



REPUBLIQUE FRANCAISE  
DEPARTEMENT DU CALVADOS

**COMMUNAUTE DE COMMUNES  
INTERCOM DE LA VIRE AU NOIREAU**

**Délibérations**

Conseil Communautaire

XXXXXXXXXX

Séance du Jeudi 11 Mai 2023

Nombre de membres en exercice : 61  
Nombre de membres présents : 39  
Nombre de membres ayant  
donné pouvoir : 7  
Nombre de membres excusés : 9  
Nombre de membres absents : 6

Date de convocation :  
5 mai 2023

Acte rendu exécutoire après visa du  
contrôle de légalité le :

23 MAI 2023

et publication par la mise en ligne sur  
le site internet le :

23 MAI 2023

**4 - Fonction Publique**

**4.1 - Personnel titulaires et stagiaires de la Fonction Publique Territoriale (F.P.T.)**

**4.2 - Personnel contractuel**

**Objet : Plan d'action égalité homme-femme de l'Intercom de la Vire au Noireau**

L'an 2023, le 11 mai à 20h30, le conseil communautaire de l'Intercom de la Vire au Noireau s'est réuni, à titre exceptionnel, à la salle des fêtes de la commune déléguée de Roullours (commune de Vire Normandie), sous la présidence de M. Marc ANDREU SABATER, Président.

Les convocations ainsi que l'ordre du jour de la séance ont été transmis par voie dématérialisée aux conseillers communautaires le 5 mai 2023.

La convocation des conseillers communautaire ainsi que l'ordre du jour ont été affichés, à destination du public, sur le site internet et au siège de l'Intercom de la Vire au Noireau le 5 mai 2023.

Mme Coraline BRISON-VALOGNES a été nommée secrétaire de séance conformément aux dispositions de l'article L.2121-15 du Code Général des Collectivités Territoriales (CGCT) applicable à l'Etablissement Public de Coopération Intercommunal (EPCI) en vertu de l'article L. 5211-1 du CGCT.

Noms des Conseillers	Présents	Excusés			Absents
		* Représenté(e) par le conseiller suppléant : (en vertu de l'article L5211-6)	*A donné pouvoir à : (article L. 2121-20, applicable en vertu de l'article L. 5211-1 du CGCT)	N'étant ni représenté par un suppléant et/ou n'ayant pas donné pouvoir	
<b>CONDE-EN-NORMANDIE</b>					
M. Xavier ANCKAERT	X				
Mme Nathalie BOUILLARD			M. Jean ELISABETH		
Mme Catherine CAILLY	X				
M. Pascal DALIGAULT	X				
M. Sylvain DELANGE			M. Manuel MACHADO		
Mme Valérie DESQUESNE			M. Pascal DALIGAULT		
M. Jean ELISABETH	X				
Mme Najat LEMERAY			Mme Catherine CAILLY		
<b>LA VILLETTE</b>					
M. Daniel BREARD	X				
<b>PERIGNY</b>					
M. Jean-Christophe MEUNIER	X				
<b>PONTECOULANT</b>					
Mme Gislaine MARIE	X				

Noms des Conseillers	Présents	Excusés			Absents
		* Représenté(e) par le conseiller suppléant : (en vertu de l'article L5211-6)	*A donné pouvoir à : (article L. 2121-20, applicable en vertu de l'article L. 5211-1 du CGCT)	N'étant ni représenté par un suppléant et/ou n'ayant pas donné pouvoir	
<b>SAINT-DENIS-DE-MERE</b>					
M. Manuel MACHADO	X				
<b>TERRES-DE-DRUANCE</b>					
M. Jean TURMEL	X				
<b>BEAUMESNIL</b>					
M. Gilles PORQUET	X				
<b>CAMPAGNOLLES</b>					
Mme Catherine GOURNEY LECONTE	X				
<b>LANDELLES-ET-COUPIGNY</b>					
M. Denis JOUAULT	X				
<b>LE MESNIL-ROBERT</b>					
M. Jean-Claude RUAULT	X				
<b>NOUES-DE-SIENNE</b>					
Mme Coraline BRISON- VALOGNES	X				
M. Olivier JEANNEAU	X				
Mme Colette JOUAULT	X				
Mme Bernadette LEROY	X				
M. Georges RAVENEL	X				
<b>PONT-BELLANGER</b>					
M. Jean-Pierre MURIER	X				
<b>SAINT-AUBIN-DES-BOIS</b>					
M. Maurice ANNE				X	
<b>SAINTE-MARIE-OUTRE-L'EAU</b>					
Mme Catherine GARNIER	X				
<b>SOULEUVRE-EN-BOCAGE</b>					
Mme Annick ALLAIN	X				
M. Alain DECLOMESNIL	X				
M. Régis DELIQUAIRE	X				
M. Didier DUCHEMIN			M. Régis DELIQUAIRE		
M. Marc GUILLAUMIN	X				X
M. Francis HERMON					
Mme Marie-Line LEVALLOIS	X				
M. Eric MARTIN			M. Alain DECLOMESNIL		
Mme Natacha MASSIEU				X	
Mme Sandrine SAMSON	X				
Mme Cyndi THOMAS				X	
<b>VALDALLIERE</b>					
M. Jean-Paul ANGENEAU	X				
M. Frédéric BROGNIART	X				
Mme Caroline CHANU	X				
Mme Marie-Françoise DAUPRAT	X				
M. Gilles FAUCON	X				
Mme Brigitte MENNIER	X				
Mme Sabrina SCOLA					X

Noms des Conseillers	Présents	Excusés			Absents
		* Représenté(e) par le conseiller suppléant : (en vertu de l'article L5211-6)	*A donné pouvoir à : (article L. 2121-20, applicable en vertu de l'article L. 5211-1 du CGCT)	N'étant ni représenté par un suppléant et/ou n'ayant pas donné pouvoir	

<b>VIRE NORMANDIE</b>						
M. Marc ANDREU SABATER	X					
Mme Marie-Noëlle BALLÉ						X
M. Lucien BAZIN	X					
Mme Marie-Ange CORDIER						X
M. Serge COUASNON	X					
Mme Nicole DESMOTTES	X					
Mme Sylvie GELEZ					X	
M. Corentin GOETHALS						X
Mme Catherine MADELAINE					X	
M. Gilles MALOISEL	X					
M. Pascal MARTIN				M. Serge COUASNON		
M. Gérard MARY					X	
Mme Marie-Odile MOREL						X
Mme Valérie OLLIVIER					X	
M. Régis PICOT					X	
Mme Jane PIGAULT					X	
Mme Annie ROSSI	X					
M. Guy VELANY	X					

<b>TOTAL</b>	<b>39</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>6</b>
<b>Nombre de Membres en exercice</b>			<b>61</b>		
<b>Nombre de conseillers présents</b>			<b>39</b>		
<b>Quorum</b>			<b>31</b>		
<b>Nombre de votants (conseillers présents + pouvoirs)</b>			<b>46</b>		

**M. Gilles FAUCON, Vice-président en charge des affaires liées aux ressources humaines, donne lecture du rapport suivant :**

Chers collègues,

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, 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 ;

Le plan pour l'égalité joint à ce rapport comprend des actions qui visent à garantir l'égalité de traitement dans plusieurs processus RH. D'autres actions ont pour objet de mieux connaître et d'objectiver certaines situations afin de repérer d'éventuels déséquilibres.

Par ce plan d'action pour l'égalité professionnelle, l'Intercom de la Vire au Noireau, à son échelle et dans sa responsabilité d'employeur, souhaite contribuer à faire évoluer un enjeu sociétal majeur et parvenir à des résultats concrets et mesurables.

Il s'agit aujourd'hui de poursuivre et développer la dynamique engagée tout en s'appuyant sur l'existant et sur les projets déjà réalisés ou en cours. La réglementation y incite à travers l'article 80 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique qui impose à l'ensemble des employeurs publics la formalisation d'un plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle. Ce plan d'actions est prévu pour une période de 2 années. Il est structuré autour des principales thématiques suivantes :

- sensibiliser et former à l'égalité professionnelle,
- gérer les ressources humaines de manière équitable,
- concilier les temps personnels et professionnels,
- protéger les agents.

**Suivant les avis favorables de la commission « Finances, Moyens Généraux et Personnel » réunie le 3 mai 2023 et du Bureau communautaire réuni le 17 avril 2023, il est demandé au Conseil communautaire, après en avoir délibéré, d'adopter le plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, présenté en annexe, pour une période de 3 ans.**

<b>VOTE</b>					
<b>Vote ordinaire à main levée :</b>					
Pour :	<b>46</b>	Contre :	<b>0</b>	Abstentions :	<b>0</b>
<input type="checkbox"/> <b>Adopté à la majorité</b> <input checked="" type="checkbox"/> <b>Adopté à l'unanimité</b> <input type="checkbox"/> <b>Non adopté</b>					

*Le présent acte administratif peut faire l'objet d'un recours contentieux devant le Tribunal Administratif de Caen - 3 Rue Arthur le Duc – 14000 CAEN, ou sur le site internet [www.telerecours.fr](http://www.telerecours.fr) dans le délai de deux mois à compter de sa notification ou de sa publication.*

Arrêté en séance les jour, mois et an susdits  
Au registre suivent les signatures.

La secrétaire de séance  
Mme Coraline BRISON-VALOGNES




Le Président,  
M. Marc ANDREU SABATER






## Plan Egalité Hommes/Femmes

Bilan 2022 et plan d'action 2023-2026

### INTRODUCTION ET REFERENCES

Les collectivités territoriales et établissements publics locaux, échelons de gouvernance les plus proches du citoyen, ont une responsabilité et un rôle majeurs à jouer pour favoriser une société plus égalitaire.

Le statut de la Fonction Publique tend à protéger les agents face aux inégalités mais il ne garantit pas pour autant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Même si le taux de féminisation des effectifs est important avec près de 60% de femmes, certains freins à l'égalité persistent parfois et peuvent concerner le déroulement de carrières, la rémunération, l'accès aux postes à responsabilité...

Afin de passer d'une égalité statutaire à une égalité réelle, les employeurs territoriaux doivent mettre en œuvre toutes les mesures de nature à garantir l'égalité salariale et l'égalité des droits dans le déroulement de la carrière des agents, quel que soit le statut de chacune, titulaire ou non titulaire.

En tant qu'acteurs de la mise en œuvre des politiques locales, les collectivités et les établissements publics ont également un rôle majeur à jouer sur le territoire.

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 dite de transformation de la fonction publique consacre son dernier volet à l'égalité professionnelle. Elle transpose les dispositions de l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique :

Page 1 sur 16



- Élaboration d'un plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes portant sur 3 années maximum (applicable aux communes et EPCI de plus de 20 000 habitants) ;
- mise en place d'actions en faveur de l'égalité femmes hommes dans le cadre de l'élaboration des lignes directrices de gestion ;
- mise en place d'un dispositif de signalement des actes d'atteintes à l'intégrité physique, de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menace ou tout autre acte d'intimidation.

L'absence d'élaboration du plan d'action ou le non renouvellement du plan d'action au terme de sa durée peut être sanctionné par une pénalité de 1% de la rémunération brute annuelle globale.

#### QUELQUES CHIFFRES MARQUANTS

Malgré les idées reçues, le statut de la fonction publique territoriale ne protège pas des inégalités et les nombreux travaux consacrés au sujet le confirment qu'il s'agit du déroulé de carrières, de la rémunération ou des parcours professionnels.

Pour illustrer ces propos, voici quelques chiffres, qui montrent que le chemin à parcourir pour obtenir une égalité réelle est encore important :

- En 2015, 62 % des agents de la fonction publique territoriale sont des femmes avec la répartition par catégorie suivante :
  - 61 % de femmes en catégorie A,
  - 63 % en catégorie B,
  - 61 % en catégorie C,

- Dans la territoriale, le salaire net mensuel exprimé en équivalent temps plein annualisé en 2014 est de 1 800 euros pour les femmes et 1 984 euros pour les hommes soit un écart de rémunération de 9 % (1984-1800/1984 - les hommes gagnent 9% de + que les femmes, 1800-1984/1800 - les femmes gagnent 10% de - que les hommes).

Page 2 sur 16

- Seulement 35 % des emplois de direction sont occupés par des femmes dans les trois versants de la fonction publique.
- 82 % des postes à temps partiel sont occupés par des femmes dans toute la fonction publique.

#### UN PLAFOND DE VERRE TOUJOURS RESISTANT

Bien qu'il y ait une forte représentation des femmes dans les effectifs de la fonction publique territoriale, on constate l'existence d'un plafond de verre qui restreint leur accès aux postes à responsabilités et ce d'autant plus que la taille de la collectivité est importante.

L'étude réalisée par le CNFPT en 2016 confirme son existence, autrement dit la présence de freins invisibles et l'inégal accès aux emplois de direction dans les grandes collectivités.

#### CINQ BONNES RAISONS D'ENCLANCHER UNE DÉMARCHE

Face à ces constats et aux différents chiffres présentés ci-dessus, voici 5 bonnes raisons supplémentaires qui au-delà de l'enjeu éthique, peuvent vous convaincre, car promouvoir l'égalité professionnelle c'est :

- Respecter les obligations légales et réglementaires ;
- Favoriser le bien-être au travail pour tous les agents ;
- Jouer un rôle d'exemplarité sur l'ensemble de la société par un effet de levier ;
- Mettre en cohérence l'action interne avec la vocation d'intérêt général dévolue aux politiques publiques ;
- Moderniser la gestion de ses ressources humaines et donner une image positive de la collectivité.

#### VAINCRE LES IDEES RECUES

« Il ne peut y avoir d'inégalités professionnelles dans la fonction publique ».

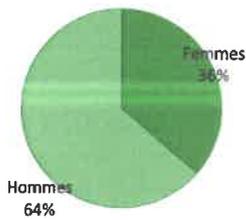
⇒ Les femmes représentent seulement 18 % des cadres de la fonction publique. Aujourd'hui, les femmes sont à la tête de 8 % des directions générales des services et d'environ 21 % des directions adjointes. Plus la taille des collectivités augmente, moins on trouve de femmes occupant les postes de directrice générale des services ou directrice générale adjointe. Plus de 95 % des directeurs généraux de services des très grandes collectivités locales et 89 % des directeurs généraux adjoints de grande taille sont des hommes.

⇒ Les violences faites aux femmes existent dans toutes les catégories socioprofessionnelles et sont souvent minorées. En moyenne, chaque année, 201 000 femmes se déclarent victimes de violences conjugales soit deux fois et demi de plus que les hommes. Les enquêtes sur les conditions de travail révèlent des relations et un vécu au travail différents entre les femmes et les hommes. Une enquête du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle réalisée en 2013 révèle la persistance d'un sexisme ordinaire et ses effets négatifs sur la qualité de vie au travail des femmes : près de 80 % d'entre elles considèrent que dans le monde du travail, elles sont régulièrement confrontées à des attitudes et à des décisions sexistes.

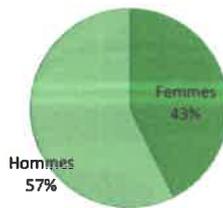


Quelques données locales chiffrées comparées au niveau national

Répartition femmes-hommes des effectifs (non-titulaires)



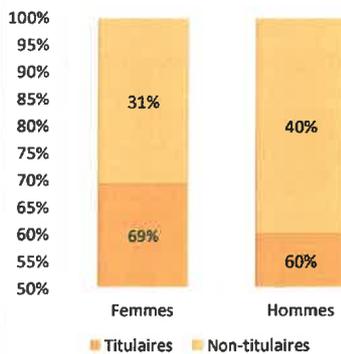
Répartition femmes-hommes des effectifs (titulaires et non-titulaires)



Au niveau national, dans la FPT :

- Taux de féminisation : 61 %
- Communes : 60 %
- EPCI : 51 %
- entre 5 et 49 agents: 66 %
- entre 50 et 499 agents: 61 %
- entre 500 et 4 999 agents: 67 %

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



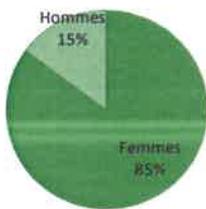
Au niveau national, dans la FPT:

- Titulaires: 58 % de femmes / 42 % d'hommes
- Non-titulaires: 67 % de femmes / 33 % d'hommes

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



Filière administrative



Filière technique



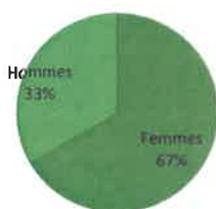
Au niveau national, dans la FPT:

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
filière médico-soc:	96% de femmes / 4 % d'hommes
filière médico-tech:	74% de femmes / 26 % d'hommes
filière sportive:	28% de femmes / 72 % d'hommes
filière sécurité-police:	21% de femmes / 79 % d'hommes
filière incendie-sec:	4 % de femmes / 96 % d'hommes

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



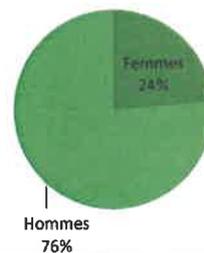
Catégorie A



Catégorie B



Catégorie C



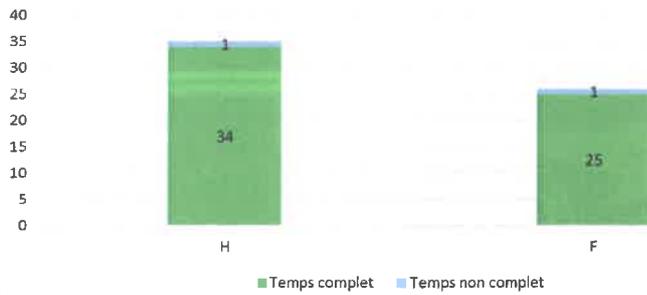
Au niveau national, dans la FPT:

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



Répartition des temps complet et TNC par sexe



2 agents sont à temps non complet de sexe différent

Une femme est en temps partiel thérapeutique du fait de la naissance d'un enfant.

Au niveau national, dans la FPT:

Age moyen: femmes: 43,9 ans  
hommes: 43,6 ans

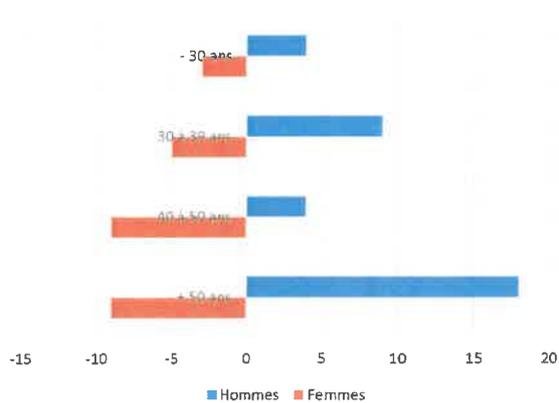
Part des moins de 30 ans: 11,3 % (idem f et h)

Part des plus de 50 ans: femmes: 33,9 %  
hommes: 33,4 %

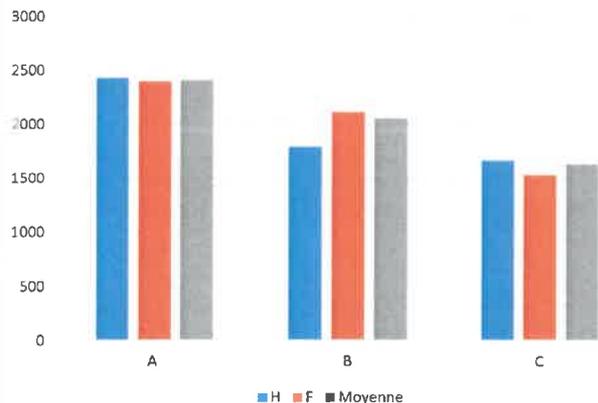
Source: DGAFP, rapport annuel sur l'égalité ed. 2014



Pyramide des âges



Rémunération moyenne en net avant PAS



## La démarche

Ce plan d'action entre en cohérence avec le précédent.

### ETABLIR LE RAPPORT DE SITUATION COMPAREE

En mars 2012, la loi Sauvadet prévoit qu'un rapport annuel soit rendu devant les comités techniques dans le cadre du bilan social dans chaque administration ou collectivité. En 2013, le rapport de situation comparée est présenté comme la mesure n°1 du Protocole d'accord sur l'égalité professionnelle.

Il répond à trois objectifs :

- Objectif n°1 : mesurer les écarts. Quelle est la situation des femmes et celle des hommes ? Est-elle la même ? Les écarts constatés sont-ils importants ?
- Objectif n°2 : Comprendre les écarts. Ceux-ci peuvent être des écarts de situation, des écarts liés aux inégalités structurelles ou des écarts injustifiés.
- Objectif n°3 : Agir. Même partielle, l'explication des écarts va permettre de définir des objectifs de progrès et de définir des actions à mener à court et moyen termes.

## Le Plan d'action 2023

### SENSIBILISER ET FORMER A L'EGALITE PROFESSIONNELLE

#### ACTION : FORMER / INFORMER LES AGENTS DE LA COLLECTIVITE

Pour réussir la mixité professionnelle, il convient d'agir sur les représentations collectives. Cela doit passer nécessairement par des représentations plus justes des emplois et des métiers. Une communication proactive peut être développée tant sur l'égalité professionnelle que sur la lutte contre les discriminations qui peuvent exister. Pour cela, les employeurs doivent conduire des actions de sensibilisation à la prévention des discriminations et stéréotypes relatifs à l'égalité professionnelle à destination de l'ensemble des acteurs de la collectivité selon des modalités adaptées aux différents publics concernés. Des actions de sensibilisation pourraient donc être organisées pour l'ensemble des agents et des actions plus spécifiques pour le service RH ou les agents encadrants pour la prise en compte de ce sujet dans le management.

Exemple d'action à mener :

- Inclure la promotion de l'égalité hommes-femmes dans le cycle pluriannuel de management,

#### ACTION : COMMUNIQUER EN INTERNE SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE

Toutes les communications notamment internes doivent faire l'objet d'une attention particulière notamment dans les choix des textes, des illustrations afin de ne pas véhiculer de stéréotypes pouvant porter atteinte à l'égalité professionnelle et à la mixité des filières et des emplois.

Exemples d'actions à mener :

- Promouvoir la connaissance des métiers et des personnes les réalisant par la communication interne.
- Informer les agents sur les impacts du temps partiel en matière de déroulement de carrière ou pour les droits à la retraite.



#### **GERER LES RESSOURCES HUMAINES DE MANIERE EQUITABLE**

##### **ACTION : CONTROLER LE PROCESSUS DE RECRUTEMENT**

La lutte pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale passe par une attention toute particulière portée au moment de l'embauche des nouveaux agents. Le protocole du 8 mars 2013 propose d'ailleurs des mesures tendant à la promotion de l'égalité à travers les opérations de recrutement.

Exemples d'actions à mener :

- S'assurer de la mixité des jurys de recrutement ;
- Analyser les fiches de poste pour déceler et supprimer toutes les dispositions qui peuvent s'avérer porteuses de discriminations liées au genre.

##### **ACTION : FAVORISER L'EGALITE DE REMUNERATION**

La question des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes est centrale. Alors que l'égalité salariale est garantie par le statut de la fonction publique, on constate qu'à cadre d'emplois et fonctions identiques il existe des écarts significatifs de rémunération. Le rapport de situation comparée peut vous permettre de déceler l'existence ou non d'écarts de rémunération au sein de vos services. Il convient ensuite d'agir pour garantir à tous les agents une rémunération juste et équitable. Certains écarts de rémunération peuvent tout de même exister tout en ayant une explication objective qui devra être précisée.

Exemples d'actions à mener :

- Au-delà du statut et des différences de régime indemnitaire entre filière, mettre en place un système de prime plus équitable qui récompense de la même manière une responsabilité ou une technicité quelle que soit la filière concernée.
- Garantir le maintien du régime indemnitaire pendant les périodes de congé maternité et paternité
- Poursuivre et affiner la mesure des écarts de rémunération : Maintenir la méthode de calcul actuelle. Affiner le diagnostic actuel en prenant en compte d'autres composantes de la rémunération telles que les heures supplémentaires,

Page 13 sur 16



##### **ACTION : MENER DES ACTIONS POUR FAVORISER LA MIXITE DANS LES FILIERES OU LES CADRES D'EMPLOIS FORTEMENT GENRES**

Il est constaté que certaines filières ou métiers de la fonction publique territoriale sont très genrés. C'est par exemple le cas de la filière technique où les hommes sont largement majoritaires (65% d'hommes).

Exemples d'action à mener :

- Adapter l'aménagement des locaux (ex : vestiaires, sanitaires séparés), les outils de travail pour permettre de lever certains freins.

##### **ACTION : ASSURER L'EGAL ACCES A LA FORMATION**

La formation professionnelle est un levier important de la promotion et de l'évolution de carrière des agents territoriaux. Dans le cadre de l'égalité professionnelle, il convient de garantir à tous un égal accès à la formation et développer l'offre de formation pour les personnels les moins qualifiés.

Exemples d'actions à mener :

- Lors de l'entretien professionnel annuel, sensibiliser les évaluateurs et les évalués à l'importance de la formation pour tous et informer les agents sur l'impact de la formation dans le déroulement de la carrière (évolution des métiers, accès aux postes à responsabilité).
- Etablir chaque année un bilan des agents ayant suivi une formation par catégorie et par sexe.

##### **ACTION : GARANTIR L'EGALITE DE TRAITEMENT DANS L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE**

Les hommes et les femmes doivent bénéficier des mêmes possibilités d'évolution dans leurs parcours professionnels et l'accès aux postes à responsabilité. Exemples d'actions à mener :

- Ne pas lier l'avancement de carrière en fonction de la situation familiale, de la quotité du temps de travail et ne prendre en compte que des critères professionnels ;
- Lors de l'entretien professionnel, contribuer à dépasser les phénomènes d'autocensure et proposer à tous des formations permettant de développer ses compétences de manière objective et sans préjugés ;
- Mettre en place des temps d'échange à destination des agents qui demandent un temps partiel ou un congé parental pour les informer des conséquences en termes de rémunération, de droit à la formation, de retraite, de déroulement de carrière ainsi que sur les démarches à entreprendre.

Page 14 sur 16



#### **CONCILIER TEMPS PERSONNEL ET TEMPS PROFESSIONNEL**

##### **ACTION : ADAPTER LE TEMPS DE TRAVAIL DES AGENTS**

Concilier vie professionnelle et vie personnelle est désormais devenu un enjeu de société. La mise en place de solutions sur mesure d'aménagement du temps de travail doit permettre de répondre aux exigences d'équilibre travail-famille des agents tout en intégrant les contraintes et les besoins des services. Horaires variables, compte épargne-temps, temps partiel : les formules sont aujourd'hui nombreuses pour permettre aux collectivités et aux agents d'organiser le temps de travail. Néanmoins, il peut parfois être difficile pour un agent public, en raison des nécessités de service et de ses responsabilités, de s'absenter et, notamment, de prendre des congés ou des jours de RTT.

Actions à mener :

- Rendre flexibles les temps de travail en réduisant les plages horaires fixes et donner la possibilité d'un aménagement personnalisé et plus souple.
- Limiter les réunions tardives.

#### **PROTEGER LES AGENTS**

##### **ACTION : AGIR EN FAVEUR DU BIEN ETRE DES AGENTS ET GERER LES SITUATIONS DE HARCELEMENT**

La fonction publique n'est pas épargnée par les situations de harcèlement qu'il soit moral ou sexuel et en particulier les femmes. Les collectivités et établissements publics territoriaux sont aussi confrontés à ces phénomènes et doivent mettre en place des mesures de prévention adaptées. La loi n°83-634 du 13 juillet 1983 protège ainsi les agents : « les fonctionnaires bénéficient, à l'occasion de leurs fonctions et conformément aux règles fixées par le code pénal et les lois spéciales, d'une protection organisée par la collectivité publique qui l'emploie à la date des faits en cause ou des faits ayant été imputés de façon diffamatoire au fonctionnaire ».

Actions à mener :

- Utiliser les documents réglementaires (document unique) et le CST afin d'agir en prévention et en traitement des situations connues.



#### **ACTION : INSCRIRE L'EGALITE PROFESSIONNELLE DANS LE DIALOGUE SOCIAL AUPRES DES INSTANCES PARITAIRES**

Afin de faire progresser l'égalité professionnelle, il appartient aux employeurs d'inscrire cette thématique dans le dialogue social en s'appuyant notamment sur le bilan social et le rapport de situation comparée. Ces deux éléments sont soumis pour avis au CST et font l'objet, en concertation avec les partenaires sociaux concernés, d'un plan d'action destiné à réduire les inégalités et détaillant les modalités de sa mise en œuvre et de son suivi.

Exemples d'actions à mener :

- Inciter les représentants du personnel à être paritaires dans leurs représentations.