

Délibération n°2022_DEL_129

Objet	Ressources humaines : Plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle
--------------	---

Nombre de membres en exercice : 41
 Nombre de présents : 37
 Nombre de votants : 41
 Date de la convocation : 20 septembre 2022

Le 26 septembre 2022 à 19h00,

Le Conseil Communautaire de la Communauté de Communes Rumilly Terre de Savoie, dûment convoqué s'est réuni en session ordinaire au siège de l'EPCI, 3 place de la Manufacture à Rumilly (74150), sous la Présidence de M. Christian HEISON, Président.

Présents :

M. DUMONT Patrick – MME ROUPIOZ Sylvia - M. ROLLAND Alain - M. BASTIAN Patrick
 M. LOMBARD Roland - MME KENNEL Laurence - M. LACOMBE Jean-Pierre - MME DAUNIS Christiane
 M. FAVRE Jean-Pierre M. BLOCMAN Jean-Michel - MME VIBERT Martine - M. HEISON Christian
 M. DÉPLANTE Daniel – MME CINTAS Delphine - M. MONTEIRO-BRAZ Miguel - MME BONANSEA Monique
 M. TURK-SAVIGNY Eddie – MME BOUKILI Manon - M. TRUFFET Jean-Marc - MME DUMAINE Fanny
 MME STABLEAUX Marie – MME COGNARD Catherine - MME CHAL Ingrid - M. ABRY Michel - M. DULAC
 Christian - MME ORSO MANZONETTA MARCHAND Pauline - M. BERNARD-GRANGER Serge - M. HECTOR
 Philippe - M. TRANCHANT Yohann - MME BOUCHET Geneviève - M. BISTON Sylvain – M. MUGNIER Joël
 M. RAVOIRE François – MME PAILLE Françoise - M. DERRIEN Patrice - MME VENDRASCO Isabelle
 MME GIVEL Marie.

Excusés :

- M. CLEVY Yannick qui a donné pouvoir à ORSO-MANZONETTA MARCHAND Pauline
- M. PERISSOUD Jean-François qui a donné pouvoir à LACOMBE Jean-pierre
- MME CHARVIER Florence qui a donné pouvoir à M. BERNARD-GRANGER Serge
- M. DUPUY Grégory qui a donné pouvoir à M. Michel ABRY

M. Joël MUGNIER a été élu secrétaire de séance.

Rapporteur : Madame Delphine CINTAS, Vice-présidente

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 rapport annuel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes a été présenté au conseil communautaire en séance du 28 mars 2022.

L'article L.132-1 du code général de la fonction publique prévoit que ce rapport doit être accompagné d'un plan d'action pluriannuel visant à assurer une égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. La durée de ce plan est de trois ans au maximum, renouvelable.

Ce plan doit comporter des mesures visant à :

- évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- garantir leur égal accès aux cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique territoriale ;
- 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.

En cas d'absence d'élaboration du plan ou de non renouvellement, l'employeur défaillant, après mis en demeure, est passible d'une pénalité d'un montant maximal de 1% de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble de ses personnels.

Par courrier en date du 5 avril 2022, nous avons sollicité les services préfectoraux pour obtenir un délai afin d'établir ce plan d'action. Par courrier en date du 20 mai 2022, la Communauté de communes est mise en demeure de transmettre sous 5 mois un plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le plan d'action proposé et soumis à l'approbation du Conseil communautaire est annexé à la présente délibération.

Après avoir délibéré,

**Le conseil communautaire,
PAR 40 VOIX POUR,
ET 1 VOIX CONTRE**

APPROUVE le plan d'action 2022-2024 visant à assurer une égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Le secrétaire de séance,

Joël MUGNIER



Le Président,

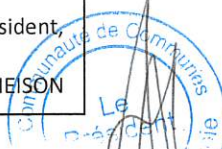
Christian HEISON



Acte certifié exécutoire le : - 7 OCT. 2022
Transmis en Préfecture le : - 7 OCT. 2022
Publication sur le site internet le : - 7 OCT. 2022

Le Président,

Christian HEISON





PLAN D' ACTIONS 2022- 2024

EGALITE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

COMPLEMENT AU RAPPORT ANNUEL PRESENTÉ EN CONSEIL COMMUNAUTAIRE DU 28 MARS 2022

PREAMBULE

Le plan d'action égalité professionnelle a pour objectif d'identifier et de réduire les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes au sein de la collectivité autour de 4 axes :

1. évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
2. garantir un égal accès aux cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique territoriale ;
3. favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
4. prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

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

OBJECTIF	ACTION	CALENDRIER
Assurer l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes au sein de la collectivité	Réalisation de contrôle comparatif des salaires Informer les agents des conséquences sur la rémunération, la carrière et la retraite des choix opérés (temps partiel, congé parental, disponibilité...)	2022 - 2024
Réajuster la politique ressources humaines pour réduire les inégalités salariales	Réaliser un état des lieux et aplanir dans la mesure du possible, les écarts sur certaines catégories et filières en utilisant le levier du régime indemnitaire	2022-2024

2. Garantir un égal accès aux cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique territoriale

OBJECTIF	ACTION	CALENDRIER
Favoriser le recrutement en occultant des stéréotypes femmes / hommes	Affirmer des critères de recrutement objectifs fondés sur les compétences	2022-2024
Susciter les candidatures internes et externes du genre sous-représenté sur les postes où il est sous-représenté	Valoriser les métiers de la collectivité en communiquant notamment auprès des établissements scolaires Dans la rédaction des annonces éviter les stéréotypes de genre	2022-2024

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

OBJECTIF	ACTION	CALENDRIER
Permettre aux agents de concilier vie professionnelle et vie privée	Réaliser un état des lieux, des règles, des pratiques et des outils existants en matière de temps de travail, mesurer les écarts avec la réglementation et	2022-2023

	<p>les enjeux organisationnels et managériaux.</p> <p>Définir un nouveau cadre d'organisation et de gestion du temps de travail et des autorisations d'absence</p>	
--	--	--

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

OBJECTIF	ACTION	CALENDRIER
Mise en œuvre d'une procédure d'action contre les violences sexistes et sexuelles au travail (sur la base du dispositif de signalement)	<p>Mettre en œuvre la prévention, la procédure d'enquête, la protection, et le cas échéant les sanctions nécessaires</p> <p>Prendre attache auprès du Centre de Gestion</p>	2022-2024
<p>Informer l'employeur de toute situation de violence sexuelle ou sexiste, de harcèlement ou de discrimination</p> <p>Permettre à l'employeur de prendre rapidement les mesures correctives nécessaires</p>	<p>Créer une procédure une enquête une plaquette d'information</p> <p>Mettre en œuvre des mesures correctives et un suivi de l'application de ces mesures</p>	2022-2024