

PLAN D' ACTIONS TRIENNAL – EGALITE FEMMES HOMMES

Vu la loi 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations du fonctionnaire,

Vu la loi n°2019-828 du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique,

Vu le décret n°2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'actions relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique,

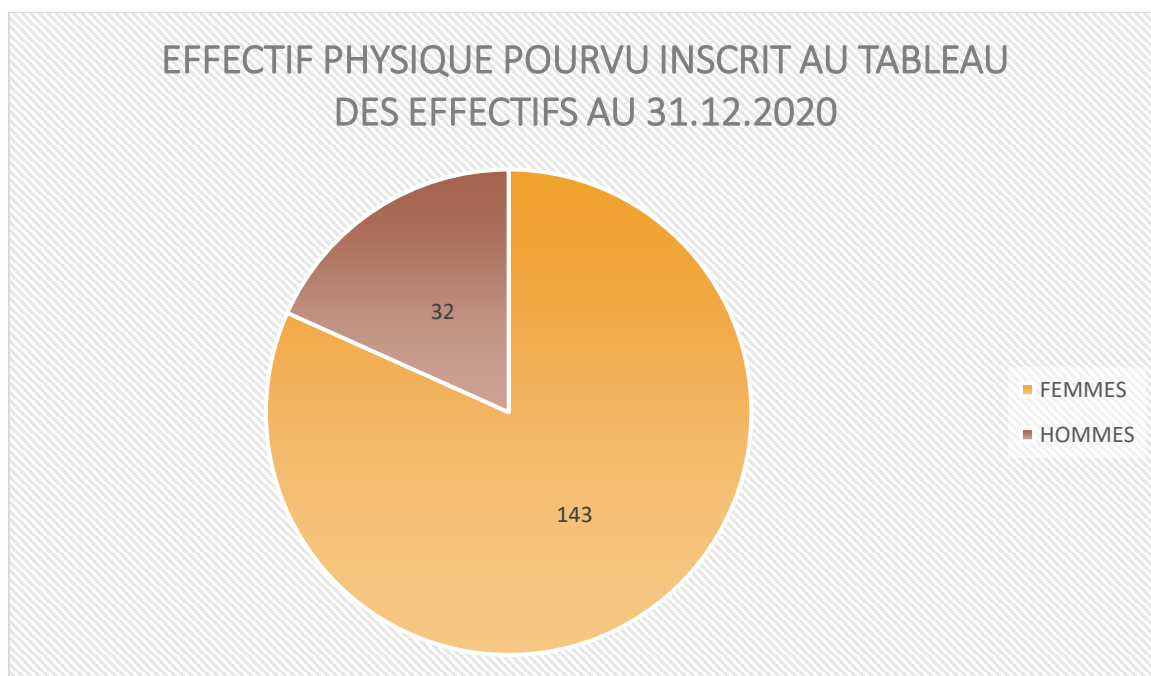
La loi 2019-828 du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique, prévoit dans son article 80, l'obligation de mettre en place, pour les collectivités territoriales et leurs EPCI de plus de 20 000 habitants, un plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ce plan est établi pour une durée de 3 ans renouvelable.

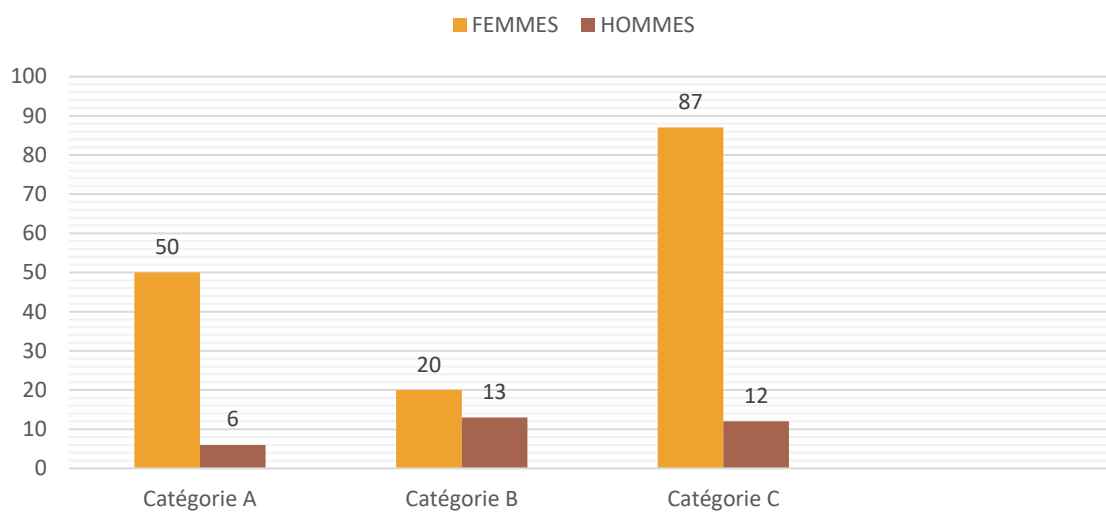
Le comité technique est informé de l'élaboration du plan d'action et un point de situation annuel sera présenté chaque année.

Le plan d'action est également soumis au débat d'orientation budgétaire de la collectivité.

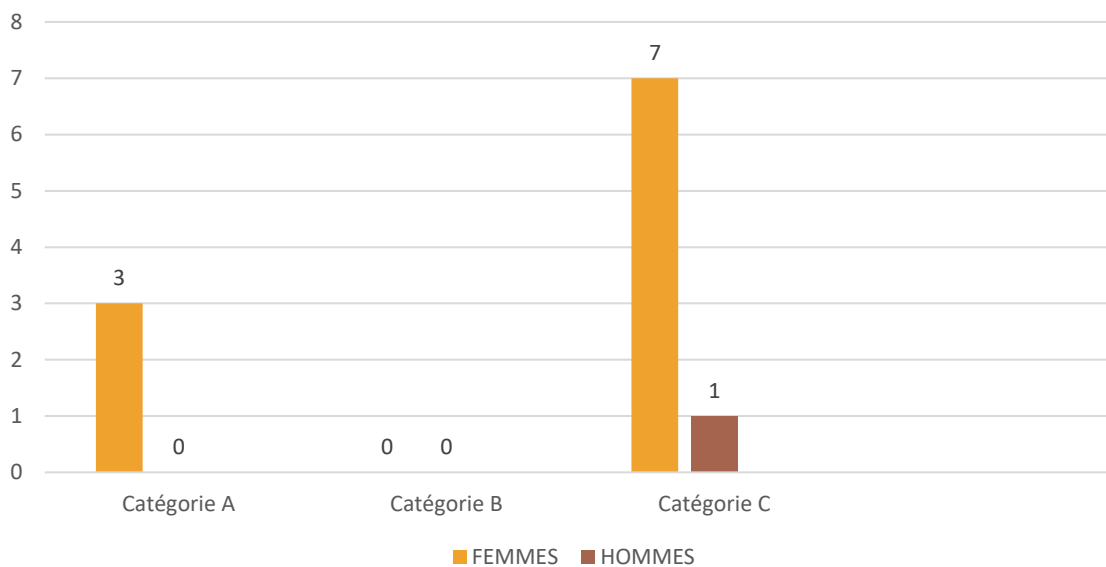
En préambule, il convient de rappeler quelques données de la collectivité, concernant, les effectifs, les recrutements, la formation professionnelle.



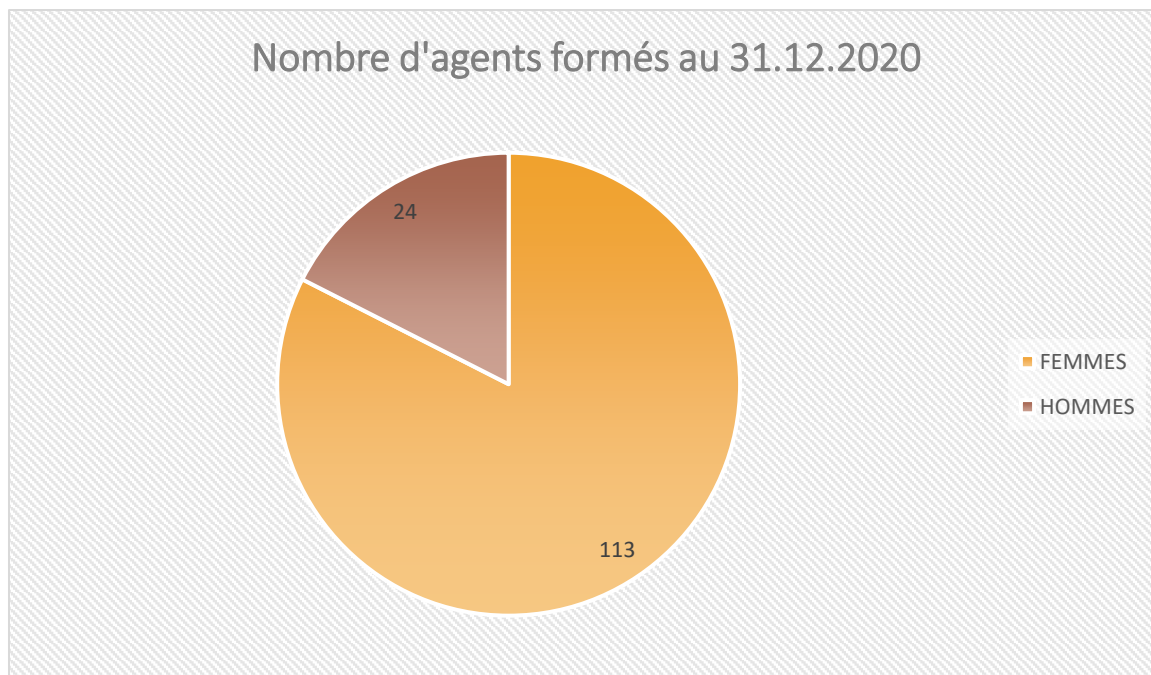
NOMBRE DE FEMMES ET HOMMES SOUS CONTRATS AU 31.12.2020



LES RECRUTEMENTS EN 2020



Nombre d'agents formés au 31.12.2020



LES ACTIONS

1. RESSOURCES HUMAINES :

a) Désignation d'un agent référent sur l'égalité femmes-hommes :

Madame Sylvia FUSS est désignée référente en faveur de l'égalité femmes-hommes.

b) Dispositif de signalement :

La collectivité doit mettre en place un dispositif de signalement et de traitement des violences, du harcèlement sexuel ou moral, des discriminations et des agissements sexistes.

Objectif : recenser et traiter tous les signalements.

Critère de contrôle :

Mise en place du dispositif de signalement.

Communication faite aux agents.

c) Mise en place d'une formation pour les agents sur l'égalité femmes-hommes, les stéréotypes, les violences :

Organiser ce type de formation en interne, permettant ainsi de la dispenser selon les plannings des structures et des agents, et permettre ainsi de dispenser cette formation à tous les agents.

Objectif : prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Critère de contrôle :

Nombre d'agents ayant bénéficié de la formation.

d) Diffusion des offres d'emploi :

La Communauté de Communes du Pays de Saverne, restera attentive à ce que la terminologie utilisée dans ses offres d'emploi et intitulés de poste ne soit pas discriminante et permette la candidature des femmes comme des hommes, en interne comme en externe.

Objectif : garantir l'égal accès à l'emploi.

e) Conditions égalitaires d'accès à l'emploi :

Les critères retenus lors de l'embauche sont strictement fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats. Aucune mention précisant un critère de sexe, de situation familiale, ne doit être prise en compte pour pourvoir les postes en interne ou en externe au sein de la collectivité, quelles que soient la nature du contrat et celle du poste à pourvoir.

Objectif : garantir l'égal accès à l'emploi.

Critère de contrôle :

Nombre et répartition des candidatures femmes et hommes pour chaque poste.

Nombre et répartition des candidatures femmes et hommes reçues en entretien.

f) Maintenir l'équité salariale :

Maintenir l'équité salariale tout au long de la carrière est un fondement essentiel de l'égalité femmes-hommes :

- *Lors de l'embauche* : la collectivité veille à proposer un salaire équivalent aux femmes et aux hommes pour un niveau de responsabilités, de formations, d'expériences et compétences professionnelles identiques.
- *Tout au long de la carrière* : égalité dans l'attribution des augmentations. Le nombre de femmes ayant bénéficié d'une augmentation ne pourra pas être inférieur au nombre d'hommes ayant bénéficié d'une augmentation.

Objectif : maintenir l'équité salariale.

Critère de contrôle :

Nombre de femmes ayant bénéficié d'une augmentation / pourcentage de femmes

Nombre d'hommes ayant bénéficié d'une augmentation / pourcentage d'hommes

Accusé de réception en préfecture 067-200068112-20230315-2023-10-DE Date de télétransmission : 16/03/2023 Date de réception préfecture : 16/03/2023
--

g) Articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale :

S'agissant de l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de responsabilités familiales, il est rappelé que la Communauté de Communes a depuis de nombreuses années mis en place différentes mesures :

- L'heure de rentrée scolaire : les agents sont autorisés à s'absenter une heure lors de la rentrée scolaire de la maternelle au collège.
- Les agents disposent de 6 jours pour garde d'enfant, 12 s'ils sont seuls pour élever leur enfant, ou si leur conjoint n'y a pas droit.
- Les femmes enceintes peuvent réduire leur durée quotidienne de travail de maximum 1 heure par jour à compter du 3^e mois de grossesse, après consultation du service de médecine préventive, ou après réception d'une prescription du médecin traitant.
- Une femme allaitant son enfant peut bénéficier (pendant une année à compter du jour de la naissance) d'un aménagement horaire d'une heure maximum par jour, sous réserve des nécessités du service.

Objectif : garantir une articulation entre vie professionnelle et vie familiale.

Critère de contrôle :

Nombre de refus.

h) Accès à la formation professionnelle :

La Communauté de Communes va poursuivre sa politique de formation et continuera à veiller à apporter à chacun quelle que soit sa classification et son sexe, les formations nécessaires au développement des compétences professionnelles et à l'adaptation aux évolutions de la collectivité.

Les femmes en raison de contraintes de déplacement ont souvent plus de difficultés à suivre une formation de plusieurs jours et / ou éloignée de leur domicile.

Chaque fois que cela est possible, un programme de formation se déroulant en intra leur sera proposé.

Objectif : garantir l'égal accès à la formation.

Critère de contrôle :

Nombre de formations / programme de formations proposé en intra.

i) Accès à la promotion professionnelle :

Pour la promotion professionnelle, la collectivité veille à permettre l'accès des femmes au plus grand nombre de fonctions, notamment les fonctions à responsabilité et les emplois d'encadrement, y compris au sein du Comité de Direction.

Veiller à ce que l'appartenance à l'un ou l'autre sexe ne soit pas un frein à la promotion.

Objectif : garantir l'égal accès à la promotion professionnelle.

Critère de contrôle :

Nombre de femmes ayant bénéficié d'une promotion / pourcentage de femmes.

Nombre d'hommes ayant bénéficié d'une promotion / pourcentage d'hommes.

Les lignes directrices de gestion et l'avancement de grade

Les lignes directrices de gestion adoptées par les collectivités territoriales et leurs établissements tiennent désormais compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois ou grades concernés. De même, le tableau annuel d'avancement de grade « *précise la part respective des femmes et des hommes dans le vivier des agents promouvables et dans la liste des agents inscrits sur ce tableau qui sont susceptibles d'être promus en exécution de celui-ci.* »

2. Démocratie- vie citoyenne :

a) Désignation d'un élu / une élue en charge de l'égalité femmes-hommes :

Monsieur Denis HITTINGER est désigné référent en faveur de l'égalité femmes-hommes.

b) Célébration du 8 mars et du 25 novembre, semaine de l'égalité professionnelle :

Campagne de communication sur ces semaines afin de réitérer les engagements pris par la Communauté de Communes dans le cadre des actions d'égalité femmes-hommes.

Journée du 08 mars : journée de la femme

Journée du 25 novembre : journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes

Objectif : communiquer régulièrement sur les actions mises en œuvre par la collectivité.

3. Politiques publiques :

a) Collaborer avec les associations :

Travailler avec des associations soutenant le droit des femmes et luttant contre les violences faites aux femmes.

b) Aide aux associations :

Définir une enveloppe annuelle de participation à des associations du territoire qui soutiennent le droit des femmes et qui luttent contre les violences faites aux femmes.