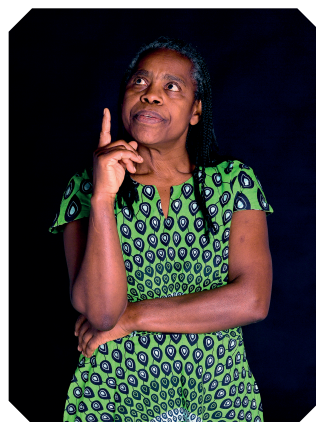


ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES & LES HOMMES

PLAN D'ACTION
2021-2023



Pour la journée internationale des droits des femmes du 8 mars 2020, la Mairie de Toulouse en lien avec ses partenaires associatifs, a présenté près de 250 portraits de «Femmes inspirantes, femmes remarquables». Une partie des portraits de l'exposition (conçue par la Mission égalité-diversités de la Mairie de Toulouse) étaient ceux d'agentes de la Mairie et de la Métropole de Toulouse, dont les parcours de vie et les choix professionnels ouvrent le champ des possibles.
Photos réalisées par © Bernard AÏACH Mairie de Toulouse.

PLAN D'ACTION 2021-2023 POUR LA MAIRIE ET LA MÉTROPOLE DE TOULOUSE

L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018 prévoit l'élaboration et la mise en œuvre, par les employeurs publics d'ici le 31 décembre 2020, d'un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sur une durée de trois ans. Le contenu du plan d'action est précisé par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 relative à « *la transformation de la fonction publique* ».

Le contexte particulier de l'année 2020 (Pandémie Coronavirus et élections municipales reportées à fin juin 2020) a bousculé l'organisation initialement envisagée pour la co-construction du plan d'action 2021-2023 pour l'égalité entre les femmes et les hommes de la Mairie et Toulouse Métropole.

Ainsi, le Pôle Santé et Qualité de Vie au Travail de la Direction Générale des Ressources Humaines de la Mairie et de Toulouse Métropole a conduit une réflexion, en lien avec un certain nombre d'acteurs RH, de représentants des organisations syndicales consultés sur le sujet et l'appui d'une stagiaire en Master 2 Genre, Égalité et Politiques Sociales.

Le plan d'action 2021-2023 pour l'égalité entre les femmes et les hommes prend appui sur un premier niveau de diagnostic élaboré à travers les *Rapports de situation comparée (données chiffrées au 31 décembre 2019)* dont ont été dégagés un certain nombre de points clés.

La mise en place du plan d'action 2021-2023 pour l'égalité entre les femmes et les hommes pour la Mairie et Toulouse Métropole doit prendre en compte les limites du diagnostic qui nécessite une plus large consultation et l'investissement de toutes et tous.



LES POINTS CLÉS DU DIAGNOSTIC

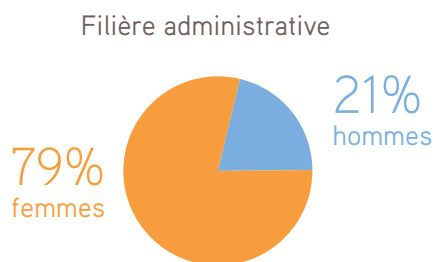
Les ***Rapports de situation comparée*** (RSC) en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, apportent des éléments chiffrés essentiels à l'élaboration d'un diagnostic de la situation comparée des femmes et des hommes au sein des deux collectivités. C'est à partir de ces diagnostics que sont pensés les principaux axes du **plan d'action 2021-2023 pour la Mairie et Toulouse Métropole**.

En effet, les indicateurs contenus dans les RSC permettent d'apporter une visibilité sur la situation en terme de genre au sein des collectivités. Ils présentent également les évolutions par rapport aux années précédentes et contiennent des éléments de comparaison à l'échelle nationale. Plusieurs points clés qui ressortent de cette phase de diagnostic ont ainsi pu être répertoriés.

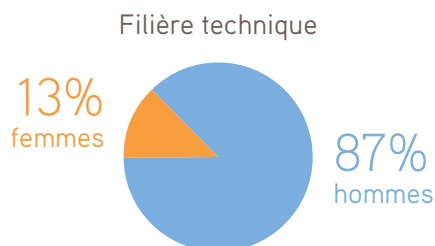
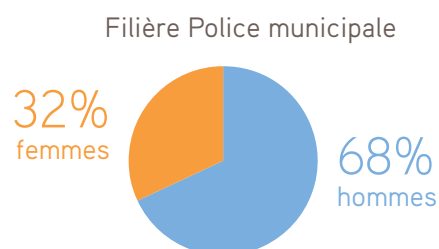
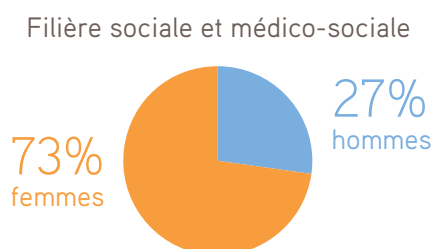
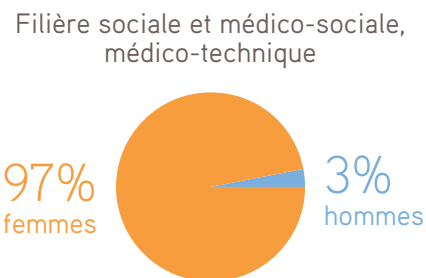
1. Des filières qui restent fortement sexuées

Au sein des deux collectivités que sont la Métropole et la Mairie de Toulouse, certaines filières restent fortement sexuées.

Répartition des effectifs
par filières et par genre
au sein de **Toulouse Métropole**



Répartition des effectifs
par filières et par genre
au sein de la **Mairie de Toulouse**



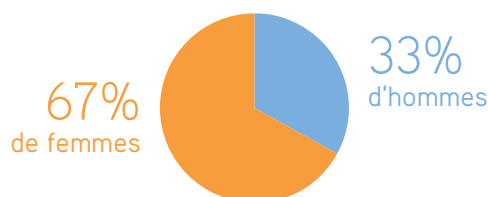
Cette répartition des effectifs selon le genre se retrouve au **niveau national** : « Les filières les plus féminisées dans la fonction publique territoriale sont les filières sociale (96%), médico-sociale (95%), administrative (82%), médico-technique (77%) et animation (72%). Les filières les moins féminisées sont les filières incendie et secours (5%) et sécurité-police municipale (22%) ». ¹

Outre cette séparation des activités selon les stéréotypes de genre, les métiers dits "féminins" sont également ceux qui sont le moins rémunérateur et le moins valorisé socialement. En ce sens peuvent être évoquées les différences de grilles de salaires entre filières ainsi que le montant des primes par filières et par métier.

¹ Chiffres-clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – Édition 2019, Direction générale de l'administration et de la fonction publique

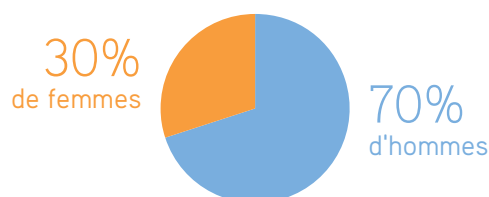
On distingue ainsi une **ségrégation horizontale** (les femmes et les hommes n'exercent pas le même métier ou n'occupent pas les mêmes tâches à l'intérieur d'un même secteur d'activité) et une **ségrégation verticale** (les métiers dit "*féminins*" sont moins rémunérateurs et moins prestigieux socialement que les métiers dit "*masculins*").²

La **Mairie de Toulouse** compte au 31 décembre 2019 : **6 534 agent-es** (titulaires et contractuels sur emplois permanents).



La Mairie de Toulouse compte des effectifs très féminisés. Cette féminisation est restée stable depuis 2017.

Toulouse Métropole compte au 31 décembre 2019 : **4 551 agent-es** (titulaires et contractuels sur emplois permanents).



Avec une filière technique qui représente près de 70% des emplois et des compétences de Toulouse Métropole, l'inégale répartition des femmes et des hommes par filière influe fortement sur la faible féminisation des effectifs au niveau global.

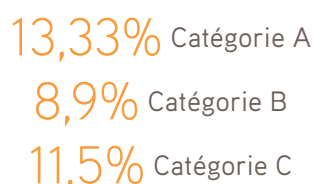
La mixité des métiers et des filières reste ainsi un enjeu important en terme d'égalité de genre au sein des deux collectivités et un certain nombre d'actions visent au rééquilibrage des filières à dominante masculine ou à dominante féminine.

2. Des écarts de rémunération qui perdurent

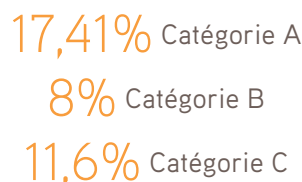
Au **niveau national**, tout emploi confondu, l'écart de salaires entre les hommes et les femmes s'élève à 24%.³ Aussi, à temps de travail et métiers équivalents, les hommes touchent en moyenne 12,8% de plus que les femmes. Ce différentiel de salaire entre les femmes et les hommes subsiste également au sein de la **fonction publique** où salaire net des femmes est inférieur en moyenne de 12,9% à celui des hommes en 2016. Parmi les trois versants de la fonction publique, la **fonction publique territoriale** (FPT) est celui où cet écart est le plus réduit : 9,1% contre 20,6% dans la FPH et 14,3% dans la FPE.⁴

Au sein de nos collectivités les écarts de rémunération entre femmes et hommes existent en 2019.

Au sein de la **Mairie de Toulouse**



Au sein de **Toulouse Métropole**



Le différentiel de salaire entre les femmes et les hommes résulte de facteurs multiples qui peuvent se combiner (discrimination indirecte)⁵ : le diplôme, l'âge, la situation familiale, les primes et heures supplémentaires, les temps partiels, les filières ou corps de rattachement...

La **résorption des écarts de rémunération** entre les femmes et les hommes passe ainsi par l'identification et l'analyse des causes à travers l'élaboration d'un diagnostic spécifique.

² Introduction aux études sur le genre, Bruxelles, De Boeck, 2012, BERENI Laure, CHAUVIN Sébastien et JAUNAIT Alexandre.

³ Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes – Chiffres-clés – Édition 2019, Secrétariat d'État chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre les discriminations, 2019

⁴ Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, Direction générale de l'administration et de la fonction publique, août 2018

⁵ « Le droit antidiscriminatoire établit une distinction entre discriminations directes et discriminations indirectes. Alors que la discrimination directe correspond à une différence de traitement pour un motif prohibé (le sexe de la personne par exemple), la discrimination indirecte désigne une norme ou pratique apparemment neutre mais qui induit des conséquences systématiquement défavorables pour un groupe (ex. un traitement différent réservé aux travailleurs à temps plein et à temps partiel, qui peut défavoriser systématiquement les femmes) ». Bruxelles, De Boeck, 2012, BERENI Laure, CHAUVIN Sébastien et JAUNAIT Alexandre.

3. « Le temps partiel : un temps de travail au féminin »⁶

Dans la fonction publique, 23% des femmes fonctionnaires sont à temps partiel, contre 6% des hommes. Dans la FPT, ce taux monte à 29% pour les femmes fonctionnaires contre 7% pour les hommes.⁷ Conformément à la répartition des temps de travail au niveau national, tout emploi confondu, le travail à temps partiel au sein de la Métropole et de la Mairie de Toulouse reste majoritairement exercé par les femmes.

Le temps partiel au sein de la **Mairie de Toulouse**

	Effectifs de fonctionnaires	% de temps partiel
Femmes	4 372	29%
Hommes	2 162	4%
Total	6 534	21%

Le temps partiel au sein de **Toulouse Métropole**

	Effectifs de fonctionnaires	% de temps partiel
Femmes	1 376	20%
Hommes	3 175	2%
Total	4 551	7,55%

La surreprésentation des femmes parmi les agent-es à temps partiel n'est pas sans conséquence sur les écarts de rémunération et sur les déroulements de carrière. De plus, le temps de travail des agent-es influe sur les articulations entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.

⁶ Introduction aux études sur le genre, Bruxelles, De Boeck, 2012, BERENI Laure, CHAUVIN Sébastien et JAUNAIT Alexandre.

⁷ Chiffres-clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – Édition 2019, Direction générale de l'administration et de la fonction publique

4. Quelle conciliation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ?

En moyenne, en ce qui concerne le temps partiel "*choisi*", la "*garde d'enfant*" est la première des raisons invoquées par les salariés. Aussi, cette explication du temps partiel l'est principalement pour les femmes, la "*garde d'enfant ou d'un autre membre de la famille*" représentant la principale motivation de ces dernières. À l'inverse, les hommes justifient principalement le temps partiel pour des raisons liées au domaine "*étude, formation, autre emploi*".⁸ Dans la fonction publique territoriale, le temps partiel concerne 35% des femmes fonctionnaires dans la tranche 30-39 ans.⁹

La surreprésentation des femmes exerçant une activité professionnelle à temps partiel "*choisi*" traduit la **prégnance des rôles parentaux traditionnels** et leur influence sur la pratique professionnelle. Cette dimension est également visible dans la répartition sexuée du **congé parental**.

- **Mairie de Toulouse** : les femmes représentent 93% des agent-es ayant pris un congé parental : 97 femmes pour 7 hommes ;
- **Toulouse Métropole** : les femmes représentent 79% des agent-es ayant pris un congé parental : 26 femmes pour 7 hommes ;
- **Niveau national** : sur les 5 253 agent-es en congé parental, 94,7% sont des femmes ; elles sont 96,8% dans la FPT en 2015.¹⁰

Afin de saisir les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes il est également important de noter des inégalités qui perdurent au-delà de la sphère professionnelle sans pour autant en être déconnecté. En effet, les statistiques nationales témoignent d'une inégale implication des femmes et des hommes dans la sphère personnelle et familiale.

Au niveau national, la part
des **tâches domestiques** réalisées
par les femmes est de **72%**¹¹

Le concept de "*charge mentale*", développé par Monique Haicault, permet également de rendre compte d'une dimension sous-jacente à ce travail domestique, difficilement quantifiable. Il désigne en effet la responsabilité de sa réalisation qui reste l'apanage des femmes et ce qu'il soit délégué ou non.

⁸ Temps partiel subi et choisi dans la fonction publique et le secteur privé, Direction générale de l'administration et de la fonction publique, mai 2016

⁹ et ¹⁰ Chiffres-clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – Édition 2019, Direction générale de l'administration et de la fonction publique

¹¹ Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes – Chiffres-clés – Édition 2019, Secrétariat d'État chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre les discriminations, 2019



LES AXES DE TRAVAIL ET CALENDRIER

Échelonné sur 3 ans
le plan d'action

2021
→ 2023

comprend 3 axes
de travail

8 objectifs
principaux

15 fiches actions
concrètes

→ AXE N°1

Mobiliser les actrices et les acteurs

1. Sensibiliser et former à l'égalité femmes-hommes, aux stéréotypes de genre
2. Développer une communication interne vectrice d'égalité
3. Affirmer une volonté politique

→ AXE N°2

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

4. Favoriser l'articulation vie professionnelle / vie personnelle
5. Prévenir et traiter les discriminations, violences, harcèlement et agissements sexistes
6. Développer l'égalité dans les conditions de travail

→ AXE N° 3

Agir sur l'emploi

7. Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois
8. Évaluer les écarts de rémunération

PLAN D'ACTION 2021-2023






LES FICHES ACTIONS

	AXE N°1 MOBILISER LES ACTRICES ET LES ACTEURS
	FICHE ACTION N°1 Sensibilisation et formation des agent-es aux stéréotypes de genre et à l'égalité professionnelles entre les femmes et les hommes
Objectif(s) de l'action	<p>Avec la signature de la <i>Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale</i> (en 2009 pour la Mairie et en 2019 pour la Métropole) les deux collectivités ont concrétisé un engagement fort.</p> <p>Il est nécessaire de mobiliser un plus grand nombre d'acteurs sur les différents enjeux liés à l'égalité entre les femmes et les hommes tant dans le domaine des actions en faveur du public que des actions à l'égard des équipes.</p> <p>Ainsi, pour permettre au plus grand nombre de partager une culture commune, les deux collectivités s'engagent à mettre en place, annuellement, des actions de sensibilisation et de formation.</p>
Description de l'action	<ul style="list-style-type: none"> → Un questionnaire auprès des agent-es pour les interroger sur la question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans nos collectivités (connaissance et attendus) → Une action de sensibilisation annuelle des agent-es pour lors de la journée internationale des droits des femmes (environ 60 personnes) → Une journée EGAPRO annuelle où des tables rondes et ateliers sont proposés à des agent-es intéressés par les questions handicap et égalité femmes-hommes (environ 150 personnes) → Un café-Thématique pour sensibiliser les managers → Un plan de formation pluri-annuel qui s'adresse aux acteurs intervenant dans le domaine des Ressources Humaine (DGRH), Services opérationnels ressources Humaines et membres des CHSCT (environ 350 personnes)
Outils à développer	<ul style="list-style-type: none"> → un questionnaire via Sés@me → Des actions courtes de 01h30 à 07h00 organisées en lien avec les partenaires internes (DAM, communication interne...) et externes (CNFPT, associations...)
Résultats envisagés	<ul style="list-style-type: none"> → Mobilisation des agent-es sur la thématique, participation à des actions dans le cadre du plan d'action égalité professionnelle 2021-2023 → Mobilisation des managers, mise en place d'actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les directions métiers et au sein des équipes
Points de vigilance	<ul style="list-style-type: none"> → Pour que la participation des agent-es soit réelle, une communication en amont est envisagée : présentation du plan d'action égalité professionnelle 2021-2023 → Une formation adaptée le plus possible aux besoins des acteurs RH (recrutement, formation, gestion de carrière, accompagnement d'agent-es...) avec des méthodes pédagogiques participatives
Calendrier	<ul style="list-style-type: none"> → Élaboration cahier des charges : 1^{er} semestre → Mobilisation des partenaires : 2^{ème} semestre 2020 → Communication auprès des acteurs concernés : 1^{er} trimestre 2021 → Actions annuelles à prévoir en 2021, 2022 et 2023
Acteurs engagés dans l'action	Pilote : Pôle SQVT
	Contributeurs : DAM ; communication interne ; CNFPT
Modalités d'évaluation de l'action	<p>Indicateur quantitatif : nombre genré d'agent-es participants, par emplois concernés.</p> <p>Cette première étape sera complétée par des actions de sensibilisation sur les questions de lutte contre les comportements sexistes et violences sexuelles au travail</p>
Budget VT/TM	ETP* en interne + pour actions de sensibilisation : environ 6 000€ par an + pour action formation : budget CNFPT

ETP * : Équivalent Temps Complet

	AXE N°1 MOBILISER LES ACTRICES ET LES ACTEURS
	FICHE ACTION N°2 Élaboration d'une charte de communication interne sans stéréotype de genre, vectrice d'égalité
Objectif(s) de l'action	<p>Pour favoriser une communication interne vectrice d'égalité, les deux collectivités s'engagent à élaborer une charte de communication interne sans stéréotypes de genre. La communication est un levier important de changement ; la mise en place d'une communication égalitaire s'inscrit dans la lutte contre les stéréotypes de genre à travers une dynamique de transformation des représentations.</p>
Description de l'action	<p>→ La charte de communication interne sans stéréotype de genre se veut être un document ressource à destination de tout-e professionnel-le des deux collectivités, afin de l'accompagner dans ses pratiques de communication interne. Cet outil, simple et opérationnel, recense les points de vigilance à appliquer lors de l'élaboration de tout support de communication écrite, visuelle, sonore, audiovisuelle, et dans l'organisation de manifestations et d'évènements en interne. L'élaboration de cette charte prendra appui sur les recommandations du Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes (HCE) et notamment de son guide «<i>Pour une communication publique sans stéréotypes de sexe</i>» (10 recommandations pratiques).</p>
Outils à développer	<p>→ La charte sera développée sous la forme d'un flyer ou guide pratique</p>
Résultats envisagés	<p>→ La communication interne prend en compte l'égalité femmes-hommes de façon systématique et généralisée → Sensibilisation des acteurs de la communication, ainsi que de son public, à l'égalité femmes-hommes</p>
Points de vigilance	<p>→ Afin que la consultation systématique et généralisée de la charte devienne un réflexe à long terme, un accompagnement des professionnels de la communication est souhaitable, à travers notamment l'organisation d'une réunion de présentation du guide → Veiller à une diffusion large de la charte de communication</p>
Calendrier	<p>→ Élaboration : 2 mois. Réalisation attendue en 2021</p>
Acteurs engagés dans l'action	Pilote : Pôle communication interne de la DGRH
	Contributeurs : Chargées de mission égalité femmes-hommes (VT/TM) ; stagiaire Master 2 Genre Égalité et Politiques Sociales (GEPS) – Université Toulouse Jean Jaurès
Modalités d'évaluation de l'action	<p>Indicateurs quantitatifs : nombre d'agent-es concernés ayant participé à une réunion de présentation ; diffusion de la charte sur des supports variés. À terme, l'usage de la charte de communication interne pourra être étendue et adaptée à la communication externe.</p>
Budget VT/TM	ETP en interne

	AXE N°1 MOBILISER LES ACTRICES ET LES ACTEURS
	FICHE ACTION N°3 Création d'un comité de pilotage de suivi du plan d'action et mobilisation des partenaires sociaux
Objectif(s) de l'action	<p>Pour porter l'ambition d'une égalité professionnelle de plus en plus effective, il est nécessaire aux deux collectivités de suivre, arbitrer et réajuster le plan d'action égalité entre les femmes et les hommes 2021-2023.</p> <p>Il est important également de veiller à l'articulation entre le plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle et les plans d'actions qui sont et seront mis en place dans le cadre de la <i>Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale</i>.</p> <p>Ainsi, la création d'un Comité de Pilotage permettra de suivre la transposition opérationnelle des orientations pluriannuelles et des programmes pour favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.</p> <p>Par ailleurs, le dialogue social sur les questions d'égalité professionnelle est une des clés des progrès de l'égalité professionnelle.</p>
Description de l'action	<p>→ Le Comité de Pilotage regroupera :</p> <ul style="list-style-type: none"> — les élus concernés par la gestion des ressources humaines et par l'égalité entre les femmes et les hommes — la direction générale des ressources humaines — des directeurs et directrices métier et les chargées de mission égalité femmes-hommes <p>Il se réunira annuellement pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> — prendre connaissance du <i>Rapport de situation comparée</i> et d'un point d'avancement du plan d'action — solliciter et/ou arbitrer des réajustements <p>Le Comité de Pilotage pourra prendre appui sur un comité technique.</p> <p>→ Un groupe de travail CHSCT* sera également constitué</p> <p>→ Chaque année, pour avis, les <i>Rapports égalité femmes-hommes</i> annuels et le plan d'action 2021-2023 et son suivi sont présentés en Comité technique</p>
Résultats envisagés	<p>→ Le Comité de Pilotage aura pour mission, au-delà du suivi du plan d'action égalité femmes-hommes 2021-2023, de promouvoir le plan d'action égalité femmes-hommes auprès de l'ensemble des directions métier des deux collectivités</p>
Calendrier	<p>→ Constitution du Comité de Pilotage : dernier trimestre 2020</p> <p>→ Réunion du Comité de Pilotage : printemps de chaque année</p> <p>→ Groupe de travail CHSCT : juillet 2020, puis rencontre annuelle au printemps</p> <p>→ Comité technique : octobre de chaque année</p>
Acteurs engagés dans l'action	Pilote : Pôle SQVT de la DGRH
	Contributeurs : chargées de mission égalité femmes hommes VT/TM
Modalités d'évaluation de l'action	<p>Indicateur quantitatif : tenue des COPIL ; groupe CHSCT et présence effective de ses membres</p> <p>Indicateurs qualitatifs : comptes rendus des COPIL ; groupe CHSCT ; respect des délais du plan d'action égalité femmes-hommes 2021-2023</p>
Budget VT/TM	Pas de budget spécifique à prévoir ; ETP en interne

CHSCT * : Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail



AXE N°1
MOBILISER LES ACTRICES ET LES ACTEURS

FICHE ACTION N°4
Information du personnel municipal et métropolitain,
des actions menées en faveur de l'égalité professionnelle

Objectif(s) de l'action	La communication et le partage d'information sont des outils indispensables pour : — contribuer à un changement de culture (lutte contre les stéréotypes de genre) — mobiliser l'ensemble des acteurs sur une thématique transversale.
Description de l'action	→ Pour faire connaître l'engagement des deux collectivités en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes des rendez-vous réguliers pourront être proposés à travers les différents supports internes de communication des deux collectivités
Outils à développer	→ Une identité visuelle pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes → Une " <i>lettre aux personnels</i> " annuelle dédiée à la question de l'égalité professionnelle (cf axe 5 de la loi de 2019) qui aborde les avancées concernant les projets en faveur de personnes en situation de handicap et les projets en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, Un article annuel dédié à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le journal interne des deux collectivités <i>Le MAG</i> → La mise en forme et diffusion des <i>Rapports égalité femmes-hommes</i> des deux collectivités (site internet, intranet et format papier quand nécessaire)
Description de l'action	→ Une information des agent-es et leur mobilisation sur le sujet de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
Résultats envisagés	→ L'information aux personnels devra être simple, lisible et positive
Calendrier	→ Élaboration de l'identité visuelle : 2 ^{ème} semestre 2020 → " <i>Lettre aux personnels</i> " : mars de chaque année
Acteurs engagés dans l'action	Pilote : Pôle communication interne de la DGRH
	Contributeurs : Prestataire externe pour identité visuelle
Modalités d'évaluation de l'action	Indicateur quantitatif : nombre d'articles dans les supports cités (" <i>lettre aux personnels</i> " et <i>Le MAG</i>) et d'autres (Sés@me, toulouse.fr et toulouse- metropole.fr...)
Budget VT/TM	ETP en interne + en complément d'un budget 2020 déjà engagé, prévoir 4 500€ en 2021


	AXE N°2 DÉVELOPPER L'ÉGALITÉ DANS LES CONDITIONS DE VIE AU TRAVAIL & L'ARTICULATION DES TEMPS DE VIE
	FICHE ACTION N°5 Développement de l'autonomie dans les mobilités : incitation à l'utilisation du vélo
Objectif(s) de l'action	<p>Les enquêtes nationales de mobilité montrent que les femmes privilégient la marche ou les transports en commun à d'autres types de modes, et qu'elles utilisent beaucoup moins, même s'il y a des évolutions, les deux-roues. Ainsi la pratique du vélo est majoritairement masculine (60% d'hommes).</p> <p>Dans le cadre du plan de mobilité des employés, un atelier « <i>réparation vélo</i> » est proposé depuis plusieurs années, il pourrait être complété d'un atelier « <i>remise en selle</i> » qui permettrait de développer l'autonomie des agent-es en matière de mobilité-vélo.</p>
Description de l'action	<p>→ Pour inciter à l'utilisation du vélo, participer à l'autonomie des agent-es en matière de mobilité, il est proposé à un ou deux groupe(s) d'agent-es de se remettre au vélo à travers l'organisation d'un atelier « <i>remise en selle</i> ».</p> <p>Le ou les atelier(s) « <i>remise en selle</i> » pourrai-ent-être mis en place de manière coordonnée avec l'existence ou le déploiement d'une infrastructure de rangement du vélo (voir Direction Mobilité Gestion Réseaux)</p> <p>Une expérimentation d'une année est proposée.</p>
Outils à développer	<p>→ Questionnaire aux personnels sur le moyen de transport domicile/travail pour constitution d'un ou deux groupe(s)</p> <p>→ Atelier « <i>remise en selle</i> » : 2 Rdv pour un groupe (sur le modèle « <i>coup de pouce vélo</i> » lancé par le gouvernement dans le cadre du déconfinement)</p>
Résultats envisagés	<p>→ Mobilisation des agent-es tant sur le retour du questionnaire que la participation à l'atelier</p>
Calendrier	<p>→ Questionnaire en janvier 2022</p> <p>→ Atelier(s) : entre mai et juillet 2022</p>
Acteurs engagés dans l'action	Pilote : Direction Mobilité Gestion Réseaux (sous réserve validation)
	Contributeurs : Direction des Sports ou prestataire externe (ex : La maison du vélo)
Modalités d'évaluation de l'action	<p>Indicateur quantitatif : nombre de personnes présentes aux ateliers organisés</p> <p>Indicateur qualitatif : évaluation de l'action expérimentale</p>
Budget VT/TM	ETP en interne + budget 2022 : à chiffrer si intervention externe pour l'animation des ateliers




AXE N°2
DÉVELOPPER L'ÉGALITÉ DANS LES CONDITIONS DE VIE AU TRAVAIL
& L'ARTICULATION DES TEMPS DE VIE


FICHE ACTION N°6
Conciliation grossesse, parentalité
pour les mères et les pères au travail

Objectif(s) de l'action	<p>Les agentes ont peu conscience que des choix professionnels effectués pour raisons familiales ont un impact sur leur déroulement de carrière, rémunération et retraite. Les pères, encore aujourd'hui, ont peu recours aux congés familiaux. Par ailleurs, la prise en compte de la grossesse des futures mères nécessite d'anticiper les éventuels changements des conditions de travail. Cette action se caractérise par plusieurs objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> — Préparer un départ serein en maternité — Généraliser l'information des agent-es en matière de droits liés à la grossesse, congés familiaux et temps partiels et leurs conséquences sur la carrière — Soutenir la parentalité.
Description de l'action	<p>→ D'une part, l'action se traduira par la création d'outils pratiques visant à favoriser l'information :</p> <ul style="list-style-type: none"> — La création d'un guide <i>Conciliation entre travail et parentalité</i> (volet agent-es, volet managers) — Un onglet « <i>Parentalité</i> » dans le menu RH de Sés@me <p>→ Promotion d'actions concrètes de soutien à la parentalité avec :</p> <ul style="list-style-type: none"> — La systématisation d'un entretien individuel avec le ou la SORH à l'annonce de la grossesse d'une agente — Chiffrer la création d'un congé d'accompagnement à l'échographie dont pourra bénéficier le ou la conjoint-e, chiffrer le remplacement des congés maternité
Outils à développer	<p>→ Guide <i>Conciliation entre travail et parentalité</i> et onglet « <i>Parentalité</i> » dans le menu RH de Sés@me</p> <p>→ Formation des acteurs RH des SoRH</p>
Résultats envisagés	<p>→ L'accès à l'information facilité. Conciliation entre grossesse et travail d'avantage anticipée</p> <p>→ Les agent-es et les managers sont impliqués dans leur ensemble</p>
Points de vigilance	<p>→ L'effectivité des droits des agentes en situation de grossesse n'est pas l'unique responsabilité de ces dernières, il s'agit alors également de veiller à la sensibilisation des managers et des agent-es dans leur ensemble</p>
Calendrier	<p>→ 2^{ème} semestre 2021 pour l'élaboration d'un guide <i>Conciliation entre travail et parentalité</i> et la mise en œuvre effective d'autres actions concrètes (entretien individuel, congé accompagnement...)</p>
Acteurs engagés dans l'action	Pilote : DGRH
	Contributeurs : Prestataire externe pour l'élaboration du guide
Modalités d'évaluation de l'action	Indicateur quantitatif : suivi statistique des congés parentaux et temps partiels générés (bilan social)
Budget VT/TM	ETP en interne + budget externe à chiffrer

	AXE N°2 DÉVELOPPER L'ÉGALITÉ DANS LES CONDITIONS DE VIE AU TRAVAIL & L'ARTICULATION DES TEMPS DE VIE
	FICHE ACTION N°7 Suivi du télétravail sous l'angle femmes-hommes
Objectif(s) de l'action	Après une période expérimentale du télétravail initiée en juillet 2019 et un développement "contraint" du télétravail pendant la période de confinement et de reprise progressive du travail en présentiel suite au COVID19, le télétravail va être développé et étendu.
Description de l'action	→ Il s'agit, une fois le cadre du télétravail fixé pour les agent-es des deux collectivités de participer au suivi tant quantitatif que qualitatif avec des données genrées : — Nombre et genre des télétravailleurs, catégories, directions et services concernés, nombre de jours réellement télétravaillés... — Lieux de télétravail (domicile, tiers lieux) et conditions d'accueil et de travail
Outils à développer	→ Éléments issus du Système d'Information Ressources Humaines (SIRH) de la Direction Générale des Ressources Humaines → Questionnaires et interview
Résultats envisagés	→ Éléments statistiques qui intégreront les <i>Rapports égalité femmes-hommes</i> des deux collectivités et pourront, le cas échéant, donner lieu, pour la partie plus qualitative des données, à des propositions de "réajustement" et/ou d'actions complémentaires
Points de vigilance	→ Comparer les chiffres au prorata de la composition et proportion d'agent-es dans chaque direction métier.
Calendrier	→ À définir : 2022
Acteurs engagés dans l'action	Pilote : DGRH
	Contributeurs : Mission évaluation politiques publiques (questionnaire) et SoRH (interview)
Modalités d'évaluation de l'action	Indicateurs quantitatifs (via statistiques SIRH et questionnaires) et indicateurs qualitatifs (via questionnaires et interview)
Budget VT/TM	ETP en interne + voir si budget externe à chiffrer

	AXE N°2 DÉVELOPPER L'ÉGALITÉ DANS LES CONDITIONS DE VIE AU TRAVAIL & L'ARTICULATION DES TEMPS DE VIE
	FICHE ACTION N°8 Mobilisation des managers & représentants du personnel sur la thématique de la prévention des agissements sexistes, harcèlement & violences sexuelles
Objectif(s) de l'action	<p>Le monde du travail demeure un lieu de sexisme ordinaire, de violences sexistes et sexuelles (cf : le <i>Rapport annuel sur l'état des lieux du sexisme en France en 2019</i> réalisé par le Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes du 2 mars 2020) malgré les évolutions significatives au niveau du droit. Ainsi, la mobilisation des managers et des représentants du personnel semble être, après la sensibilisation à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, un levier important pour lutter contre le sexisme au travail.</p>
Description de l'action	<p>→ Organisation d'un café-Thématique pour sensibiliser les managers aux questions de sexisme au travail</p> <p>→ Interventions auprès des managers pour favoriser un accueil bienveillant de jeunes femmes saisonnières lorsqu'elles sont recrutées au sein d'équipes essentiellement masculines (ex : Pôles territoriaux, Direction Moyens techniques, Direction jardins espaces verts...)</p> <p>→ Identification au sein des CHSCT* VT et TM d'un-e référent-e en matière de lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel au travail</p>
Outils à développer	<p>→ Des actions courtes d'échanges et de dialogue de 01:30 à 02:30 organisée en lien avec les partenaires internes (DAM, DGRH-recrutement...)</p> <p>→ Formation des membres du CHSCT identifiés référents</p>
Résultats envisagés	<p>→ Mobilisation des managers sur la thématique</p> <p>→ Échanges entre la référente DGRH et les référents CHSCT sur la thématique</p> <p>→ Dans un premier temps risque de plus de signalements avec cette thématique</p>
Points de vigilance	<p>→ Nécessité de communiquer sur le sujet (voir fiche action N°9).</p>
Calendrier	<p>→ Identification de référents CHSCT lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel au travail : 1^{er} trimestre 2021</p> <p>→ Élaboration contenu du Café-Thématique : 1^{er} semestre 2022</p> <p>→ Animation du café-Thématique : 2^{ème} semestre 2022</p>
Acteurs engagés dans l'action	Pilote : Pôle SQVT de la DGRH
	Contributeurs : DAM ; Pôle communication interne de la DGRH
Modalités d'évaluation de l'action	Indicateurs quantitatifs : nombre genré de managers participants au café-Thématique, suivi statistique (bilan social)
Budget VT/TM	ETP en interne + prévoir formation des référents CHSCT : budget CNFPT*

CNFPT * : Centre National de la Fonction Publique Territoriale

	AXE N°2 DÉVELOPPER L'ÉGALITÉ DANS LES CONDITIONS DE VIE AU TRAVAIL & L'ARTICULATION DES TEMPS DE VIE
	FICHE ACTION N°9 Plan de communication « Lutte contre les comportements sexistes au travail »
Objectif(s) de l'action	<p>Dans le cadre de leurs responsabilités en tant qu'employeurs, la Mairie et Toulouse Métropole ont mis en place en 2012, un dispositif de signalement des actes de violences, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes. Elles démontrent ainsi qu'elles sont des employeurs attentifs, à l'écoute et protecteurs. Ce dispositif, présenté sur l'intranet (Sés@me) est régulièrement ré-évoqué lors de différentes interventions que peut faire le Pôle Santé et Qualité de Vie au Travail auprès des professionnels de la prévention, des managers et des représentants du personnel. Toutefois, au-delà de la question du signalement, il s'agit de prévenir les comportements sexistes au travail. La communication est un levier important de changement. Ainsi, une campagne de sensibilisation portant sur la question des comportements sexistes devra être mise en œuvre.</p>
Description de l'action	→ Le plan de communication présentera aux agent-es les différentes formes que peut prendre le sexisme au travail, informera des engagements des deux collectivités en faveur de la lutte contre le sexisme au travail, rappellera le rôle et la responsabilité de chacun et présentera la procédure de signalement
Outils à développer	→ Des articles/vidéo dans les supports de communication interne → Des affiches et flyer à disposition des directions métier
Résultats envisagés	→ Mobilisation des directions sur la thématique
Points de vigilance	→ Articulation du plan de communication avec les actions de formation et sensibilisation des différents agent-es aux stéréotypes de genre et à l'égalité professionnelles entre les femmes et les hommes
Calendrier	→ 2022
Acteurs engagés dans l'action	Pilote : Pôle communication interne de la DGRH
	Contributeurs : référents égalité femmes-hommes au sein des directions métier ; Chargée de mission égalité femmes-hommes + prestataire externe éventuellement
Modalités d'évaluation de l'action	Diffusion d'outils de communication Indicateur quantitatif : suivi statistique des signalements (bilan social)
Budget VT/TM	ETP en interne + voir si budget externe à chiffrer





AXE N°2
DÉVELOPPER L'ÉGALITÉ DANS LES CONDITIONS DE VIE AU TRAVAIL
& L'ARTICULATION DES TEMPS DE VIE

FICHE ACTION N°10
**Élaboration d'un outil de recueil et suivi des différents signalements
des actes de discriminations, harcèlement et agissement sexistes**

Objectif(s) de l'action	<p>Dans le cadre de leurs responsabilités en tant qu'employeurs (cf le décret n°2020-256 du 13 mars 2020), la Mairie et Toulouse Métropole ont :</p> <ul style="list-style-type: none"> — mis en place un dispositif de signalement des actes de violences, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes — nommé un référent alerte. <p>Par ailleurs, des actions de sensibilisation aux Risques Psycho-Sociaux vont être développées (cf : Schéma directeur santé et qualité de vie au travail). Ainsi, il convient d'élaborer un outil de suivi des différents signalements.</p>
Description de l'action	<p>→ Un lexique rappelant les différentes définitions des violences sera mis à jour et partagé avec les différents interlocuteurs concernés (SoRH, acteurs de la prévention, représentants du personnel...) pour qu'ensuite un tableau de bord puisse être élaboré. Il permettra de suivre les différents signalements par direction métier, catégorie, genre, âge...</p>
Outils à développer	→ Tableau de bord
Résultats envisagés	→ Connaissance partagée des différents signalements pour pouvoir permettre à chaque SoRH et direction de mettre en place, en lien avec le Pôle SQVT, des actions de prévention complémentaires
Points de vigilance	→ Respect de la stricte confidentialité
Calendrier	→ 2021
Acteurs engagés dans l'action	Pilote : Pôle SQVT de la DGRH
	Contributeurs : SIRH ; Référent alertes ; SoRH
Modalités d'évaluation de l'action	Outil effectif pour alimenter automatiquement le bilan social 2020
Budget VT/TM	ETP en interne

	AXE N°2 DÉVELOPPER L'ÉGALITÉ DANS LES CONDITIONS DE VIE AU TRAVAIL & L'ARTICULATION DES TEMPS DE VIE
	FICHE ACTION N°11 Mixité des métiers/ des équipements de protection individuelle (EPI) adaptés aux morphologies de tous et toutes
Objectif(s) de l'action	<p>Il existe encore au sein de nos collectivités des métiers principalement occupés par des hommes (ex : entretien voirie) et d'autres principalement occupés par des femmes (petite enfance)</p> <p>Il convient de prendre les mesures utiles pour que lorsque des recrutements sont effectifs (stagiaires, apprentis, saisonniers et agent-es) les équipements de protection individuelle (EPI) soient adaptés à la morphologie de toutes les personnes quel que soit leur genre et situation (ex : grossesse).</p>
Description de l'action	<p>→ Identifier et faire le point sur les commandes d'EPI des directions avec des métiers très genrés qui utilisent des EPI (ex : les pôles territoriaux, la direction jardins espaces verts, la direction petite enfance, la direction déchets et moyens techniques...)</p> <p>→ Faire le point sur les marchés d'EPI et les faire évoluer pour répondre au plus grand nombre</p> <p>→ Sensibiliser les acteurs de la prévention</p>
Outils à développer	<p>→ Diagnostic de l'existant</p> <p>→ Action de sensibilisation des acteurs de la prévention</p>
Résultats envisagés	<p>→ Mise à disposition des directions métiers identifiées des EPI plus adaptés aux besoins pour permettre à ces directions de pouvoir anticiper la fourniture d'équipements nécessaires</p>
Points de vigilance	<p>→ Gestion de stock/budget pour des commandes spécifiques en petit nombre</p>
Calendrier	<p>→ 2021</p>
Acteurs engagés dans l'action	<p>Pilote : Pôle SQVT de la DGRH</p>
	<p>Contributeurs : Agent-es de prévention des directions métiers identifiées ; DMG</p>
Modalités d'évaluation de l'action	<p>Questionnaire envoyé aux stagiaires, apprentis, saisonniers et agent-es nouvellement recrutés pour mesure des actions menées</p>
Budget VT/TM	<p>ETP en interne</p>

	AXE N°2 DÉVELOPPER L'ÉGALITÉ DANS LES CONDITIONS DE VIE AU TRAVAIL & L'ARTICULATION DES TEMPS DE VIE
	FICHE ACTION N°12 Mixité des métiers / recensement des vestiaires-douches-sanitaires professionnels femmes et hommes
Objectif(s) de l'action	<p>Il existe encore au sein de nos collectivités des métiers principalement occupés par des hommes (ex : entretien voirie) et d'autres principalement occupés par des femmes (petite enfance) dont les locaux sont adaptés au genre principal. Dans le cadre d'une volonté engagée autour de la mixité des métiers il est nécessaire de prendre les mesures utiles pour que lorsque des recrutements sont effectifs (stagiaires, apprentis, saisonniers et agent-es) les locaux soient décents, aux normes, adaptés en fonction de l'effectif par sexe.</p>
Description de l'action	<p>→ Recenser les vestiaires-douches-sanitaires femmes-hommes des directions avec des métiers très genrés (ex : les pôles territoriaux, la direction jardins espaces verts, la direction petite enfance, la direction des moyens généraux...)</p> <p>→ Chiffrer la mise aux normes pour adapter les locaux</p> <p>→ Sensibiliser les acteurs de la prévention</p>
Outils à développer	<p>→ Diagnostic de l'existant</p> <p>→ Action de sensibilisation des acteurs de la prévention</p>
Résultats envisagés	<p>→ Prise en compte par les managers et les acteurs de la prévention de la nécessité de l'adaptation des locaux aux différents personnels</p>
Calendrier	<p>→ 2021</p>
Acteurs engagés dans l'action	<p>Pilote : Pôle SQVT de la DGRH</p>
	<p>Contributeurs : Agent-es de prévention des directions métiers identifiées ; ACFI ; Direction de l'immobilier et des bâtiments ; DAEG-DIAGRAM</p>
Modalités d'évaluation de l'action	<p>Remise d'un document partagé : état des lieux précis par direction, lieu de travail</p> <p>Remise d'un chiffrage pour mise aux normes : outil d'aide à la décision</p>
Budget VT/TM	<p>ETP en interne</p>

	AXE N°3 AGIR SUR L'EMPLOI
	FICHE ACTION N°13 Diagnostic des écarts de rémunération
Objectif(s) de l'action	<p>Le statut des fonctionnaires garantit l'égalité de traitement des agent-es à toutes les étapes de la carrière. Pourtant, les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes demeurent.</p> <p>Il convient alors de faire un état des lieux précis et partagé de la situation pour la Mairie de Toulouse et pour Toulouse Métropole, d'en dégager une analyse et de faire des propositions concrètes pour réduire ces écarts.</p> <p>Ce diagnostic sera alors un outil d'aide à la décision pour formaliser les objectifs et actions qui seront menées en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour le prochain plan d'actions 2023–2026.</p>
Description de l'action	<p>→ Diagnostic des écarts de rémunération</p> <p>→ Remise d'un rapport d'analyse comprenant une photo de l'existant et des outils d'aide à la décision</p> <p>→ Présentation du rapport en comité de pilotage et aux acteurs RH concernés</p>
Outils à développer	→ Utilisation de l'outil de calcul des écarts de rémunération de la DGAFP*
Résultats envisagés	<p>→ Remise d'un rapport comprenant : diagnostic – analyse – propositions</p> <p>→ Fiches pratiques pour aide à la décision</p>
Points de vigilance	→ Nécessaire connaissance du fonctionnement des collectivités territoriales par le prestataire
Calendrier	<p>→ 2^{ème} semestre 2022 : élaboration d'un cahier des charges de consultation d'un prestataire</p> <p>→ 1^{er} semestre 2023 : choix du prestataire et lancement de l'étude</p> <p>→ 2^{ème} semestre 2023 : présentation des résultats de l'étude en comité de pilotage ; aux acteurs RH concernés</p>
Acteurs engagés dans l'action	Pilote : DGRH
	Contributeurs : les services de la DGRH
Modalités d'évaluation de l'action	Mise à disposition par le prestataire d'un outil concret d'aide à la décision qui devra permettre de préparer les actions à mener pour le plan d'action égalité femmes-hommes 2024–2026
Budget VT/TM	ETP en interne + budget externe à chiffrer


DGAFP* : Direction générale de l'Administration et de la Fonction Publique



AXE N°3
AGIR SUR L'EMPLOI

FICHE ACTION N°14
**Information élus, Directeur général des services concernant
le dispositif des « nominations équilibrées »**

Objectif(s) de l'action	<p>Depuis le 1^{er} janvier 2013, la loi du 12 mars 2012, impose un taux minimum de personne de chaque sexe parmi les personnes nommées pour la première fois aux principaux emplois de l'encadrement supérieur des collectivités territoriales.</p> <p>Le décret n° 2019-1561 du 30 décembre 2019 est venu compléter les dispositions prises par la loi.</p> <p>Ainsi, la Mairie et Toulouse Métropole doivent, pour se conformer à la loi, être vigilantes aux choix de recrutement de Directeur-trices général-les adjoints lors de recrutements à venir.</p>
Description de l'action	<p>→ Rédaction d'un document de synthèse sur le dispositif et ses enjeux</p> <p>→ Présentation de la fiche de synthèse aux élus, DGS, DGA</p>
Outils à développer	→ Fiche de synthèse
Résultats envisagés	→ Réajustement au sein des directions générales adjointes des équilibres genrées, si nouveaux recrutements
Points de vigilance	→ Mobilisation des élus, du DGRH et des services de recrutement de la DGRH
Calendrier	<p>→ Dernier trimestre 2020 : préparation d'une fiche de synthèse</p> <p>→ Début 2021 : présentation du dispositif des « nominations équilibrées »</p>
Acteurs engagés dans l'action	Pilote : DGRH
	Contributeurs : Direction des Affaires Juridiques ; communication interne
Modalités d'évaluation de l'action	40%
Budget VT/TM	ETP en interne

	AXE N°3 AGIR SUR L'EMPLOI
	FICHE ACTION N°15 Mixité des métiers ; recrutement de stagiaires, apprentis, saisonniers dans des directions où les métiers sont traditionnellement très genrés
Objectif(s) de l'action	<p>Il existe encore au sein de nos collectivités des métiers principalement occupés par des hommes (ex : entretien voirie) et d'autres principalement occupés par des femmes (petite enfance).</p> <p>Au regard des engagements pris en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, il convient de poursuivre les efforts engagés en matière de recrutements de femmes sur des "<i>métiers d'hommes</i>" et d'hommes sur des "<i>métiers de femmes</i>" (stagiaires, apprentis, saisonniers et agent-es).</p> <p>En lien avec les fiches actions n°11 et n°12 et les efforts engagés à l'été 2020 pour le recrutements de saisonnières (pôles territoriaux, direction jardins espaces verts, direction déchets et moyens techniques) quelques directions métiers pourraient être identifiées pour mettre en œuvre cette attention particulière au recrutement : les pôles territoriaux, la direction jardins espaces verts, la direction petite enfance, la direction déchets et moyens techniques.</p>
Description de l'action	<ul style="list-style-type: none"> → Mobiliser les directions métier identifiées et les services de la DGRH en charge des recrutements de stagiaires, apprentis, saisonniers → Veiller à la communication dans les différentes étapes de recrutement → Sensibiliser les managers, les SoRH* et les acteurs de la prévention → Veiller à l'adaptation des conditions de travail (EPI, Sanitaires-vestiaires-douches)
Outils à développer	→ Action de sensibilisation des managers, les SoRH et les acteurs de la prévention
Résultats envisagés	→ Mixité dans les recrutements de stagiaires, apprentis, saisonniers sur des métiers genrés
Points de vigilance	→ Mobilisation des acteurs concernés
Calendrier	→ 2021
Acteurs engagés dans l'action	Pilote : Pôle SQVT de la DGRH
	Contributeurs : DGRH ; recrutement et SoRH des différentes directions métier concernées
Modalités d'évaluation de l'action	Questionnaire envoyé aux stagiaires, apprentis, saisonniers et agent-es nouvellement recrutés pour mesure des actions menées
Budget VT/TM	ETP en interne

SoRH* : Responsable du Service opérationnel Ressources Humaines

Direction Générale des Ressources Humaines – DGRH
Mairie de Toulouse / Toulouse Métropole
frederique.yvenat@mairie-toulouse.fr

Mentions légales :
Date de parution : octobre 2020
Rédaction : Mairie de Toulouse et Toulouse Métropole
Conception graphique : Louise Devalois

« L'épreuve de notre existence,
c'est que nous ne pouvons pas
nous asseoir et nous dire :
"Ça y est, c'est gagné", jamais.
Ce que nous avons gagné,
nous allons le perdre, et un
nouveau combat va s'annoncer,
qu'il faudra bien mener. »

Hélène Cixous

Écrivaine, philosophe, poétesse,
angliciste et féministe française.