



PLAN D'ACTION PLURIANNUEL SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE 2024-2026

COMMUNAUTÉ DE COMMUNES LE GESNOIS BILURIEN (CCLGB)

Préambule

Depuis 1946, l'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel sur le fondement duquel la loi garantit aux femmes des droits égaux à ceux des hommes dans tous les domaines.

L'article 1er de la Constitution de 1958 prévoit ainsi, en son 2e alinéa, que « la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ».

Ce principe a été rappelé par la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires en son article 6 bis.

Un protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les trois versants de la fonction publique a été signé le 8 mars 2013 entre le Gouvernement, l'ensemble des dix organisations syndicales siégeant au Conseil commun de la fonction publique, les présidents de l'association des maires de France, de l'association des départements de France, de l'association des régions de France et de la fédération hospitalière de France.

Le protocole fait le constat que « cette égalité de droits et de statut, garantie aux femmes par la loi, reste à construire dans les faits, y compris dans la fonction publique. En dépit des principes prévus par le statut général des fonctionnaires, qui visent à combattre les discriminations et promouvoir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, il n'en demeure pas moins des inégalités persistantes, tant dans les carrières, le déroulement des parcours professionnels qu'en matière de rémunérations et de pensions. »

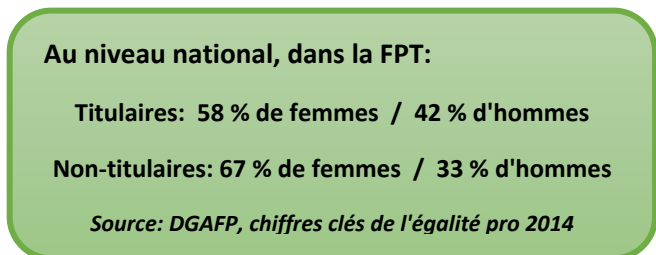
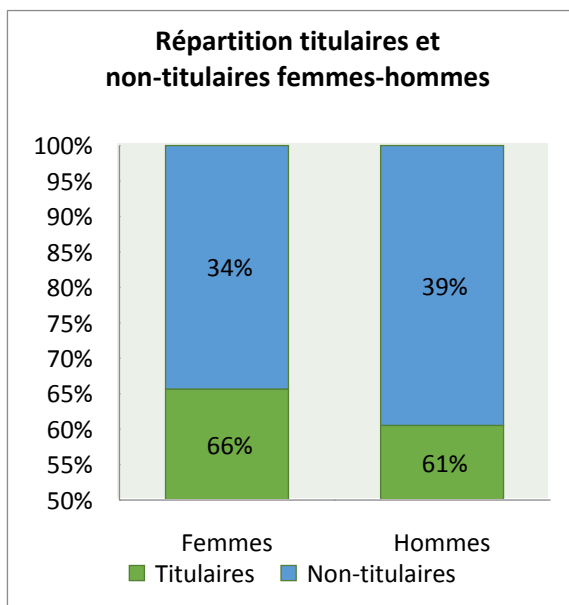
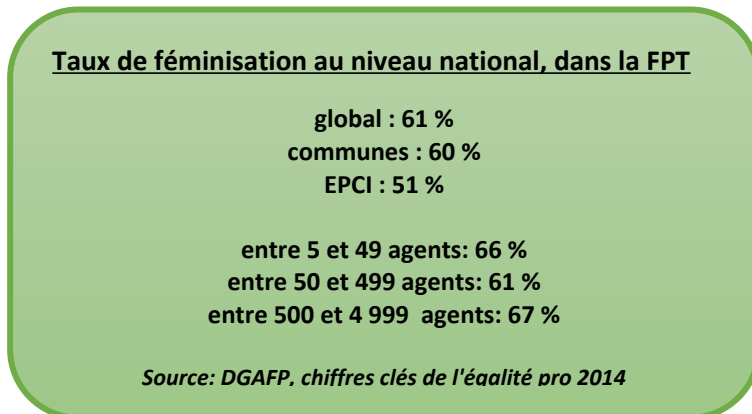
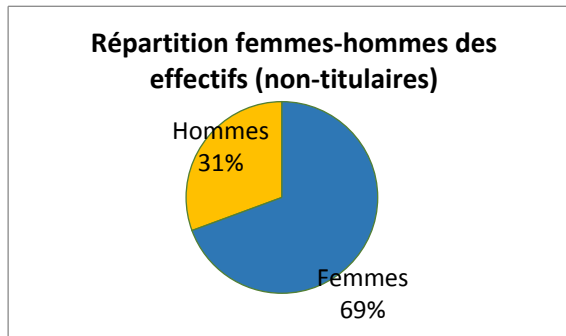
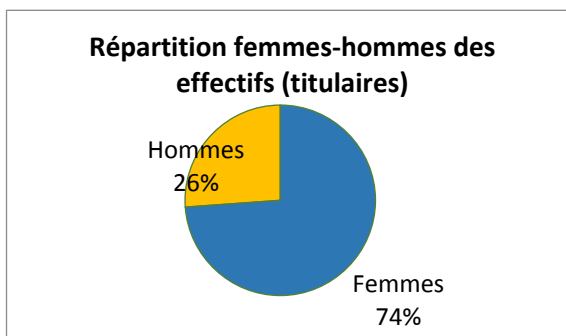
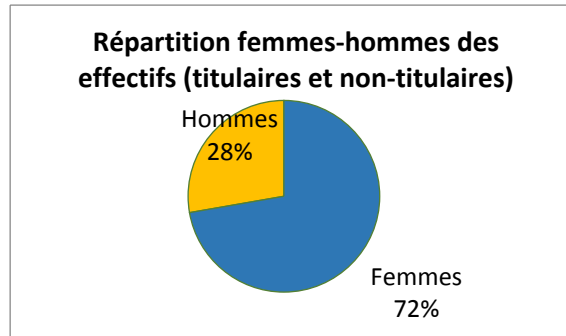
L'article L.132-1 du code général de la fonction publique a institué le principe de l'élaboration et de la mise en œuvre d'un plan d'action pluriannuel visant à assurer l'égalité professionnelle pour les collectivités territoriales et EPCI de plus de 20 000 habitants.

La politique de Ressources Humaines de la collectivité est ainsi guidée par les mêmes principes d'équité, de transparence, de professionnalisme, de bien-être au travail et d'égalité professionnelle. Il s'agit aujourd'hui de poursuivre et développer en interne des services, la dynamique engagée, tout en s'appuyant sur l'existant et sur les projets déjà réalisés ou en cours.

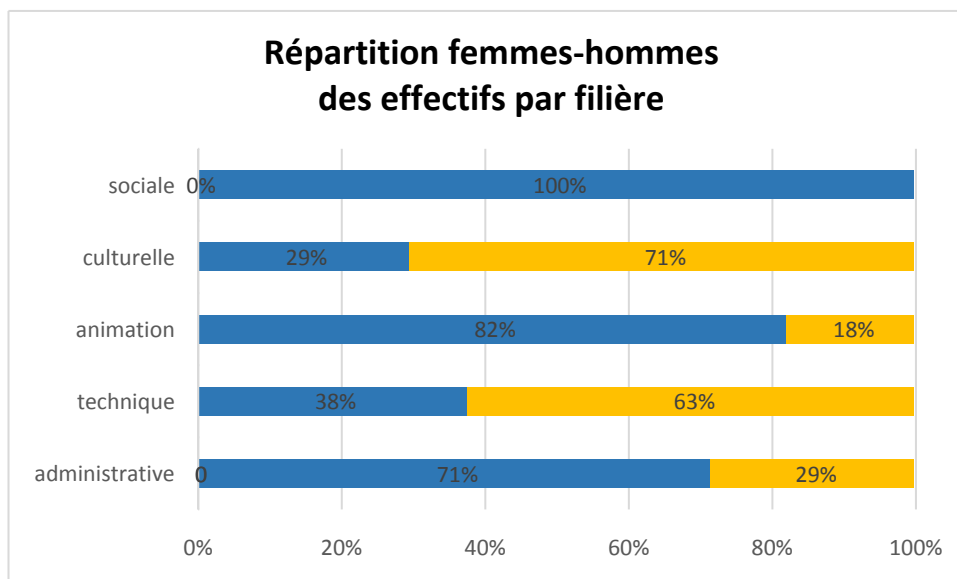
PARTIE 1 - ETAT DES LIEUX AU SEIN DE LA CCLGB

Au 31 décembre 2023, la Communauté de Communes Le Gesnois Bilurien (CCLGB) emploie 137 agents répartis comme suit : 99 femmes et 38 hommes.

Part des titulaires et non titulaires



Répartition par filières

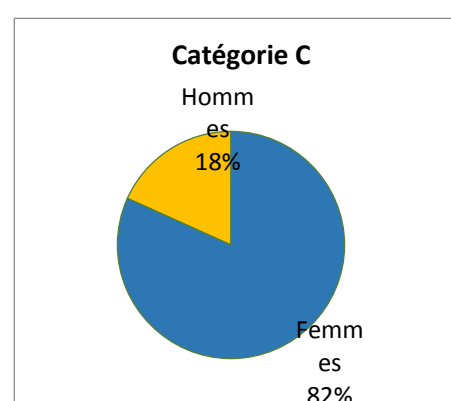
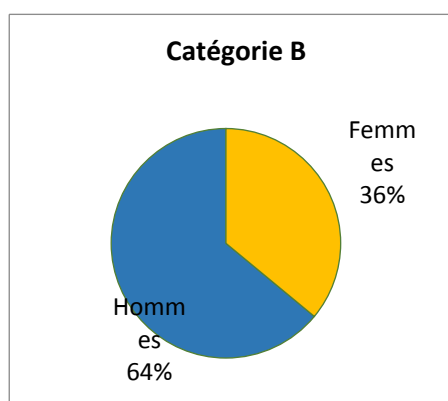
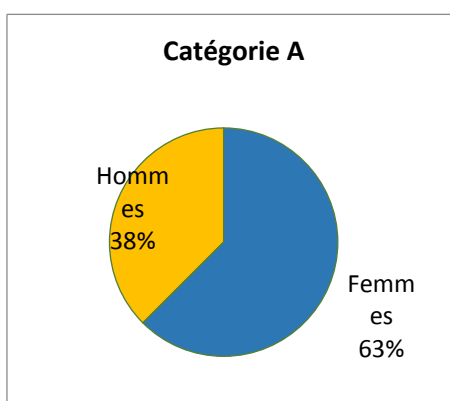


Au niveau national, dans la FPT:

filière administrative: 82 % de femmes / 18 % d'hommes
filière technique: 41% de femmes / 59 % d'hommes
filière animation: 71% de femmes / 29 % d'hommes
filière culturelle: 63% de femmes / 37 % d'hommes
filière sociale: 96% de femmes / 4 % d'hommes

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

Répartition par catégorie hiérarchique



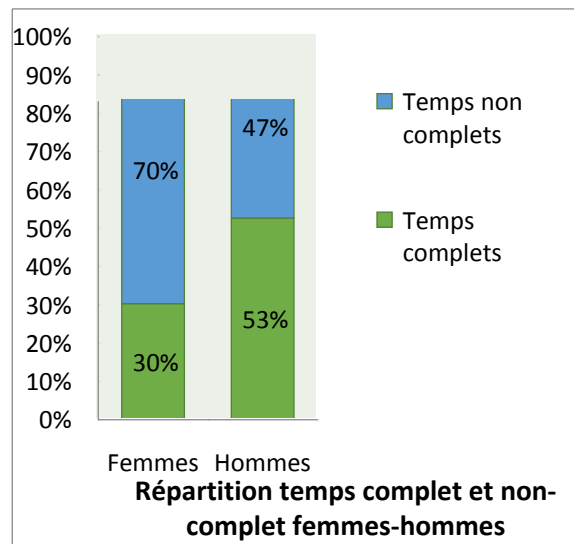
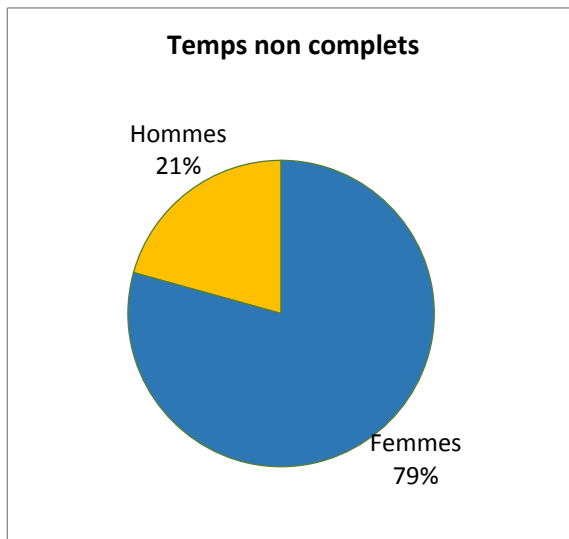
	Femmes	Hommes
cat A	5	3
cat B	9	16
cat C	85	19

Au niveau national, dans la FPT:

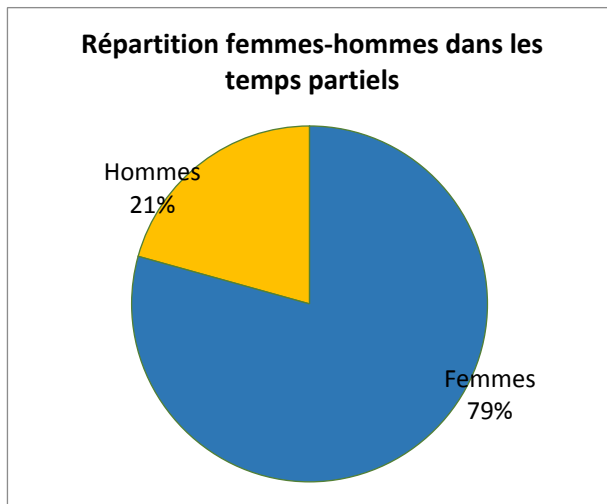
cat A: 60 % de femmes / 40 % d'hommes
cat B: 64 % de femmes / 36 % d'hommes
cat C: 60 % de femmes / 40 % d'hommes

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

Temps complets / non complets



Répartition femmes-hommes sur le temps partiel



Au niveau national, dans la FPT:

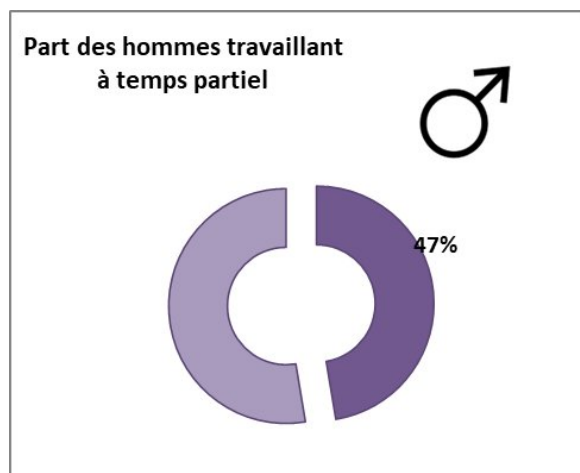
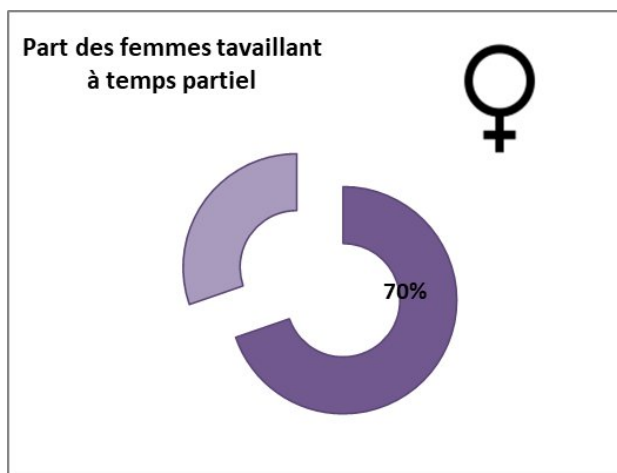
29,9 % des femmes sont à temps partiel / 6,4 % des hommes

en cat A: 22,6 % des femmes / 5,2 % des hommes

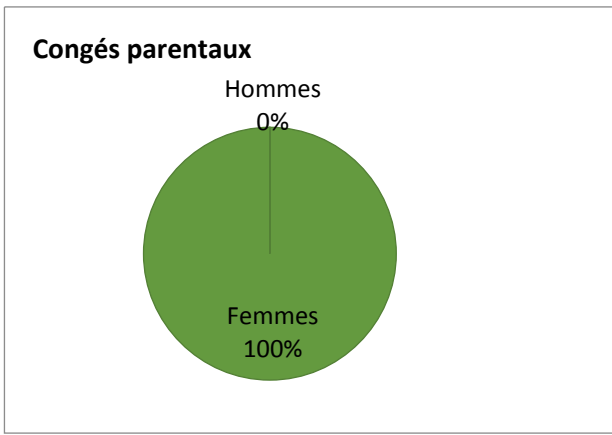
en cat B: 28,4 % des femmes / 8,9 % des hommes

en cat C: 31,1 % des femmes / 6,1 % des hommes

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



Répartition femmes-hommes sur le congé parental



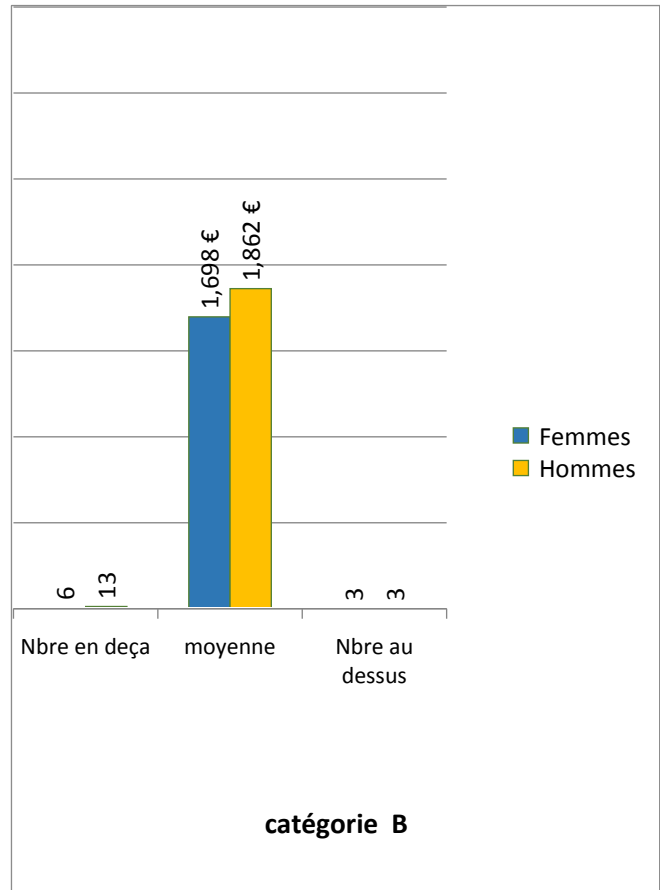
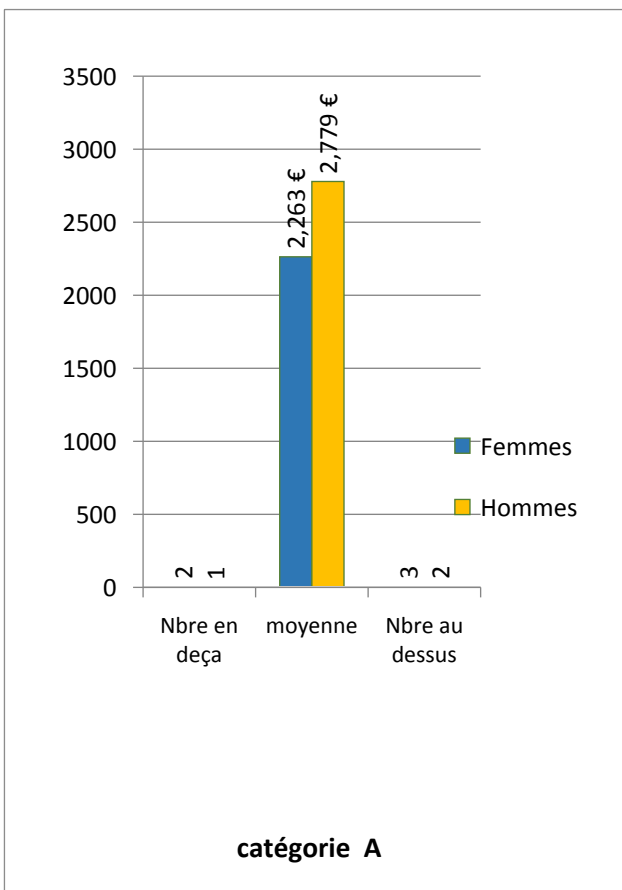
Au niveau national, dans la FPT:

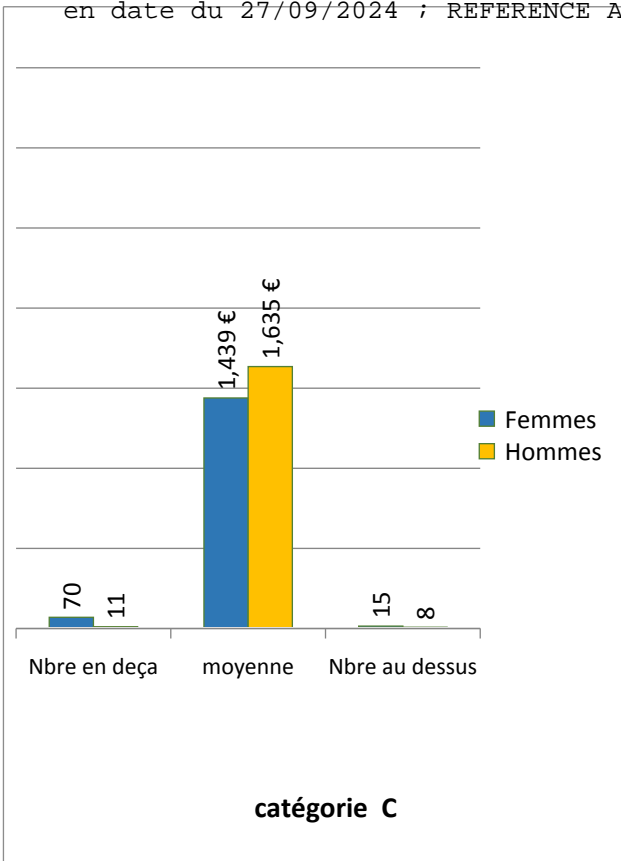
97 % des congés parentaux sont pris par des femmes

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

Femmes	2
Hommes	0
Total	2

Salaires nets mensuels moyens (ramenés en ETP)



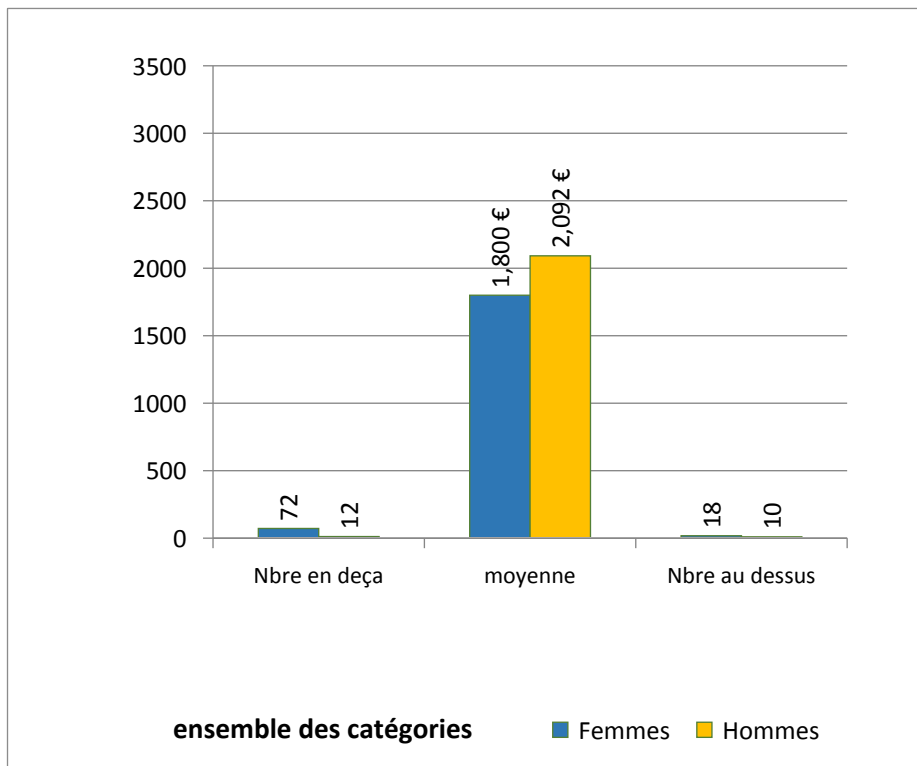


Au niveau national, dans la FPT :

*Femmes : 1 734 € / Hommes: 1 944 €
 soit une différence de 210 €
 (les hommes gagnent 12 % de plus que les femmes)*

*chez les cadres:
 Femmes : 2 949 € / Hommes : 3 499 €
 soit une différence de 550 €
 (les hommes cadres gagnent 18 % de plus que les femmes cadres)*

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



PARTIE 2 – PLAN D’ACTION PLURIANNUEL DE LA CCLGB 2024-2026

AXE 1 / ÉVALUER, PRÉVENIR ET TRAITER LES ECARTS DE REMUNERATION

Le principe d'égalité des salaires, sans distinction de sexe, est prévu par le droit international et le droit de l'union européenne. L'égalité de traitement entre les membres d'un même cadre d'emploi est garantie par le statut de la fonction publique.

Néanmoins, des disparités de rémunérations peuvent persister : elles peuvent être induites pour le traitement de base par des conditions de recrutement et/ou de dynamiques de carrière différentes entre femmes et hommes, ou par les régimes indemnitaires. En conséquence, le travail relatif aux écarts de salaire constitue un travail de diagnostic à long terme.

Ces analyses seront renouvelées et approfondies au cours des trois années. Les mesures correctives sont, développées dans les axes « Évaluer, prévenir, et traiter les écarts de rémunération » (axe 1) et « garantir l'égal accès des femmes et des hommes à tous les postes » (axe 2)

ACTION 1.1 – CRÉER UN COMITE DE DIRECTION

- Désigner un(e) élu(e) en charge de l'égalité femmes-hommes
- Désigner un(e) agent(e) référent sur l'égalité femmes-hommes

ACTION 1.2 - EVALUER LES ECARTS DE REMUNERATION

- Identifier les écarts de rémunération et leurs causes (régime indemnitaire, temps partiel, temps non complet/filière...)
- Analyser les régimes indemnitaires appliqués dans la collectivité

ACTION 1.3 - POURSUIVRE LE PROJET D’HARMONISATION DU REGIME INDEMNITAIRE

Le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP), a été introduit, pour sa partie IFSE, dans la collectivité par délibération du 16 février 2017.

En application des dispositions de l'article L5211-4-1 du CGCT, certains personnels de la Communauté des Pays de Brière et du Gesnois, de la communauté du Pays Bilurien, ainsi que des agents municipaux transférés, ont conservé à titre individuel un régime indemnitaire plus favorable. De ce fait, la situation était hétérogène au sein de la collectivité.

Afin d'harmoniser la rémunération de ses agents, la CCLGB a donc modifié son RIFSEEP successivement par délibération du 21 juin 2018, du 16 décembre 2021 puis du 2 mars 2023. Ces modifications successives ont :

- Visé à réduire les écarts de régime indemnitaire entre les filières
- Intégré la mise en place du Complément Indemnitaire Annuel dès 2022. Le CIA a permis de prendre en compte l'engagement professionnel, l'investissement collectif et la manière de servir appréciés au moment de l'évaluation professionnelle
- Mis en place la revalorisation du montant plancher au 1^{er} janvier sur 4 années (de 2023 à 2026), pour certains cadres d'emploi,

Néanmoins, les agents demeurant au-dessus du niveau revalorisé, ont conservé leur niveau indemnitaire antérieur.

- Revoir les critères d'attribution et redéfinir les grilles d'IFSE

ACTION 1.4 - RENFORCER LE PRINCIPE D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA PROCHAINE VERSION DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION (LDG) : PROCEDURES D'AVANCEMENT, PROMOTION...

- Actualisation des LDG

AXE 2 / GARANTIR L'ÉGAL ACCÈS DES FEMMES ET DES HOMMES À TOUS LES POSTES**ACTION 2.1 - GARANTIR L'ÉGALITE A L'EMBAUCHE**

- S'assurer de la mixité des jurys de recrutement, dans la mesure du possible
- Mettre à la disposition des jurys un guide de recrutement comportant des exemples de questions à proscrire en entretien
- Analyser les fiches de poste pour déceler et supprimer toutes les dispositions qui peuvent s'avérer porteuses de discriminations liées au genre
- Recevoir en entretien de recrutement des hommes et des femmes pour tous les postes au moins dans la même proportion que celle des CV reçus

ACTION 2.2 - FÉMINISER LES FILIÈRES MASCULINES, ET INVERSEMENT

- Travailler à la féminisation/masculinisation de quelques métiers-cibles particulièrement genrés
- Objectiver les compétences requises afin que les métiers ne soient plus genrés et promouvoir ainsi les passerelles possibles
- Veiller à la neutralité de toutes les offres d'emploi diffusées
- Aménager les locaux (vestiaires, sanitaires) et adapter les outils de travail

ACTION 2.3 - ASSURER L'ÉGAL ACCÈS À LA FORMATION

- Définir des conditions de formation (horaires, durée, distance) compatibles avec les obligations familiales ou personnelles
- Développer l'offre de formation pour les femmes les moins qualifiées

ACTION 2.4 - PRÉVENIR LES EFFETS BLOQUANTS DES OBLIGATIONS FAMILIALES SUR LA CARRIÈRE

- Neutraliser l'impact des absences liées à la parentalité sur la notation et l'évaluation, en sensibilisant les évaluateurs
- Proposer un planning de formation pour reprise de poste après un congé parental et pour toute longue absence afin d'accompagner et de faciliter la reprise de l'activité

ACTION 2.5 - FAVORISER LA PRISE DE POSTES À RESPONSABILITÉ DES FEMMES

- Au moment de l'entretien d'évaluation, aider à dépasser les phénomènes d'autocensure et proposer des formations permettant de développer des compétences d'encadrement
- Ne pas lier l'avancement à la présence effective des agents pour ne pas pénaliser les femmes en congé de maternité

AXE 3 / FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE**ACTION 3.1 – MODULER LES CONDITIONS DE TRAVAIL**

- Déploiement du télétravail
- Cadrage des horaires de réunions pour les rendre compatibles avec la vie personnelle et les contraintes familiale
- Prise en compte des situations individuelles dans l'organisation du travail
- Remplacer les agents en congés maternité pour éviter un surcroît de travail a la reprise du poste et favoriser l'accès à l'emploi pour les jeunes femmes

ACTION 3.2 - ENQUÊTE QUALITÉ DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

- Mettre en place une enquête sur la qualité de vie et des conditions de travail
- Définir et mettre en œuvre les actions permettant d'améliorer les situations identifiées

AXE 4 / PRÉVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS, LES VIOLENCES, LE HARCÈLEMENT MORAL OU SEXUEL ET LES AGISSEMENTS SEXISTES

ACTION 4.1 - DÉTECTER ET GÉRER DES SITUATIONS DE HARCÈLEMENT

- Instaurer une procédure précise et connue de tous :
 - Réception de la personne plaignante à la direction des ressources humaines
 - Invitation à la reformulation de la plainte
 - Information du plaignant sur son droit à la protection fonctionnelle
 - Instruction à charge et à décharge par la direction des ressources humaines...
- Utiliser les documents réglementaires (document unique, registre d'hygiène et de sécurité...) de la collectivité afin de normaliser et de faciliter les signalements

ACTION 4.2 – SENSIBILISER, MOBILISER, RESPONSABILISER

- Communiquer sur l'égalité hommes-femmes
 - Informer les agents sur leurs droits liés à la parentalité, sur les démarches à entreprendre ainsi que sur les possibilités offertes par la collectivité
 - Diffuser le plan d'action pluriannuel sur l'égalité professionnelle au sein de la CCLGB
- Former les acteurs de la collectivité
 - Former les cadres à la lutte contre les discriminations et sur la prise en compte de l'égalité hommes-femmes dans leur management
 - Proposer des formations sur la lutte contre les discriminations à tous les agents, notamment aux agents en charge de la communication, ou à ceux en charge de l'enfance et la petite enfance
 - Ouvrir ces formations aux élus et aux représentants syndicaux

Avis favorable du CST du 06/09/2024

Approbation du Conseil communautaire du 12/09/2024

Communauté de communes le Gesnois Bilurien

783 route des Sittelles

72450 Montfort le Gesnois

02.43.54.80.40