



D.2021.04.07.9.1

**EXTRAIT DU REGISTRE
DES DELIBERATIONS DU SYNDICAT MIXTE DES TRANSPORTS EN COMMUN
DE L'AGGLOMERATION TOULOUSAIN**

Séance du 7 Avril 2021

9 - RESSOURCES HUMAINES ET ORGANISATION**9.1 – RAPPORT DE SITUATION EN MATIERE D'EGALITE FEMMES-HOMMES – ANNEE 2020 ET PLAN D'ACTION 2021-2023**

L'an deux mille vingt et un, le sept avril à Toulouse Métropole, le Comité Syndical du Syndicat Mixte des Transports en Commun de l'Agglomération Toulousaine, s'est réuni sous la présidence de Monsieur Jean-Michel LATTES, Président du Syndicat Mixte.

	PRESENTS	POUVOIR	ABSENTS-EXCUSES
TOULOUSE METROPOLE			
ANDRÉ Gérard	X		
BRIAND Sacha	X		
CARLES Joseph	X		
CARNEIRO Grégoire	X		
CHOLLET François	X		
FAURE Dominique	X		
GRASS Francis	X		
LATTES Jean-Michel	X		
MOUDENC Jean-Luc		X (M. Lattes)	
PERRIN Philippe	X		
PORTARRIEU Jean-François		X (M. Perrin)	
TERRAIL-NOVES Vincent	X		
TRAUTMANN Pierre		X (M. Briand)	
TRAVAIL-MICHELET Karine		X (M. André)	
SICOVAL			
LUBAC Christophe	X		
SANGAY Dominique		X (M. Lubac)	
SITPRT			
BACOU Denis	X		
MARTIN Yannick	X		
MURETAIN AGGLO			
SUAUD Thierry	X		
TERRISSE Jean-Marc		X (M. Suaud)	

Exposé de Monsieur le Président :

En application de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (articles 61 et 77 de la loi), les communes et EPCI de plus de 20 000 habitants, les départements et les régions doivent présenter à l'assemblée délibérante un rapport annuel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Le décret n°2020-528 du 4 mai 2020 définit les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des nouveaux plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

Le rapport et le plan d'action ont été présentés en Comité Technique du 30 mars 2021.

Il est proposé aux membres de l'Assemblée délibérante de prendre acte de la présentation du rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes au sein de Tisséo-Collectivités pour l'année 2020 ainsi d'adopter le plan d'action 2021-2023 relatif à l'égalité professionnelle.

Le Comité Syndical :

Entendu l'exposé de Monsieur le Président :

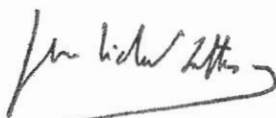
Après en avoir délibéré et à l'unanimité des votants :

ARTICLE 1 : PREND ACTE de la présentation du rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes au sein de Tisséo-Collectivités pour l'année 2020.

ARTICLE 2 : ADOPTE le plan d'action 2021-2023 relatif à l'égalité professionnelle.

ARTICLE 3 : DIT que la présente délibération sera transmise à Monsieur le Préfet pour contrôle de la légalité.

Ainsi fait et délibéré les jour, mois et an que dessus,
Pour extrait conforme,
Le Président,



Jean-Michel LATTES

RAPPORT DE SITUATION ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES 2020



Tisséo Collectivités - 2020



SOMMAIRE

I RAPPORT ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES

INTRODUCTION

1. Textes
2. Objectifs

DONNÉES GÉNÉRALES LIÉES AUX EFFECTIFS

1. Répartition par genre
2. Pyramide des âges
3. Part des titulaires et non-titulaires
4. Les recrutements

DONNEES LIÉES A LA RÉPARTITION DES EFFECTIFS

1. Répartition par filières
2. Répartition par catégorie hiérarchique
3. Répartition sur les emplois fonctionnels et de direction
4. Répartition sur la catégorie A et par filières

DONNES LIÉES AU TEMPS DE TRAVAIL ET A LA RÉMUNERATION DES EFFECTIFS

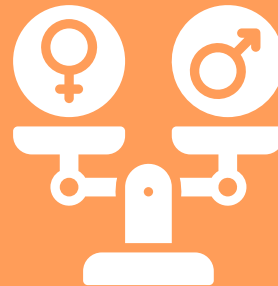
1. Répartition sur le temps partiel
2. Rémunération : salaires nets mensuels
3. Rémunération : salaire médian





I RAPPORT ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES

Tisséo Collectivités - 2020



INTRODUCTION

1. Textes

- La loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour « *l'égalité réelle entre les femmes et les hommes* » introduit de nouvelles obligations, parmi lesquelles l'élaboration d'un rapport annuel sur la situation de la collectivité en matière d'égalité entre les hommes et les femmes.



2. Objectifs et constats généraux

- Le rapport doit dresser **un bilan** sur **les politiques menées** par la collectivité en faveur de l'égalité en direction de ses agents : recrutement, temps de travail, promotion, conditions de travail, rémunération et articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.
- Dans la fonction publique territoriale comme dans l'ensemble du monde du travail public ou privé, le paysage de la répartition des agents par genre est plutôt inégalitaire : l'incontestable **féminisation des effectifs** (61 % des agents territoriaux sont des femmes) répond à une parité déséquilibrée des métiers et à une difficulté pour les agents féminins à occuper des emplois de Direction, particulièrement dans les grandes collectivités.

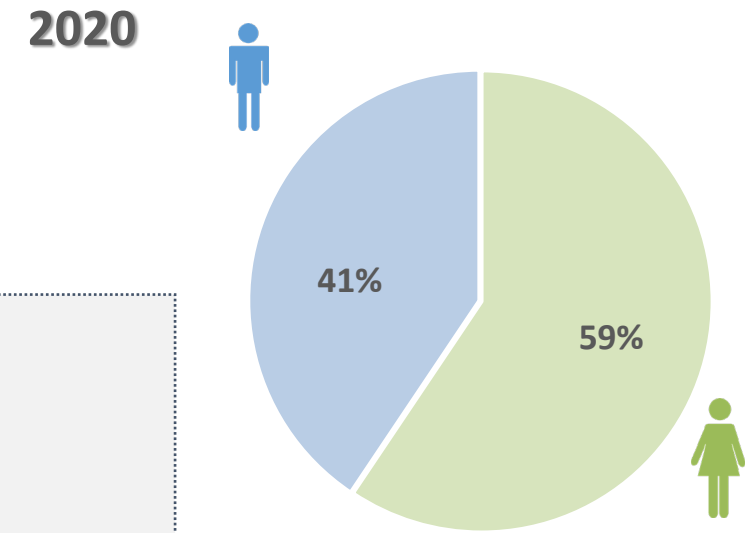
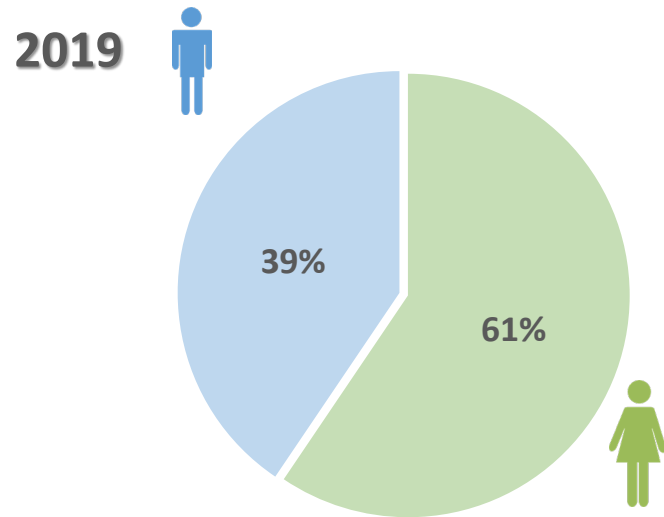


DONNÉES GÉNÉRALES LIÉES AUX EFFECTIFS



1. Répartition par genre (titulaires et non titulaires)

	2019			2020		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Effectifs	66	42	108	60	41	101



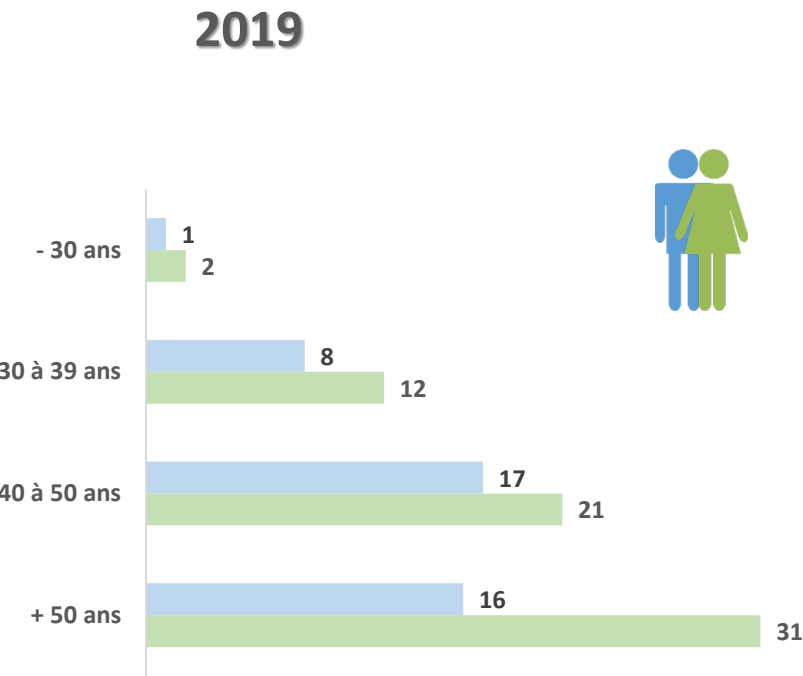
AU NIVEAU NATIONAL,
DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE :

Part des femmes : 65,8%
Part des fonctionnaires : 79,1 %
Part des contractuels : 20,3 %

Source : Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les H/F - Edition 2019

Accusé de réception en préfecture
031-253100986-20210407-20210407-9-1D-DE
Date de télétransmission : 07/04/2021
Date de réception préfecture : 07/04/2021

2. Pyramide des âges (titulaires et non titulaires)



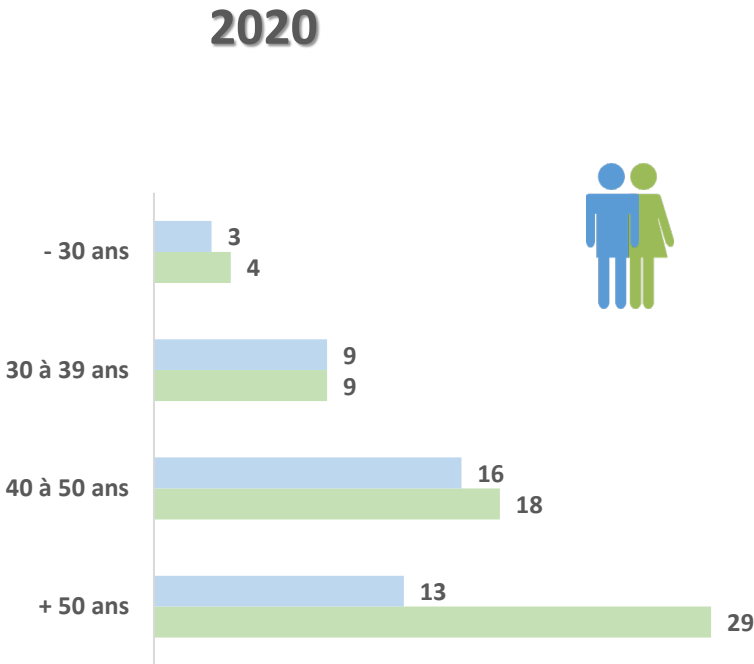
AGE MOYEN F/H TISSEO COLLECTIVITES EN 2020
47 ANS

AGE MOYEN F/H TISSEO COLLECTIVITES EN 2019
48 ANS

AU NIVEAU NATIONAL,
DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE :

Age moyen
Femmes : 45,5 ans
Hommes : 45,1 ans

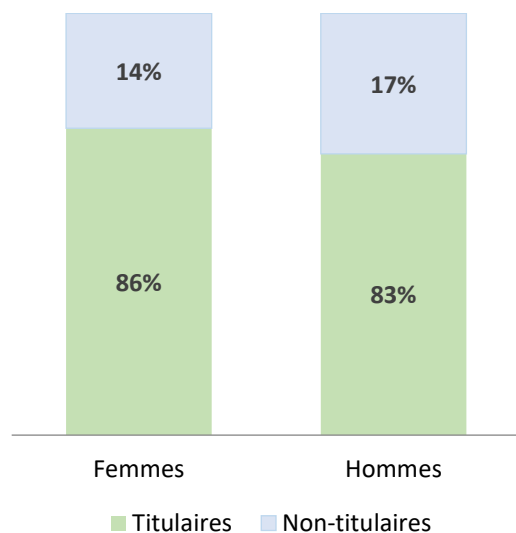
Source : Rapport annuel sur l'égalité
professionnelle entre les H/F - Edition 2018



3. Part des titulaires et non-titulaires



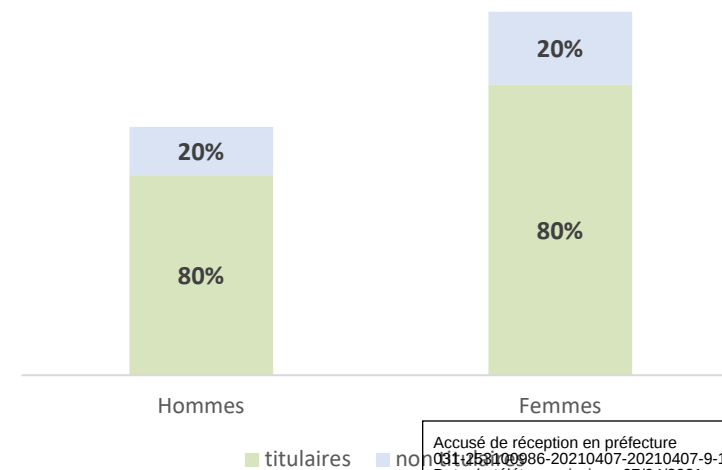
	2019			2020		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Titulaires	57	35	92	48	33	81
Non titulaires	9	7	16	12	8	20
Total	66	42	108	60	41	101



AU NIVEAU NATIONAL,
 DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE :

Titulaires **Non titulaires**
 Femmes : 59 % Femmes : 67 %
 Hommes : 41 % Hommes : 33 %

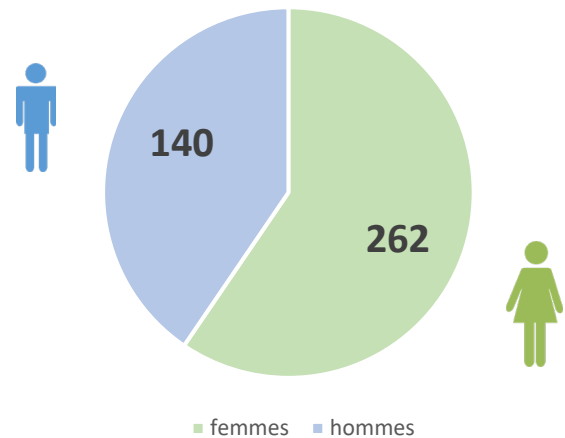
Source : DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2019



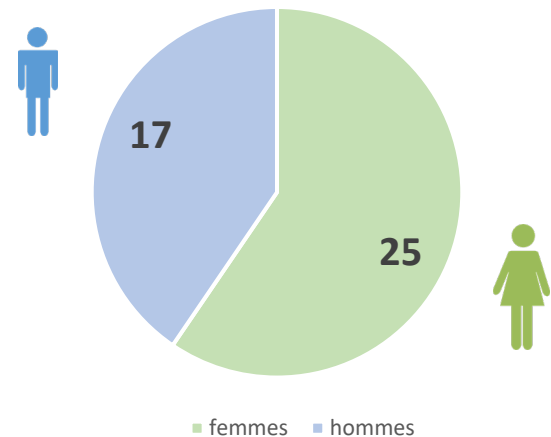


Les recrutements

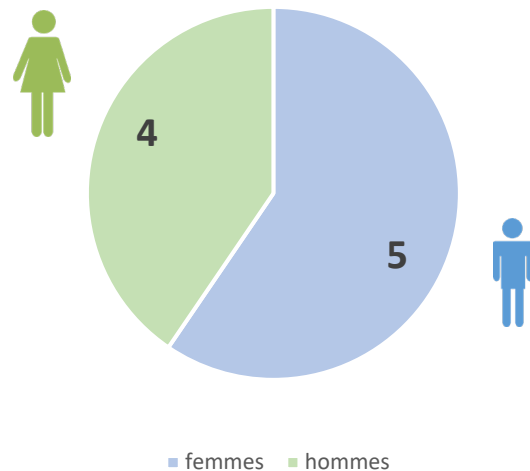
Nombre de candidats femmes et hommes sur un total de **402 candidatures**



Nombre de candidats hommes et femmes **retenus pour entretien**



Répartition Femmes/Hommes **choix finaux**



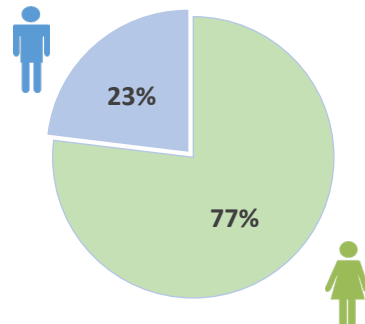
DONNÉES LIÉES A LA RÉPARTITION DES EFFECTIFS

1. Répartition par filières (titulaires et non titulaires emplois permanents et non permanents)

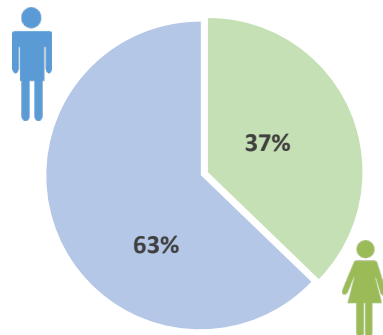


2019

Filière administrative



Filière technique



AU NIVEAU NATIONAL,
DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE :

Filière administrative

Femmes : 82 %
Hommes : 18 %

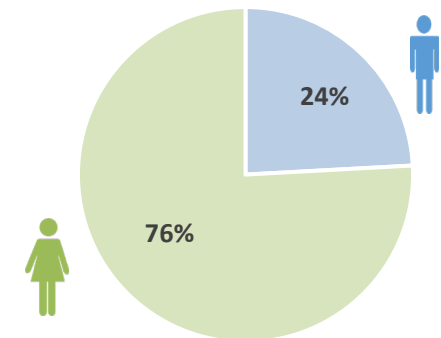
Filière technique

Femmes : 41 %
Hommes : 59 %

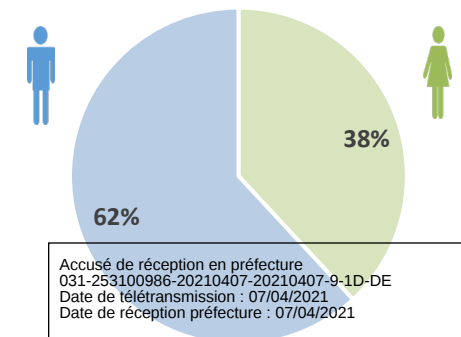
Source : DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2019

2020

Filière administrative



Filière technique

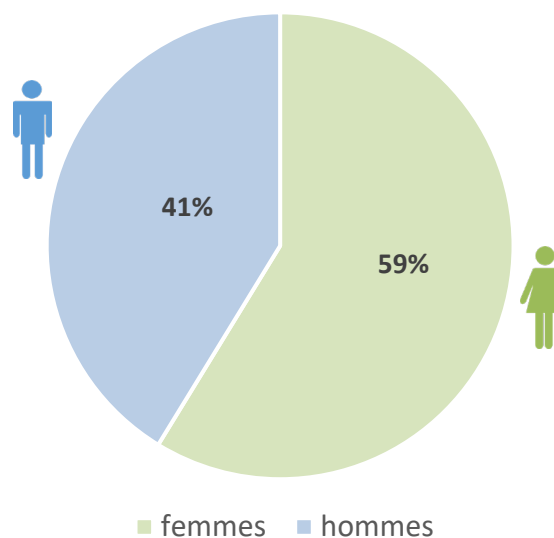


Accusé de réception en préfecture
031-253100986-20210407-20210407-9-1D-DE
Date de télétransmission : 07/04/2021
Date de réception préfecture : 07/04/2021

Répartition par filières (TITULAIRES)

2020	Femmes	Hommes	Total
Filière administrative	36	9	45
Filière technique	11	24	35
Total	47	33	80

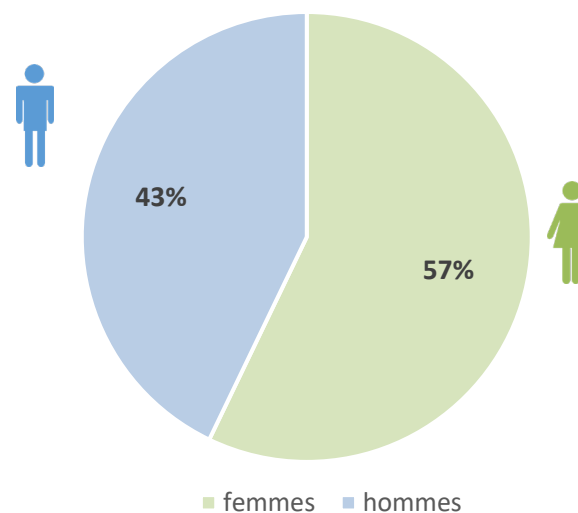
Répartition Femmes/Hommes des effectifs titulaires



Répartition par filières (NON TITULAIRES SUR EMPLOIS PERMANENTS)

2020	Femmes	Hommes	Total
Filière administrative	6	3	9
Filière technique	2	3	5
Total	8	6	14

Répartition Femmes/Hommes des effectifs (non titulaires)



2. Répartition par catégorie (titulaires et non titulaires)

2020	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	26	33	59
Catégorie B	12	3	15
Catégorie C	21	6	27
Total	59	42	101

RÉPARTITION DES EFFECTIFS DE LA FONCTION PUBLIQUES PAR CATÉGORIE :

Catégorie A

Femmes : 62 %
Hommes : 38 %

Catégorie B

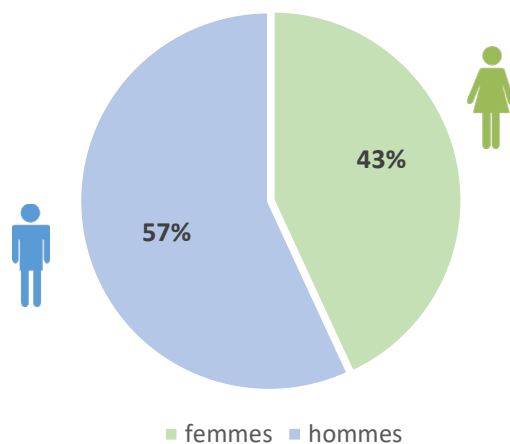
Femmes : 63 %
Hommes : 37 %

Catégorie C

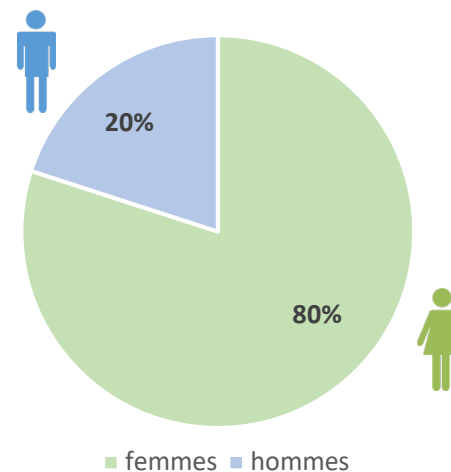
Femmes : 61 %
Hommes : 39 %

Source : DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2018

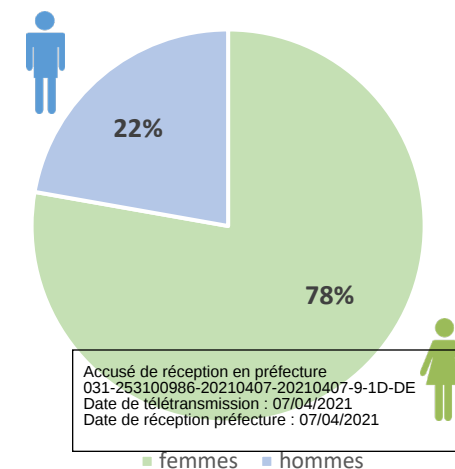
Répartition Catégorie A



Répartition Catégorie B



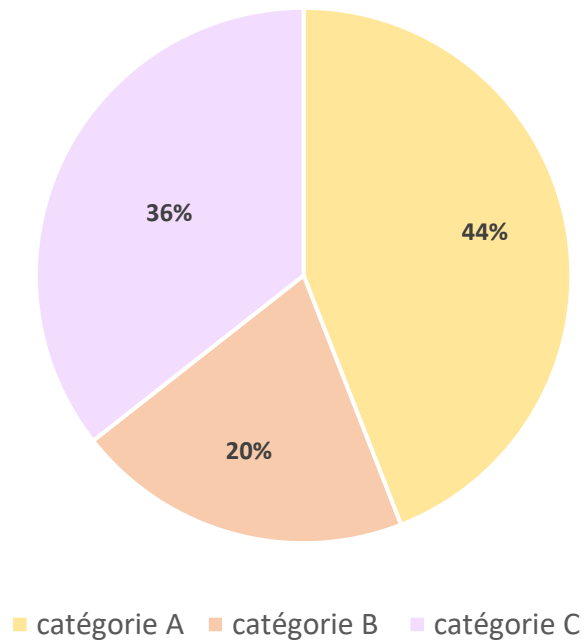
Répartition Catégorie C



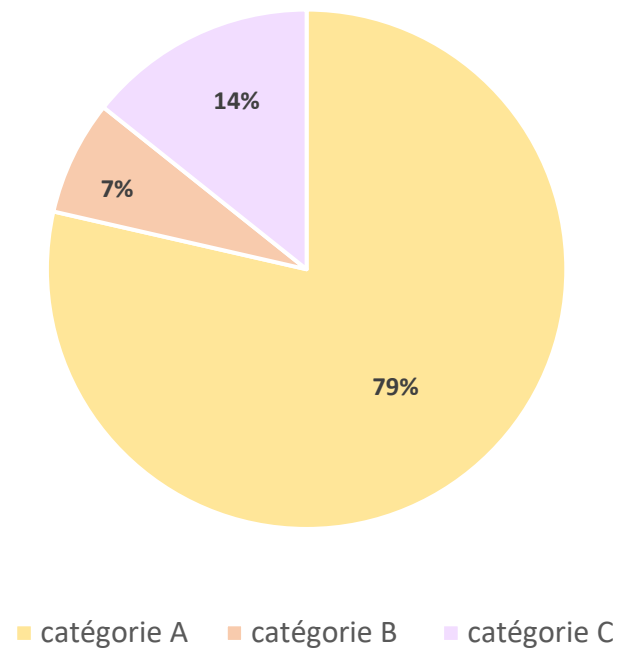
Accusé de réception en préfecture
031-253100986-20210407-20210407-9-1D-DE
Date de télétransmission : 07/04/2021
Date de réception préfecture : 07/04/2021

Répartition femmes/hommes sur l'ensemble des catégories

Pourcentage de femmes selon les catégories



Pourcentage d'hommes selon les catégories



3. Répartition sur les emplois fonctionnels et de direction (titulaires et non titulaires) ok

2019	Femmes	Hommes	Total
Emplois fonctionnels	1	2	3
Postes de direction	7	3	10
Emplois d'encadrement supérieur et de direction	1	2	3
Responsable de service	1	2	3
Total	10	9	19

AU NIVEAU NATIONAL,
DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE :

Emplois d'encadrement supérieur et de direction

Femmes : 37 %
Hommes : 63 %

Emplois fonctionnels administratifs

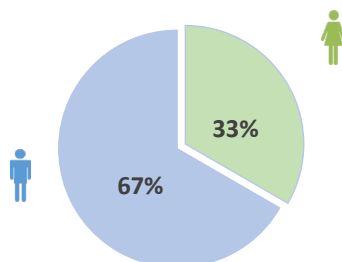
Femmes : 35 %
Hommes : 65 %

Emplois fonctionnels techniques

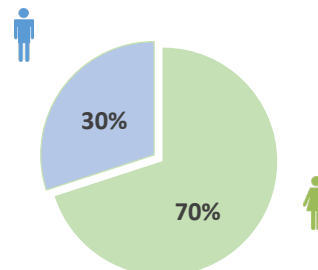
Femmes : 16,5 %
Hommes : 83,5 %

Source : DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2014

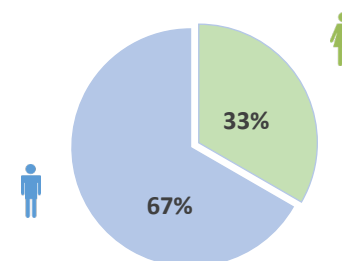
Emplois fonctionnels



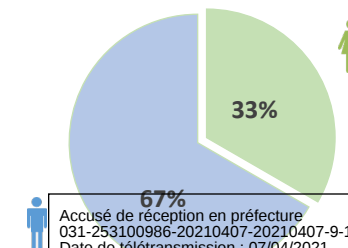
Poste de direction



Emplois d'encadrement supérieur et de direction



Responsables de service



Accusé de réception en préfecture
031-253100986-20210407-20210407-9-1D-DE
Date de télétransmission : 07/04/2021
Date de réception préfecture : 07/04/2021

Répartition sur les emplois fonctionnels et de direction (titulaires et non titulaires)

2020	Femmes	Hommes	Total
Emplois fonctionnels et Postes de direction	8	5	13
Emplois d'encadrement supérieur et de direction et Responsables de service	3	6	9
Total	11	11	22

**AU NIVEAU NATIONAL,
DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE :**

Emplois d'encadrement supérieur et de direction

Femmes : 37 %
Hommes : 63 %

Emplois fonctionnels administratifs

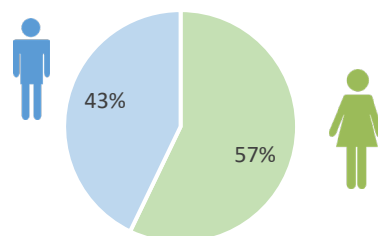
Femmes : 35 %
Hommes : 65 %

Emplois fonctionnels techniques

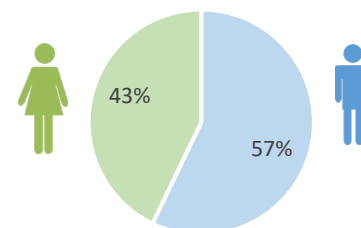
Femmes : 16,5 %
Hommes : 83,5 %

Source : DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2019

Emplois fonctionnels et Postes de direction



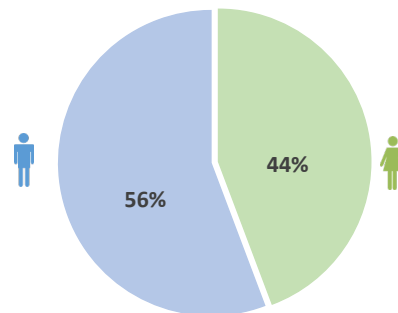
Emplois d'encadrement supérieur et de direction et Responsables de service



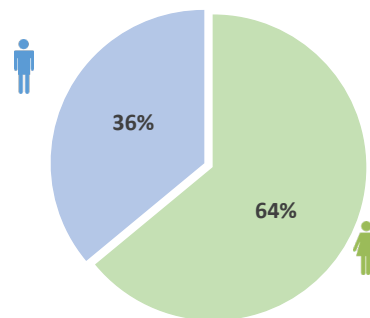
4. Répartition sur la catégorie A et par filières (titulaires et non titulaires)

2019	Femmes	Hommes	Total
Cadre A Filière administrative	16	9	25
Cadre A Filière technique	11	25	36
Total	27	34	61

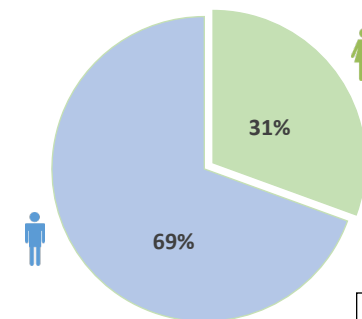
FEMMES-HOMMES
CATEGORIE A – TOUTES FILIERES



FEMMES-HOMMES
CATEGORIE A – FILIERE ADMINISTRATIVE



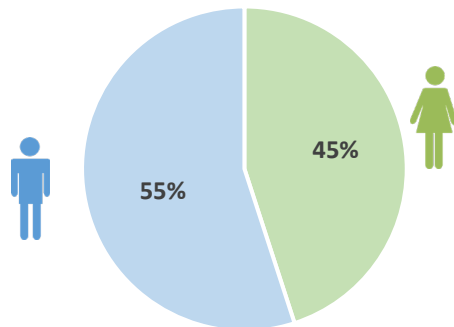
FEMMES-HOMMES
CATEGORIE A – FILIERE TECHNIQUE



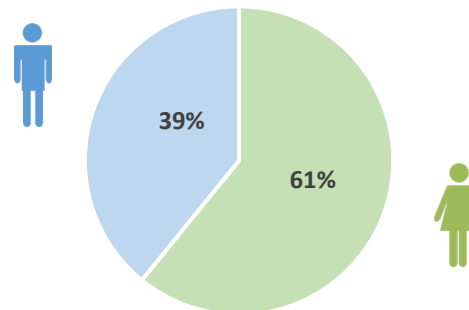
Répartition sur la catégorie A et par filières (titulaires et non titulaires)

2020	Femmes	Hommes	Total
Cadre A Filière administrative	14	9	23
Cadre A Filière technique	13	24	37
Total	27	33	60

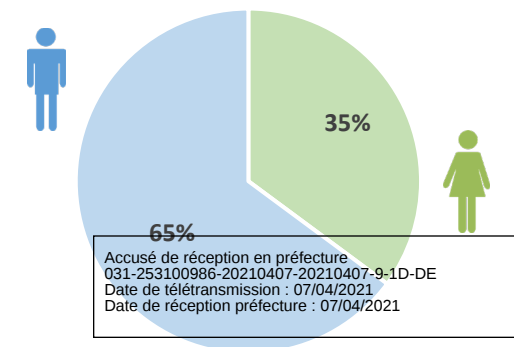
Répartition Femmes/Hommes,
Catégorie A toutes filières



Répartition Femmes/Hommes, Catégorie A
filière administrative



Répartition Femmes/Hommes, Catégorie A
filière technique



Accusé de réception en préfecture
031-253100986-20210407-20210407-9-1D-DE
Date de télétransmission : 07/04/2021
Date de réception préfecture : 07/04/2021

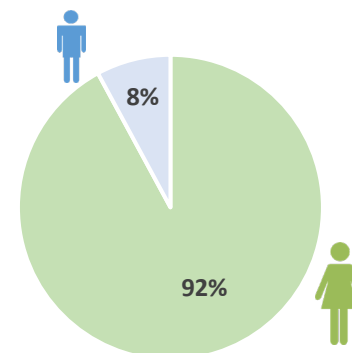
DONNES LIÉES AU TEMPS DE TRAVAIL ET A LA RÉMUNÉRATION DES EFFECTIFS



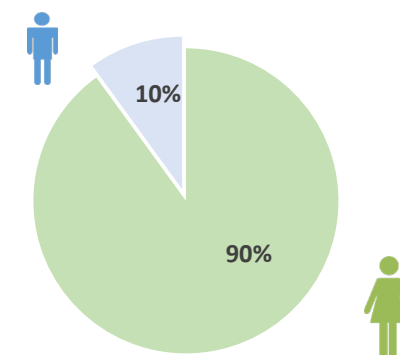
1. Répartition sur le temps partiel (titulaires et non titulaires)

2020		Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	Temps partiel	7	1	8
	Temps complet	20	29	49
	Total	27	30	57
Catégorie B	Temps partiel	4	0	4
	Temps complet	10	3	13
	Total	14	3	17
Catégorie C	Temps partiel	6	0	6
	Temps complet	16	5	21
	Total	22	5	27
Total	Temps partiel	17	1	18
	Temps complet	46	37	83
	Total	63	38	101

2020



2019



Accusé de réception en préfecture
031-253100986-20210407-20210407-9-1D-DE
Date de télétransmission : 07/04/2021
Date de réception préfecture : 07/04/2021



Rémunération : salaires nets moyens mensuels (ramenés en ETP - titulaires et non titulaires)

2019	Femmes	Hommes
Catégorie A		
Moyenne	3 556 €	3 846 €
Catégorie B		
Moyenne	2 256 €	2 027 €
Catégorie C		
Moyenne	1 909 €	1 759 €

AU NIVEAU NATIONAL DANS LA FONCTION PUBLIQUE
TERRITORIALE :
Salaires nets mensuels
Femmes : 1 826 € - Hommes : 2 008 €
Soit une différence de 182 € (en 2016)

Catégorie A : 3 297 €
Catégorie B : 2 319 €
Catégorie C : 1 752 €

Source : DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro édition 2018

2020	Femmes	Hommes
Catégorie A		
Moyenne	3 263 €	3 411 €
Catégorie B		
Moyenne	2 290 €	1 507 €
Catégorie C		
Moyenne	1 946 €	1 802 €

3. Rémunération : salaires médians nets mensuels en 2020

(ramenés en ETP - titulaires et non titulaires)

	Femmes	Hommes
Catégorie A		
Moyenne	3 159 €	3 301 €
Catégorie B		
Moyenne	2 342 €	1 456 €
Catégorie C		
Moyenne	1 902 €	1 841 €



Syndicat Mixte des Transports en Commun de l'Agglomération Toulousaine



PLAN D'ACTION ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES 2020-2023

Tisséo Collectivités - 2020



SOMMAIRE

INTRODUCTION

1. Textes
2. Objectifs
3. Le contexte de Tisseo Collectivités

I PROPOSITIONS D'ACTION POUR L'EGALITE FEMMES/HOMMES

1. Lutter contre les discriminations, violences, harcèlement sexuel et moral
2. Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale
3. Supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière

II MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE DU PLAN D'ACTION

1. Indicateurs de suivi
2. Communication
3. Calendrier



INTRODUCTION

1. Textes

La loi du 6 août 2019 transpose les dispositions de l'accord du 30 novembre 2018 relatif **à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique**. En vertu de cet accord, de nouvelles obligations pèsent sur les employeurs des trois fonctions publiques.

L'État, ses établissements publics administratifs, les hôpitaux publics, les collectivités locales et les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 20 000 habitants doivent élaborer un **plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**. La durée de ce plan est de trois ans au maximum, renouvelable.

2. Objectifs

Ce plan doit comporter au moins des mesures visant à :

- ✓ **Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération** entre les femmes et les hommes ;
- ✓ **Garantir leur égal accès aux corps, cadres 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**.

3. Le contexte de Tiseo Collectivités

Ce plan d'action s'inscrit dans le cadre des Lignes Directrices de Gestion dont l'un des axes porte sur la mise en place d'une stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines.





1. Lutter contre les discriminations, violences, harcèlement sexuel et moral

→ Prévenir et prendre en charge les violences faites aux agents sur leur lieu de travail

Objectifs :

- Informer les agents, les gestionnaires RH et les cadres (management opérationnel) sur ces questions
- Assister et accompagner les agents dans ces situations différentes
- Transmettre au CHSCT, CT

Mesures :

- Mettre en place un dispositif d'alerte
- Intégrer les informations pour mieux définir, connaître, prévenir et traiter le harcèlement sexuel et moral dans le livret d'accueil à destination des agents
- Sensibiliser les agents « encadrants » sur le sujet
- Associer le CHSCT pour évaluer, analyser et définir des mesures de prévention
- Intégrer et actualiser le document unique (risques psycho-sociaux)



2. Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale



→ Informer les agents des règles et des effets en termes de carrière en fonction des choix faits en matière de congés familiaux et de temps partiel

Objectifs :

- **Gérer l'interruption de carrière** pour obligations familiales
- **Favoriser un congé familial équitable** et **sécuriser le congé parental** pour les parents
- **Accompagner le retour des agents en congé parental** afin de **faciliter la reprise de l'activité** à l'issue du congé parental
- **Accompagner les femmes et les hommes** vers les postes à responsabilité

Mesures :

- Concevoir/utiliser des plaquettes d'informations à destination des agents sur l'impact des congés familiaux (congé parental, de solidarité familiale, de présence parentale, demande de disponibilité pour élever un enfant de moins de 12 ans ou demande de temps partiel par rapport à leurs carrières)
- Proposer des entretiens individuels sur l'orientation de carrière

→ Mettre en place des dispositifs d'organisation du temps de travail



Objectifs :

- **Mieux organiser les temps de travail des agents** (concilier les nécessités d'organisation du travail et les souhaits des agents)
- **Alimenter et favoriser le dialogue social**

Mesures :

- **Adapter l'organisation du travail et du temps de travail**
 - Télétravail
 - Mise en place de formations relatives aux nouvelles modalités de travail à distance
 - Elaborer une charte des temps
 - Mise en place formations relatives à la gestion du temps de travail
- **Soutenir la parentalité**
 - Poursuivre la facilitation de la prise des congés familiaux et de la reprise à l'issue
 - Poursuivre la sécurisation de la situation des femmes enceintes
 - Encourager le recours à l'assistante sociale pour accompagner la résolution des problématiques familiales
- **Favoriser le retour à l'emploi après une interruption longue**

→ Améliorer les conditions de travail des agents

Objectifs :

- Etablir un diagnostic sur les conditions de travail et sur **les types de risques par genre** (pénibilité, tensions au travail, accidents de travail, maladies professionnelles, absentéisme, remplacements...)
- **Alimenter le dialogue social et mesurer les évolutions dans le temps**
- **Proposer des actions d'amélioration**

Mesures :

- Accompagner les agents en leur proposant des mesures d'amélioration/préconisation d'actions :
 - Maintien dans l'emploi (interventions ergonomiques et psychologiques)
 - Politique de mobilité
 - Valorisation des postes et des compétences
 - Accompagnement relatif à la mixité
- Proposer, si besoin, des **audits organisationnels** intégrant le thème du bien-être au travail des agents



3. Supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière



→ Mener une politique volontariste de réduction des inégalités salariales entre les femmes et les hommes

Objectifs :

- Objectiver le régime indemnitaire en fonction des niveaux de responsabilité et des fonctions

Mesures :

- Etablir un diagnostic sur les salaires entre les Femmes et les Hommes au sein de Tisseo Collectivités (rapport annuel)
- Proposer des mesures correctrices d'amélioration

Exemples :

- Fonder l'attribution et le montant des primes et indemnités individuelles sur des critères objectifs : fonctions, responsabilités, compétences, objectifs... (établir une grille définissant les conditions d'attribution et de modulation)
- Réduire les écarts de régime indemnitaire entre les filières

→ Mener des recrutements exemplaires

Objectifs :

Effectuer des recrutements exemplaires en objectivant la procédure de recrutement

Mesures :

Définir avec précision et objectivité le profil de poste et les compétences nécessaires pour occuper le poste :

- Dans la publicité des avis de recrutement/fiches de poste :
 - Ne faire aucune référence à un genre spécifique
 - Ajouter automatiquement la spécification H/F
 - Féminiser ou masculiniser les noms de métiers
 - Veiller à rester neutre dans les avis de recrutement et s'adresser indifféremment aux femmes et aux hommes
- Dans la phase de sélection des candidats :
 - Utiliser une grille de lecture objective centrée sur les compétences pour trier les CV
 - Sensibiliser les différents acteurs du recrutement à la lutte contre les discriminations par le biais d'une fiche rappelant les bonnes pratiques
 - Recevoir en entretien des femmes et des hommes pour tous les postes à compétences égales
 - Mettre en place pour les entretiens de sélection des grilles d'évaluation sur la base de critères objectifs de sélection (compétences) (ne demander aucune info relative à l'âge en amont, les notions de nbre d'enfant, de situation maritale)
 - Elaborer un compte-rendu du recrutement qui explicite le choix du candidat retenu



→ Faciliter l'égal accès des femmes et des hommes aux formations et à l'information en matière d'emploi

Objectifs :

Assurer l'égal accès à la formation

Mesures :

- Etablir un bilan des actions de formation menées au sein de Tisseo Collectivités
- Proposer et favoriser des formations professionnelles proches du lieu de travail (voire éventuellement des formations ouvertes à distance)
- Proposer du conseil en évolution professionnelle aux agents au cas par cas (hommes et femmes), à l'issue d'une interruption de carrière pendant au moins 1 an
- Déterminer le type d'action de formation pour accompagner l'adaptation à l'emploi ainsi qu'un planning de formation (afin de reprendre les fonctions dans les meilleures conditions)
- Concevoir et mettre en œuvre des modules spécifiques de formation/information (sur l'égalité professionnelle)



Modalités de mise en œuvre du plan d'action



1. Indicateurs de suivi

- Communication de l'index égalité femmes/hommes personnel + RP (source : ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion)
- Présentation annuelle aux RP des chiffres clés en matière de rémunération, répartition, avancements de grades ...
- Mise en place d'une enquête



2. Communication

La mise en œuvre de ces mesures ne peut être efficace que si elle est relayée à tous les niveaux de la collectivité.

→ À la Direction et au personnel encadrant

Les **managers et l'encadrement** devront également être sensibilisés de façon à ce qu'ils puissent appliquer et transmettre les bonnes pratiques à leurs collaborateurs.

→ À l'ensemble des agents

Afin de permettre à tous les agents de prendre connaissance des différentes orientations retenues dans le plan d'action et d'avoir une pleine connaissance du dispositif et des droits auxquels ils peuvent prétendre, une campagne de communication sera organisée à travers les différents supports de communication interne (Intranet, journal interne).

→ Sur l'intranet

Mise en place d'une page dédiée sur les inégalités F/H, actualité régulière égalité F/H

3. Calendrier



	ACTIONS	OBJECTIFS DE MISE EN OEUVRE
Lutter contre les discriminations, violences, harcèlement sexuel et moral	Intégrer et actualiser le document unique	annuel
	Associer le CHSCT pour évaluer, analyser et définir des mesures de prévention	annuel
	Intégrer ces informations dans le livret d'accueil à destination des agents	2021
	Mettre en place des dispositifs d'alerte	2021
	Sensibiliser les agents « encadrants » des formations/informations sur les sujets relatifs au harcèlement sexuel et moral	2022
Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale	Soutenir la parentalité	annuel
	Adapter l'organisation du travail et du temps de travail	annuel
	Concevoir/utiliser des plaquettes d'informations à l'adresse de Tisséo Collectivités et à destination des agents sur l'impact des congés familiaux	2022
	Proposer des entretiens individuels sur l'orientation de carrière	2022
	Elaborer une charte des temps	2022
	Proposer des audits organisationnels intégrant le thème du bien-être au travail des agents	2023
Réduire les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière	Etablir un diagnostic sur les salaires entre les Femmes et les Hommes au sein de Tisséo Collectivités + Etablir un bilan des actions de formation menées au sein de Tisséo Collectivités	annuel
	Définir avec précision et objectivité le profil de poste et les compétences nécessaires pour occuper le poste	2021
	Proposer et favoriser des formations professionnelles proches du lieu de travail	2021
	Proposer du conseil en évolution professionnelle aux agents au cas par cas (hommes et femmes), à l'issue d'une interruption de carrière pendant au moins 1 an	2021
	Proposer des mesures correctrices d'amélioration	2022
	Concevoir et mettre en œuvre des modules spécifiques de sensibilisation sur l'égalité professionnelle	2022
	Déterminer le type d'action de formation pour accompagner l'adaptation à l'emploi ainsi qu'un planning de formation	2022
	Assurer l'égal accès à la formation	2022



Syndicat Mixte des Transports en Commun de l'Agglomération Toulousaine