

Syndicat Intercommunal de la Région d'Andres (SIRA)

Plan d'action relatif à l'égalité professionnelle

2021-2023

L'égalité des femmes et des hommes constitue un droit fondamental pour toutes et tous.

Dans ce cadre, la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique reprend des problématiques concernant l'égalité professionnelle femmes/hommes.

En vertu des dispositions de l'article 80 de cette loi, afin d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants élaborent et mettent en œuvre un plan d'action pluriannuel dont la durée ne peut excéder trois ans renouvelables. Le plan d'action comporte au moins des mesures visant à :

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

Le décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définit les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

ACTION 1 - REALISER UN RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIERE D'EGALITE AU SEIN DU SIRA

Contexte

L'article 61 de la loi du 4 août 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes prescrit aux collectivités territoriales et aux établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants de présenter, préalablement aux débats sur le projet de budget, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la collectivité, les politiques qu'elle mène et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation. Le décret n°2015-761 du 24 juin 2015 est venu préciser le contenu du rapport et le calendrier selon lequel il doit être produit, avec l'obligation de présenter ce rapport préalablement aux débats sur le projet de budget.

Objectif

Élaborer des statistiques permettant de comparer l'évolution de la situation des femmes et des hommes au sein des services du SIRA afin de prendre les mesures nécessaires pour assurer une réelle égalité professionnelle.

Mesures

- Production d'un rapport annuel sur la situation comparée des femmes et des hommes au sein du SIRA

- Présenter le rapport aux instances paritaires
- Présenter le rapport au Conseil syndical
- Création des indicateurs de suivi
- Assurer le suivi des indicateurs

Calendrier de réalisation

2021-2022-2023

Indicateur

Rapport annuel

ACTION 2 - RECENSEMENT DES ATTENTES DU PERSONNEL

Contexte

Favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein du SIRA nécessite une connaissance des difficultés, réelles ou ressenties, rencontrées par les agents.

Objectif

Détecter les freins, réels ou ressentis, pouvant exister dans le fonctionnement interne ainsi que les attentes du personnel pour favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Mesures

- Créer les outils de consultation des agents sur la thématique de l'égalité professionnelle :
 - ✓ dans l'exercice du métier
 - ✓ dans l'articulation vie professionnelle – vie privée
- Déployer ces outils et analyser les résultats
- Construire les réponses aux difficultés identifiées

Calendrier de réalisation

2021

Indicateurs

Création des outils de consultation (registres, entretiens)

Propositions de réponses aux difficultés identifiées

ACTION 3 - AMELIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES AGENTS

Objectif

Manager les équipes en favorisant le bien-être au travail et dans la vie personnelle

Mesures

- Faciliter l'articulation vie professionnelle /vie personnelle notamment dans l'organisation du temps de travail

- Aménager les horaires (plages de travail variables, pause méridienne restreinte...)
- Mettre en place le télétravail
- Sensibiliser les agents au fait qu'un travail de qualité contribue au bien-être au travail
- Proposer des postes à temps non complet pour les parents qui souhaitent être plus présents auprès de leurs enfants
- Rappeler aux agents l'existence de dispositifs en matière de parentalité et les conséquences sur les carrières et retraites des choix opérés
- Avoir un référent CCAS

Calendrier de réalisation

2021-2023

Indicateurs

Nombre d'agents en télétravail

Nombre de postes à temps non complet / complet

Nomination du référent CCAS

ACTION 4 - MENER DES RECRUTEMENTS EXEMPLAIRES
--

Objectif

Effectuer des recrutements en objectivant la procédure de recrutement

Mesures

Dans la publicité des avis de recrutement,

- Ajouter automatiquement H/F
- Féminiser ou masculiniser les noms des métiers

Dans la phase de sélection des candidats

- Favoriser la mixité des jurys de recrutement
- Mettre en place pour les entretiens de sélection des grilles d'évaluation basées uniquement sur les savoir-faire et compétences professionnelles
- Rappeler au jury avant les entretiens de sélection :
 - ✓ Les critères illégaux de recrutement
 - ✓ Le bénéfice apporté par la mixité dans les équipes

Calendrier de réalisation

2021-2023

Indicateurs

Composition des jurys de recrutement

Nombre de candidats et candidates du sexe sous représenté reçus par entretien

ACTION 5 - MENER UNE POLITIQUE VOLONTARISTE DE SUPPRESSION DES INEGALITES SALARIALES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Objectif

Objectiver le régime indemnitaire

Mesures

- Fonder l'attribution et le montant des primes et indemnités individuelles sur des critères objectifs (fonctions, responsabilités, compétences, objectifs,...) en définissant les conditions d'attributions et de modulation)
- Garantir les régimes indemnitaires pendant les congés de maternité et de paternité

Calendrier de réalisation

2021

Indicateur

Harmonisation des fiches de paie

ACTION 6 - PREVENIR ET PRENDRE EN CHARGE LES VIOLENCES FAITES AUX AGENTS SUR LEUR LIEU DE TRAVAIL

Objectif

Prévenir et traiter les actes de discrimination, de violence, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissement sexistes

Mesures

- Former les managers à l'identification des situations à risque
- Prévoir pour les agents encadrants des formations pour mieux définir, connaître, prévenir et traiter le harcèlement sexuel et moral
- Prévoir dans les entretiens annuels la possibilité d'évoquer avec l'agent les difficultés éventuelles concernant des actes de discriminations, de violence, de harcèlement de diverses natures et des agissements sexistes
- Si une situation de discrimination, de violence, de harcèlement ou d'agissements sexistes apparaît, organiser la participation des agents sous forme de groupes de travail pour tenter de résoudre le problème et actualiser le document unique

Calendrier de réalisation

2021-2023

Indicateurs

Nombre de formations de prévention suivies

Nombre de situations de discrimination, de violence, de harcèlement ou d'agissements sexistes répertoriées

Nombre de sessions organisées pour actualiser le document unique