

Délibération n°2024-12-139

Date de convocation : 11 décembre 2024

Conseillers en exercice : 45	Présents : 41	Votants : 45
------------------------------	---------------	--------------

Plan d'action 2024-2026 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'an deux mil vingt-quatre, le 17 du mois de décembre à 18 heures, le conseil communautaire, régulièrement convoqué, s'est réuni à Loc-Eguiner, salle polyvalente, sous la présidence de M. Henri BILLON, président.

Présents

M. BRETON Jean-Pierre, M. JEZEQUEL Jean, M. MORRY Yvan, M. DUFFORT Jean-Philippe, Mme CLOAREC Marie-Françoise, M. MIOSSEC Gilbert, M. MICHEL Bernard, Mme PORTAILLER Christine, Mme CLAISSE Laurence, M. BODIGUEL Robert, Mme PICHON Marie-Christine, M. LE BORGNE Laurent, Mme HENAFF Marie Claire, M. PALUD Jean, M. THEPAUT Jean-Jacques, M. POSTEC Jean-Yves, Mme CARRER Bernadette, M. SALIOU Louis, M. POT Dominique, M. BRAS Philippe, Mme POULIQUEN Marie-France, M. GUEGUEN Guy, Mme LE ROUX Catherine, M. CADIOU Bruno, M. GUEGUEN Philippe, Mme JAFFRES Anne, Mme GUILLERM Babeth, M. RIOU André, Mme MARTINEAU Gaëlle, Mme LE FOLL Sylvie, Mme QUERE Patricia, M. RAMONET Thierry, Mme TORRES Sonia, M. LOAËC Eric, M. JEZEQUEL Sébastien, Mme ABAZIOU Nadine, M. ABGRALL Dominique, Mme LE GUERN Marlène, M. GILET Yves-Marie, Mme KERVELLA Julie

Ont donné procuration

M. ABALAIN Jean-Luc à Mme POULIQUEN Marie-France
M. PHELIPPOT Samuel à M. BRAS Philippe
M. PERVES Daniel à Mme PORTAILLER Christine
Mme QUILLEVERE Gwénaëlle à M. BODIGUEL Robert

Absent(s) excusé(s) /

Absent(s) /

Participe aussi à cette séance, M. FLOCH Erwan, directeur général des services

Secrétaire de séance : Mme HENAFF Marie Claire

Le quorum étant atteint, l'Assemblée peut délibérer valablement.

L'article 80 de la loi n°2019-928 du 6 août 2019 prévoit que les collectivités de plus de 20 000 habitants doivent élaborer et mettre en œuvre un plan pluriannuel afin d'assurer l'égalité professionnelle des femmes et des hommes.

Au-delà du respect des obligations légales et réglementaires, promouvoir l'égalité professionnelle améliore globalement le bien-être au travail des agents et agentes, joue un rôle d'exemplarité sur l'ensemble de la collectivité, met en cohérence l'action interne avec la vocation d'intérêt général des politiques publiques, donne une image positive de la collectivité et participe à la modernisation de la gestion des ressources humaines.

Œuvrer pour l'égalité professionnelle requiert la mobilisation de tous les acteurs territoriaux afin de lutter contre les stéréotypes et les discriminations : sensibilisation des agents, recrutement exemplaire, égal accès au déroulement de carrière, etc.

Un premier plan d'action a été élaboré en 2021 au sein de la CCPL pour la période 2021-2023.

Le rapport social unique de 2023 présente un certain nombre d'indicateurs de la politique de ressources humaines de la collectivité en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes en termes de formation, de temps de travail, de promotion, de conditions de travail, de rémunération et de contribution à l'articulation vie privée-vie professionnelle. Au regard de ce rapport, le plan d'action 2024-2026 a été défini.

Axe 1 : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

- Objectif : améliorer la qualité de vie au travail
- Actions concrètes :
 - ✓ Donner aux agents la possibilité de définir leurs horaires de travail dans les plages horaires fixées par l'assemblée délibérante lorsque leur poste de travail le permet : **action à poursuivre**
 - ✓ Répondre favorablement aux demandes de temps partiel sur autorisation : **action à poursuivre**
 - ✓ Permettre le télétravail aux agents dont le poste est éligible : **action à poursuivre**
 - ✓ Anticiper le départ d'un agent en congé familial et organiser un entretien pour connaître les projets futurs de l'agent et favoriser son retour dans la structure : **action à réaliser**
 - ✓ Organiser un entretien préalable à toute reprise de travail après une absence supérieure à 6 mois entre l'agent et son supérieur hiérarchique pour permettre une réintégration au poste de manière sereine : **action à réaliser**

Axe 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois à pourvoir au sein de la collectivité

- Objectif : déconstruire les idées reçues sur les métiers dits féminins ou dits masculins – s'engager à ce que seules les compétences, l'expérience professionnelle, la formation, la qualification et la motivation des candidats soient évaluées lors des entretiens de recrutement.
- Actions concrètes :
 - ✓ Permettre aux femmes l'accès aux métiers techniques (chauffeur-ripeur, gardien déchèterie, agent polyvalent ...) : **action à poursuivre**
 - ✓ Faciliter la mixité dans les recrutements saisonniers (collecte, accueil...) : **action à poursuivre**

- ✓ Sensibiliser les agents en charge des recrutements à la lutte contre les stéréotypes et à l'égalité femmes/hommes : **action à réaliser**
- ✓ Veiller à la mixité des jurys de recrutement : **action à réaliser**
- ✓ Préciser dans les offres d'emploi « au regard de la loi relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, il est rappelé que cet emploi est accessible à tous sans aucune discrimination » : **action à réaliser**

Axe 3 : Evaluer et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

- Objectif : mener une politique de rémunération non discriminante et être en mesure de pouvoir fournir une explication objective sur les écarts de rémunération existants
- Actions concrètes :
 - ✓ Mettre en œuvre le RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel) : **action à poursuivre**
 - ✓ Favoriser les avancements de grade des agents en fonction des critères définis dans les lignes directrices de gestion : **action à poursuivre**

Axe 4 : Prévenir et traiter les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel, les agissements sexistes et les discriminations

- Objectif : préserver la santé et l'intégrité physique des agents et les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien, de protection des victimes et de traitement des faits signalés
- Actions concrètes :
 - ✓ Communiquer sur le dispositif de signalement mis en place par le CDG29 : **action à poursuivre**
 - ✓ Renforcer la communication en interne sur l'égalité entre les hommes et les femmes : **action à poursuivre**
 - ✓ Mettre à la disposition des agents des moyens d'écoute (médecine de prévention, psychologue ...) : **action à poursuivre**

Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, article 80,
Vu le décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique,
Vu l'avis du CST en date du 10 décembre 2024 ;
Vu la conférence des maires en date du 10 décembre 2024 ;
Ayant entendu son rapporteur, M. le Président ;

Le conseil communautaire, après en avoir délibéré à l'unanimité :

- **Adopte le plan d'action 2024-2026 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.**

Pour extrait conforme au registre des délibérations,
le 19 décembre 2024.

La Secrétaire de séance,
Marie Claire HENAFF.

Le Président,
Henri BILLON.

