

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

072-247200686-20220706-D_06_07_22_02-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 07/07/2022

Affichage : 07/07/2022



PLAN D' ACTIONS EGALITE FEMMES/HOMMES

de la Communauté de Communes de l'Huisne Sarthoise

2022-2024

Type de collectivité : EPCI

Nombre d'habitants : 29 329

Effectif au 31/12/2021 : 21 agents dont 19 permanents

SOMMAIRE

1	ETAT DES LIEUX	4
2	PLAN D’ACTIONS 2022-2025.....	5
	2.1. Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.....	5
	2.2. Garantir leur égal accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique...	5
	2.3. Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.....	5
	2.4. Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes	5
3	MODALITES D’INFORMATION DES AGENTS SUR LE PLAN D’ACTIONS ET LA POLITIQUE D’EGALITE.....	6
4	CALENDRIER	6
5	DATE D’EFFET ET DUREE	6

Références juridiques :

- Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,
- Accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique
- Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique,
- Décret n°2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en oeuvre des plans d'actions 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

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 en effet mettre en place un plan d'actions pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ce plan de trois ans maximum définit la stratégie et les mesures visant à :

- Evaluer, 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.

L'absence d'élaboration du plan d'action ou le non renouvellement du plan d'action au terme de sa durée peut être sanctionné par une pénalité dont le montant ne peut excéder 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels.

1 ETAT DES LIEUX

- *Les effectifs de la collectivité au 31/12/2021 :*

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Contractuels non permanents	TOTAL
En nombre	15	4	2	21
En ETP	14,2	4	2	20,2
Femmes	12	1	2	15
Hommes	3	3	0	6

La Communauté de Communes comptait 21 agents le 31/12/2021, parmi lesquels 15 femmes et 6 hommes. Ce ratio d'environ 1/3 d'hommes pour 2/3 de femmes est proche de la moyenne rencontrée au sein de la fonction publique territoriale (61.3% de femmes).

- *Répartition par catégorie :*

	Femmes	Hommes	TOTAL	ETP	%
Catégorie A	6	3	9	9	42,9%
Catégorie B	2	1	3	3	14,3%
Catégorie C	7	2	9	8,2	42,9%

- *Répartition par filière et cadre d'emplois :*

	Femmes	Hommes	TOTAL	ETP	%
Filière administrative	11	3	14	14	66,7%
Attaché	3	3	6	6	28,6%
Rédacteur	2		2	2	9,5%
Adjoint administratif	6		6	6	28,6%
Filière technique	1	3	4	3,2	19,0%
Technicien		1	1	1	4,8%
Agent de maîtrise			0	0	0,0%
Adjoint technique	1	2	3	2,2	14,3%
Filière médico-sociale	3	0	3	3	14,3%
Educateur de jeunes enfants	1		1	1	4,8%
Assistant socio-éducatif	2		2	2	9,5%
TOTAL	15	6	21	20,2	
	71,4%	28,6%			

2 PLAN D' ACTIONS 2022-2025

2.1 Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

- Analyse des écarts de rémunérations par sexe pour l'ensemble des agents concernés, selon leur fonction et leur niveau d'expérience
- Mesures de traitement des écarts de rémunération relevant de la compétence de l'employeur (régime indemnitaire notamment)

2.2 Garantir leur égal accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique

- Sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes de genre et à la discrimination par le biais d'actions de communication dédiées, en direction des encadrants et des agents
- Procédure de recrutement exempte de discrimination
- Mise en place d'actions de sensibilisation à la conduite des entretiens professionnels et à une bonne prise en compte de l'égalité professionnelle et de la mixité
- Indication au féminin et au masculin des titres, grades et fonctions sur les fiches de postes, offres d'emploi et documents produits par le service des ressources humaines
- Insertion d'un volet « égalité femmes/hommes » dans le futur règlement intérieur

2.3 Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

- Flexibilité des horaires de travail afin de permettre aux agents d'aménager leurs horaires en fonction de leurs contraintes personnelles, tout en tenant compte des nécessités du bon fonctionnement de la collectivité
- Proposer le télétravail aux agents pouvant en bénéficier
- Développement des outils numériques afin de réduire les déplacements professionnels (visioconférences...)
- Soutien à la parentalité :
 - o Anticiper et faciliter la prise des congés familiaux et la reprise à l'issue, en organisant un entretien avant le départ et au retour
 - o Sécuriser la situation des femmes enceintes
- Favoriser la réadaptation à leur poste de travail des agents qui ont bénéficié d'une absence prolongée pour raison familiale. Dans le cadre de l'entretien professionnel, déterminer d'un commun accord des formations dont l'agent sera bénéficiaire dans l'année suivant son retour au sein de la collectivité

2.4 Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

- Mise en œuvre d'un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement ou d'agissements sexistes
- Formation à la prévention des violences sexuelles, sexistes et du harcèlement
Cible prioritaire : encadrants, service RH

3 MODALITES D'INFORMATION DES AGENTS SUR LE PLAN D' ACTIONS ET LA POLITIQUE D'EGALITE

L'information des agents sera réalisée par communication interne, lors des réunions périodiques avec les agents et via le réseau Intranet de la Communauté de Communes.

4 CALENDRIER

Le calendrier de mise en œuvre du programme d'actions se décline comme suit :

	2022	2023	2024	2025
Analyse des écarts de rémunérations				
Mesures de traitement des écarts de rémunération				
Sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes de genre				
Procédure de recrutement exempte de discrimination				
Actions de sensibilisation à la conduite des entretiens professionnels				
Indication au féminin et au masculin des titres, grades, etc.				
Insertion d'un volet « égalité femmes/hommes » dans le futur règlement intérieur				
Flexibilité des horaires de travail				
Proposer le télétravail aux agents pouvant en bénéficier				
Développement des outils numériques afin de réduire les déplacements professionnels				
Anticiper et faciliter la prise des congés familiaux et la reprise à l'issue				
Sécuriser la situation des femmes enceintes				
Favoriser la réadaptation à leur poste de travail des agents qui ont bénéficié d'une absence prolongée pour raison familiale				
Mise en œuvre d'un dispositif de signalement				
Formation à la prévention des violences sexuelles, sexistes et du harcèlement				

5 DATE D'EFFET ET DUREE

Le présent plan d'actions relatif à l'égalité femmes/hommes entre en vigueur dès la délibération du Conseil Communautaire.

Sa durée de validité est fixée jusqu'au 30 juin 2025.

Il pourra être révisé tous les ans en fonction du bilan annuel de sa mise en œuvre.

Avis du comité technique du 20 septembre 2022 :

Le Président,

Didier REVEAU