôle santé et qualité de vie au travail - Mission ÉGAPRO et préventeurs et préventrices

Contributeurs et contributrices : Agentes et agents de prévention, équipe projet ÉGAPRO

Résultats attendus : Une information aux SoRH et aux agentes via le site intranet de la collectivité / procédure

- Renforcer le déploiement des vêtements de travail et **équipements de protection individuelle adaptés à toutes les morphologies** et aux températures.

Calendrier : 2025

Direction(s) ou service(s) pilote(s) : Pôle santé et qualité de vie au travail- préventeurs et préventrices

Contributeurs et contributrices : Responsable achat - Mission ÉGAPRO

Résultats attendus : Retour de satisfaction des utilisatrices, ajustement du marché si nécessaire

- Étudier la mise en place d'un **congé menstruel/congés pour règles incapacitantes** : périmètre, modalités de mise en œuvre, d'accompagnement et de suivi.

Calendrier : 2024

Direction(s) ou service(s) pilote(s) : Direction administration ressources humaines et Pôle santé et qualité de vie au travail - Mission ÉGAPRO

Contributeurs et contributrices : Equipe projet ÉGAPRO

Résultats attendus : Proposition de contenu pour la mise en œuvre d'un congé pour règles incapacitantes : modalités de mise en œuvre, modalités d'accompagnement et de suivi

Objectif 4.2 : Favoriser l'articulation des temps de vie

LES ACTIONS 2024-2026 :

- Élaborer une **charte des temps** permettant de promouvoir les bonnes pratiques, partager principes et valeurs liés à l'organisation du travail dans le respect des besoins de la collectivité et de l'équilibre des temps de vie.

Calendrier : 2024-2025

Direction(s) ou service(s) pilote(s) : Pôle santé et qualité de vie au travail - Mission ÉGAPRO

Contributeurs et contributrices : Direction administration ressources humaines, équipe projet EGAPRO

Résultats attendus : Un livrable

- Engager une réflexion pour faciliter l'accès des agentes et agents aux **modes de garde de la petite enfance**.

Calendrier : 2025

Direction(s) ou service(s) pilote(s) : Direction Pôle santé et qualité de vie au travail - Mission ÉGAPRO

Contributeurs et contributrices : Direction de la petite enfance

Résultats attendus : Un livrable

- Renforcer les actions engagées sur le thème **parentalité et travail** : guides, évènement sur le thème de la parentalité...

Calendrier : 2025

Direction(s) ou service(s) pilote(s) : Direction Pôle santé et qualité de vie au travail - Mission ÉGAPRO

Contributeurs et contributrices : Direction de la communication, Direction administration ressources humaines

Résultats attendus : Mise à jour du guide « parentalité et travail », élaboration d'un guide « proches aidantes et aidants » et conférence annuelle

L'égalité professionnelle est un facteur de cohésion, d'amélioration de la qualité de vie au travail, de la performance et de l'image de la collectivité.

Agir sur l'égalité, c'est partager une nouvelle culture dans le cadre d'une approche intégrée de l'égalité, c'est promouvoir les bons exemples, c'est équilibrer et mettre en visibilité les conditions de travail et d'emploi des agentes et agents.



La Mairie de Toulouse et Toulouse Métropole s'engagent pour l'égalité professionnelle !



toulouse
métropole