

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE
DE LA COMMUNAUTE DE COMMUNES AVRE LUCE NOYE**

L'An DEUX MILLE VINGT QUATRE, le VINGT-NEUF AVRIL à 18 H 30, le Conseil Communautaire convoqué légalement, s'est réuni à la salle des fêtes de GRIVESNES sous la présidence de Monsieur Alain DOVERGNE

● Etaients présents les Conseillers Communautaires :

Mesdames PATRICE-BOURDELLE Christine, PREVOST Anne-Marie, BLIN Marie-Annick, COLOMBEL Aurélie, RAMON Marie-Gabrielle, DEMORSY Roselyne

Messieurs DURAND Pierre, LECOINTE Jean-Noël, CHARLES Gilles, CAPELLE Hubert, BOUCHER Michel, DELANAUD Stéphane, de CAFFARELLI Christian, VAN OOTEGHEM J. Michel, LAVOINE Nicolas, DOVERGNE Alain, WALLET Joël, SURHOMME Alain, BEAUMONT Joël, LECONTE Yves-Robert, CARON Hubert, TEN Franck, DUTILLEUX Olivier, LESCUREUX André, DAMAY Jean-Michel, CHANTRELLE Brice, MOURIER Francis, LAMOTTE Dominique, NOCHEZ Didier, HECTOR Nicolas, MEGLINKY Philippe, VAN DE VELDE Michel, LEROY Jean-Maurice, WABLE Vincent, SZYROKI Jacky, CLEMENT Dominique, BENONY Miguel

● Disposaient d'un pouvoir :

M. LECOINTE Jean-Noël de M. BLIN Nicolas, Mme PATRICE-BOURDELLE Christine de Mme DOUAY Sonia, M. LAMOTTE Dominique de M. COTTARD Yves, M. SURHOMME Alain de M. DESROUSSEAUX Éric, M. CAPELLE Hubert de Mme ATTAGNANT Hélène, M. VAN OOTEGHEM J. Michel de M. LEVASSEUR Roger, M. VAN DE VELDE Michel de M. VERONT Fabrice, M. CHANTRELLE Brice de Mme BERTOUX Julia, M. DUTILLEUX Olivier de M. HEYMAN Christophe, M. MOURIER Francis de Mme RIHET Anne, M. DOVERGNE Alain de M. VIOLLETTE Paul, M. NOCHEZ Didier de M. PARENTY Vincent, M. CARON Hubert de M. MIANNE Michel, M. BOUCHER Michel de M. MAROTTE Philippe

● Absent(e)s et / ou Excusé(e)s :

Mesdames DOUAY Sonia, ROSE Maryse-Corinne, MARCEL Marie-Hélène, MENARD Sergine, ATTAGNANT Hélène, PERONNET Fabienne, BLIN Monique, BERTOUX Julia, RIHET Anne, GOURDET Séverine, RIQUIER Ludivine, GAUDECHON LAMOUREUX Mélodie

Messieurs BLIN Nicolas, COTTARD Yves, DESROUSSEAUX Éric, GAWLIK Jérémy, LEVASSEUR Roger, VERONT Fabrice, DEPRET Patrick, JUBERT Patrick, BERTHE Pascal, HOLLINGUE Rémy, BOQUET Cédric, TOURNIQUET Gautier, HEYMAN Christophe, VIOLLETTE Paul, PARENTY Vincent, LOGEART Johan, MAROTTE Philippe

Nombre de membres
du Conseil Communautaire

Titulaires : 67

Membres présents : 37

· dont suppléé :

Membres représentés : 14

Votants : 51

Date de la convocation
23 AVRIL 2024

Secrétaire de séance :
Brice CHANTRELLE

OBJET : Plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes – Approbation et autorisation de signature

Rapport de Monsieur Pierre DURAND, Vice-Président Administration générale

Vu le Code général des collectivités territoriales ;

Vu les statuts de la communauté de communes Avre Luce Noye ;

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;

Vu la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, notamment son 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'actions relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique ;

Vu l'avis favorable du comité social territorial en date du 17 avril 2024 ;

Vu le projet de plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

Considérant que le plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes répond à l'obligation instaurée par la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, de s'engager dans un plan d'action volontariste pour réduire les inégalités femmes / hommes aussi bien dans la mise en œuvre des actions relevant des compétences de l'établissement qu'en tant qu'employeur ;

Considérant que la Communauté de Communes Avre Luce Noye s'engage à travers ce plan, d'une part à défendre, promouvoir et faire respecter le droit fondamental qu'est l'égalité entre les femmes et les hommes et d'autre part, à veiller dans l'ensemble de ses politiques publiques et en sa qualité d'employeur à la recherche l'égalité, à promouvoir l'équité et à lutter contre toutes les formes de discriminations ;

Considérant que le plan d'actions est proposé pour une période de 3 ans ;

Après en avoir délibéré à l'unanimité (2 Abstentions : Mrs Blin et Leconte) le Conseil Communautaire :

- Approuve le plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour une période de 3 ans.
- Autorise le Président à signer tout document nécessaire à la mise en œuvre de la présente délibération.
- Précise que les dépenses en résultant seront couvertes par les crédits inscrits au budget de l'exercice au chapitre prévu à cet effet
- Charge le Président de faire procéder à l'affichage de cette délibération la CCALN, à sa transmission au contrôle de légalité, à son insertion au recueil des actes administratifs de la CCALN
- Informe que, dans un délai de deux mois à compter de son entrée en vigueur, la présente délibération peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal administratif de Amiens compris par l'application Télérecours citoyens qui est accessible depuis le site internet : www.telerecours.fr

POUR EXTRAIT CONFORME

Fait et délibéré, le 29 avril 2024
à GRIVESNES

Cet acte sera transmis en Sous-Préfecture le 30/04/24
Affiché le06.10.24

Le Président,


Alain DOVERGNE



Envoyé en préfecture le 30/04/2024

Reçu en préfecture le 30/04/2024

Publié le

ID : 080-200070969-20240429-2024_2904_08-DE

S²LOW

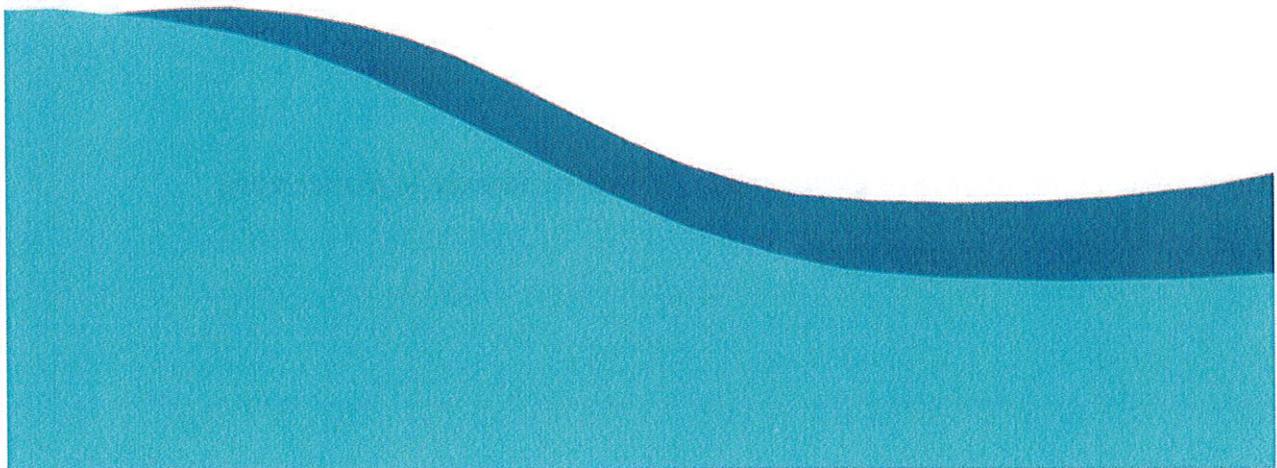
Communauté
de Communes



Avre Luce Noye

PLAN D'ACTION
ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

FEMME/HOMME 2023 - 2026



Préambule

L'article 80 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit que les EPCI de plus de 20 000 habitants élaborent un plan d'action pluriannuel visant à assurer l'égalité professionnelle.

Ce plan d'action comporte 4 axes :

1. Prévenir, évaluer et le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
2. Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois et aux grades de la fonction publique territoriale
3. Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale
4. Prévenir et traiter les discriminations, actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

Le plan d'action égalité professionnelle doit, pour chacun des quatre axes précités, détailler :

- Les mesures auxquelles s'engage l'employeur public
- Le ou les objectifs à atteindre pour chacune des mesures
- Les indicateurs de suivi et d'évaluation des mesures
- Si possible, les moyens et outils mis à disposition
- Le calendrier de mise en œuvre des mesures

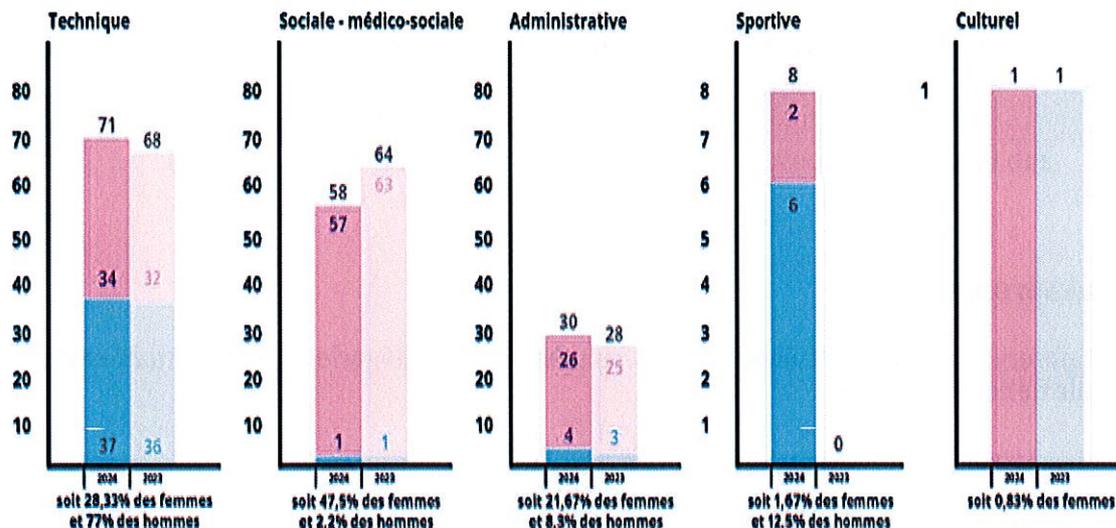
Vu l'avis favorable du CST en date du

Vu le courrier d'observation de la préfecture de la Somme en date du 19 février 2024

Vu l'avis du CST en date du 17 avril 2024

Données Générales de la Collectivité

Répartition par filière des agents de la CCALN (au 1er Janvier 2024)



Axe 1 : Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes

1) Comprendre les écarts de rémunérations entre les hommes et les femmes

a) Le Régime indemnitaire

Le régime indemnitaire RIFSEEP contribue à atténuer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au sein de notre collectivité. Conçu pour garantir une rémunération équitable en fonction des responsabilités et des performances, le RIFSEEP élimine les disparités injustes souvent observées dans les régimes de rémunération traditionnels. Grâce à ce système transparent et basé sur des critères objectifs, nous assurons que les rémunérations sont déterminées de manière juste, sans discrimination basée sur le genre. Cela garantit que nos agents, qu'ils soient femmes ou hommes, reçoivent un salaire équitable pour leur travail et leurs compétences, favorisant ainsi un environnement de travail égalitaire et inclusif au sein de notre communauté de communes.

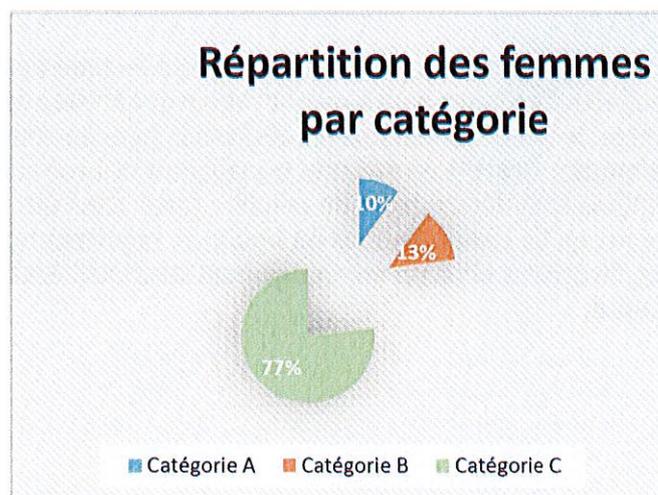
B) Les postes à Responsabilités

Répartition des effectifs par catégorie (au 1^{er} Janvier 2024)

| | <i>Femmes</i> | <i>%</i> | <i>Hommes</i> | <i>%</i> | <i>TOTAL</i> | <i>% TOTAL AGENT</i> |
|--------------------|---------------|----------|---------------|----------|--------------|----------------------|
| <i>Catégorie A</i> | 12 (11) | 10% | 2(1) | 4.2% | 14 (12) | 8.3% |
| <i>Catégorie B</i> | 16 (12) | 13.33% | 7 (4) | 14.6% | 23 (16) | 13.7% |
| <i>Catégorie C</i> | 92 (97) | 76.67% | 39 (36) | 81.2% | 131 (133) | 78 % |
| | 120 (120) | 100% | 48 (41) | 100% | 168 (161) | 100% |

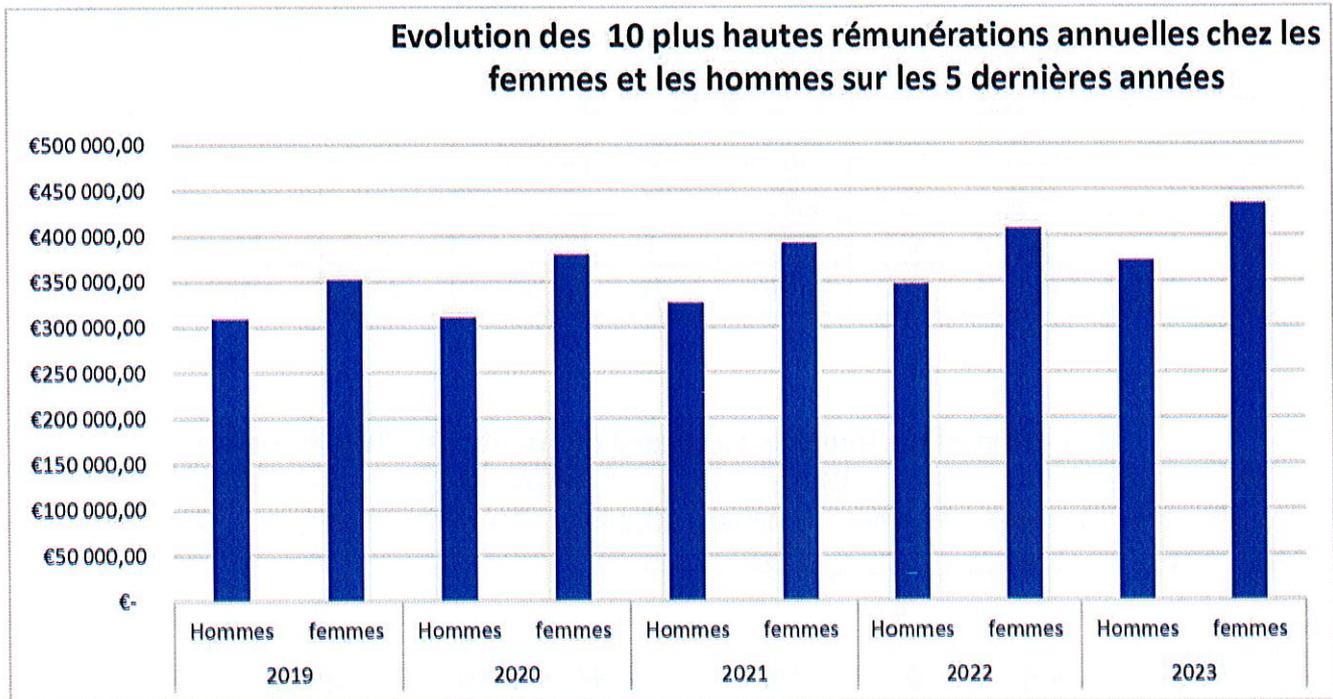
Tendances générales :

- On peut observer une majorité écrasante de femmes dans la catégorie C, représentant environ 77% des agents de cette catégorie.
- Dans les catégories A et B, bien que le nombre total d'agents soit plus faible, la représentation des femmes est également plus faible que dans la catégorie C mais en augmentation par rapport à l'année précédente. La proportion d'hommes dans les catégories A et B semble plus faible par rapport aux femmes, mais plus élevée que dans la catégorie C. Les pourcentages d'hommes dans les catégories A et B ont également augmenté par rapport à l'année précédente.
- Dans l'ensemble, la proportion de femmes semble avoir diminué légèrement tandis que celle des hommes a augmenté par rapport à l'année précédente.



C) Evolution des 10 plus hautes rémunérations

Les 10 plus hautes rémunérations des femmes ont évolué de 23% sur ces 5 dernières années contre 20% pour les hommes



Axe 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux grades et emplois de l'établissement

| Evolution des recrutements de la collectivité par genre et catégorie | | | | | | | | |
|--|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| ANNEE | 2023 | | 2022 | | 2021 | | 2020 | |
| CATEGORIE | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes |
| A | 0 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| B | 5 | 4 | 1 | 2 | 1 | 0 | 1 | 0 |
| C | 3 | 4 | 13 | 8 | 15 | 7 | 5 | 1 |
| Total | 8 | 9 | 16 | 10 | 16 | 7 | 7 | 1 |

| Evolution des départs de la collectivité par genre et catégorie | | | | | | | | |
|---|----------|----------|-----------|----------|-----------|----------|-----------|----------|
| CATEGORIE | 2023 | | 2022 | | 2021 | | 2020 | |
| | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes |
| A | | | 1 | | | | | |
| B | 1 | | 1 | | 1 | 0 | 1 | |
| C | 5 | 1 | 12 | 2 | 14 | 6 | 14 | 2 |
| Total | 6 | 1 | 14 | 2 | 15 | 6 | 15 | 2 |

| Les avancements de Grade au regard du nombre de fonctionnaires titulaires | | | | | | | | | |
|---|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 2024 | | 2023 | | 2022 | | 2021 | | 2020 | |
| Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes |
| 60 | 34 | 62 | 33 | 64 | 32 | 69 | 29 | 71 | 28 |
| 5 | 2 | 4 | 2 | 6 | 1 | 3 | | 8 | 2 |
| 8% | 6% | 6% | 6% | 9% | 3% | 4% | 0% | 11% | 7% |

| Les promotions internes au regard du nombre de fonctionnaire | | | | | | | | | |
|--|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--|
| Année | 2023 | | 2022 | | 2021 | | 2020 | | |
| Sexe | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | |
| Nombre d'agents | 62 | 33 | 64 | 32 | 69 | 29 | 71 | 28 | |
| Nombre de promotion | 2 | 2 | 4 | 3 | 0 | | 3 | 0 | |
| % d'agents promus | 3% | 6% | 6% | 9% | 0% | 0% | 4% | 0% | |

Bien que les femmes représentent généralement un pourcentage plus élevé d'agents promus par rapport à leur effectif total, il y a des variations significatives d'une année à l'autre. Une analyse plus approfondie pourrait aider à comprendre les facteurs influençant ces variations et à prendre des mesures pour garantir l'équité dans les processus de promotion.

Il est crucial de souligner que l'absence de quota dans les filières à dominante masculine, comme la filière technique, peut contribuer à cette disparité.

A contrario les agents des filières sociales et médico-sociales à dominante féminine sont exclus du dispositif de promotion interne.

| Mesures | Objectifs | Indicateurs | Actions | Résultats |
|---|---|---|--|-----------|
| Instaurer le télétravail | Faciliter l'équilibre travail-vie personnelle | Nombre de jours télétravaillés /an | 1 Journée par semaine pour les emplois compatibles | Réalisé |
| Neutraliser l'impact des absences liées à la maternité dans les promotions | Proportion paritaire des promotions des | Proportion entre les hommes et les femmes | | En cours |

| | femmes et des hommes | | | |
|---|---|----------------------|---------------------------------------|------------------|
| Tendre vers un ratio de 15/85 dans chaque service | Tendre vers un ratio de 15/85 dans chaque service | | | Non atteint |
| Former les cadres et les managers sur le thème de l'égalité professionnelles | Action de sensibilisation | Nombre d'Agent Formé | Une action de formation sur les 3 ans | 10 Agents formés |

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

La communauté de communes est déterminée à favoriser une articulation harmonieuse entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale de nos agents. Pour ce faire, nous avons déjà pris des mesures concrètes sur la période 2020-2023 :

Une journée par semaine pour les postes télétravaillables. Cette initiative vise à offrir une flexibilité aux employés, leur permettant de mieux gérer leur temps et leurs responsabilités familiales tout en maintenant leur productivité professionnelle.

En outre, nous avons également mis en place des plages horaires variables, offrant aux agents la possibilité d'adapter leurs heures de travail en fonction de leurs besoins personnels et familiaux. Cette flexibilité accrue permet à nos collaborateurs de concilier plus facilement leurs obligations professionnelles avec leurs engagements familiaux et personnels, favorisant ainsi un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée. En continuant à promouvoir ces initiatives et en explorant de nouvelles façons d'encourager la conciliation travail-vie personnelle, nous nous engageons à créer un environnement de travail qui soutient le bien-être et l'épanouissement de nos agents, tout en favorisant une performance organisationnelle durable

| Mesures | Objectifs | Indicateurs | Actions | Résultats |
|--|---|------------------------------------|--|------------------------------|
| Instaurer le télétravail | Faciliter l'équilibre travail-vie personnelle | Nombre de jours télétravaillés /an | 1 Journée par semaine pour les emplois compatibles | Réalisé |
| Mettre en place des horaires flexibles | Faciliter l'équilibre travail-vie personnelle | Nombre de temps partiel contraint | Instauration des plages variables pour l'arrivée et le départ des agents | Réalisé |
| Proposer un entretien aux agents revenant d'un congé maternité | Faciliter l'équilibre travail-vie personnelle | Taux absentéisme | - Préparation de la procédure / | Passage en CST le 17/04/2024 |
| Assurer aux responsables de service, les outils nécessaires à la conduite des entretiens professionnels | Action de sensibilisation | | - Refonte des entretiens professionnels | Passage en CST le 17/04/2024 |

Axe 4 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel ou agissement sexuel :

Nous considérons comme primordial de prévenir et de traiter toute forme de discrimination, de violence, de harcèlement moral ou sexuel, ainsi que tout agissement sexuel inapproprié au sein de notre organisation.

Pour atteindre cet objectif, nous avons pris plusieurs mesures concrètes :

Tout d'abord, nous avons adhéré aux dispositifs de signalement du Centre de Gestion signalement.net et allo discrim, offrant ainsi à nos employés un moyen sûr et confidentiel de signaler tout comportement discriminatoire ou harcelant. En partenariat avec notre assureur Relyens, nous avons également mis en place des séances de soutien psychologique pour les agents en difficulté, garantissant ainsi un accompagnement professionnel et humain en cas de besoin.

Par ailleurs, nous mettons un fort accent sur la communication en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes. Des logos et des campagnes de communication sont régulièrement déployés pour sensibiliser l'ensemble du personnel à ces enjeux essentiels. De plus, tous nos chefs de service ont bénéficié d'une formation spécifique sur la prévention et la gestion des discriminations, des violences, du harcèlement moral ou sexuel, ainsi que des agissements sexuels inappropriés. Cette formation vise à renforcer leurs compétences et leur sensibilité sur ces questions cruciales, afin qu'ils puissent jouer un rôle actif dans la promotion d'un environnement de travail respectueux et inclusif pour tous.

En résumé, notre engagement en matière de prévention et de traitement des discriminations et des violences est ferme et continu. Nous sommes déterminés à créer et à maintenir un environnement de travail où chaque individu est respecté, soutenu et protégé, et où la diversité est valorisée comme une force

| Mesures | Objectifs | Indicateurs | Actions | Résultats |
|--|--|---|--|---|
| Mettre en place une politique de tolérance zéro envers le harcèlement et la discrimination | Créer un environnement de travail sûr et respectueux | Nombre de cas de harcèlement/discrimination signalés et résolus | Saisine du Conseil de discipline pour des fait de violence faite aux femmes | Agent exclu pendant 2 ans |
| Former les agents et les gestionnaires RH sur la prévention et la gestion des cas de harcèlement et de discrimination | Renforcer les compétences pour identifier et traiter les cas | Nombre de formations réalisées | Formation par le CNFPT | Une action de formation suivie par le DRH |
| Mettre en place des procédures de signalement et de traitement des cas de harcèlement et de discrimination | Assurer une réponse rapide et efficace aux situations problématiques | Nombre de plaintes traitées dans les délais | Par délibération en date du 29 Septembre 2022, la Communauté de Commune Avre Luce Noye a conventionné avec le Centre de Gestion pour la mise en place d'un dispositif de signalement | Aucune plainte sur la période 2022-2023 |

Plan des Actions 2023-2026

Axe 1 : Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes

Sensibilisation et engagement

| Mesures | Actions | Pilote | Indicateur | Échéance |
|--|--|-------------------------------|--------------------|-----------|
| Mesures et écarts des rémunérations | Comparaison annuelle sur le régime indemnitaire attribué aux fonctions majoritairement masculine ou féminine | Service rémunération CCALN | | 2024-206 |
| Formation et sensibilisation | Organiser des sessions de formation sur l'égalité des sexes pour les agents et les dirigeants, mettant l'accent sur la sensibilisation aux biais inconscients. | Service formation | | 2024-2026 |
| Créer un comité pour l'égalité | Établir un comité de divers agents chargé de promouvoir l'égalité des sexes au sein de la CCALN (un élu et un agent). | Service Formation | Nombre de réunions | 2024 |

Axe 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux grades et emplois de l'établissement

Recrutement et promotion

| Mesures | Actions | Pilote | Indicateur | Échéance |
|---|--|------------|---|-----------|
| Revue des processus de recrutement | Examiner et mettre à jour les processus de recrutement pour garantir l'égalité des chances pour tous les candidats par le biais de l'Anonymisation des CV par l'assistantat des ressources humaines avant envoi au DGA | Service RH | | 2024 |
| Objectifs de diversité | Établir des objectifs de diversité pour les postes de direction et surveiller les progrès. | Service RH | Evolution du Nombre d'hommes sur les métiers dit féminin et inversement | 2024-2026 |

| | | | | |
|-----------------------------------|--|------------|----------------------------------|-----------|
| Formation des responsables | Former les cadres et les managers sur le thème de l'égalité professionnelle. | Service RH | % d'augmentation d'agents formés | 2024-2025 |
|-----------------------------------|--|------------|----------------------------------|-----------|

Promotion de la CCALN égalitaire

| Mesures | Actions | Pilote | Indicateur | Échéance |
|--|--|-----------------------|------------------------------|-----------|
| Communication | Développement d'outils de communication promouvant la collectivité égalitaire | Service communication | Nombre de réalisation par an | 2024-2026 |
| Mise en place d'une campagne de publicité | Promotion du contenu orienté sur l'égalité homme femme vidéo et photographique sur le territoire avec des données sur ce dernier | Service communication | Nombre de réalisation par an | 2024-2026 |
| Communication sur les journées internationales | Réalisation de campagne publicitaire pour les journées tel que la Journée internationale des femmes (8 Mars), la journée internationale de l'homme (19 novembre) | Service communication | Nombre de réalisation par an | 2024-2026 |

Exemple de signature de courriel :



CLAEYMAN Gérald

RESSOURCES HUMAINES DIRECTEUR GÉNÉRAL ADJOINT

03 22 09 03 19 - 06 76 60 37 32

CCALN - 80250 Alilly-sur-Noye

NS DIFFÉRENTS RÉSEAUX SOCIAUX

Axe 3 : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale*Flexibilité et équilibre travail-vie personnelle*

| Mesures | Actions | Pilote | Indicateur | Échéance |
|---|--|--------|--------------------------------------|-----------|
| Programmes de bien-être | Mettre en place des programmes de bien-être qui favorisent l'équilibre entre le travail et la vie personnelle, (Sports, relaxation, yoga...) | RH | Nombre d'agents participants | 2024-2026 |
| Favoriser les aménagements d'horaires & renforcement du télétravail | Explorer la possibilité de journées de travail plus courtes sans perte de salaire, en particulier pour les parents et les aidants. | RH | Nombre de journées mobilisées par an | 2024-2026 |

Axe 4 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel ou agissement sexuel :*Accompagner et soutenir les victimes de violences*

| Mesures | Actions | Pilote | Indicateur | Échéance |
|---------------------------------|--|--------|--------------------------------|-----------|
| Promotion du signalement | Mise en place d'une cellule et d'une procédure de signalement (des victimes et des témoins) et de suivi (avec le degré de l'urgence) inclus dans plan Qualité de Vie au Travail Risque Psychosociaux | RH | Nombre de signalements | 2024-2026 |
| Accompagner les victimes | Accompagnement de la victime devant la justice | RH | Nombre d'accompagnements | 2024-2026 |
| Diffusion des ressources | Diffuser auprès des agents le contact pour un soutien psychologique extérieur. | RH | Liste de diffusion communiquée | 2024-2026 |