

DELIBERATION DD2023_063

Date de convocation du Conseil communautaire du Grand Périgueux le 17 mai 2023

LE 25 mai 2023, LE CONSEIL COMMUNAUTAIRE DU GRAND PERIGUEUX, dûment convoqué s'est réuni en session ordinaire sous la présidence de M. Jacques AUZOU

Nombre de membres du conseil	
en exercice	83
Présents	63
Votants	75
Pouvoirs	12

Secrétaire de séance : M. Christian LECOMTE

MISE EN PLACE D'UN PLAN D'ACTIONS TRIENNAL 2023-2025 RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES

PRESENTS :

M. AUDI, M. AUZOU, Mme DRUILLOLE, M. BUFFIERE, Mme CHABREYROU, M. CAPIERRE, M. COURNIL, M. DOBBELS, M. GEORGIADES, Mme GONTHIER, Mme LABAILS, M. LACOSTE, M. LE MAO, M. MOISSAT, M. LECOMTE, M. MOTTIER, M. PASSERIEUX, M. REYNET, Mme SALINIER, M. FOUCHIER, M. SUDREAU, Mme KERGOAT, M DENIS, M. LEGAY, M. MOTARD, Mme FAURE, M. GUILLEMET, M. DUCENE, Mme ROUX, M. RATIER, M. PERPEROT, Mme TOURNIER, M. MARTY, M. BIDAUD, Mme ARNAUD, M. PARVAUD, M. FALLOUS, M. JAUBERTIE, M. CHANSARD, M. BELLOTEAU, Mme ESCLAFFER, M. LAGUIONIE, M. ROLLAND, M. MARC, M. BARROUX, M. BOURGEOIS, M. CADET, M. DELCROS, Mme DOAT, Mme FAVARD, M. NOYER, M. MARSAC, M. LAVITOLA, Mme MARCHAND, Mme DUVERNEUIL, Mme MASSOUBRE-MAREILAUD, M. PALEM, M. CHAPOUL, Mme REYS, M. CHANTEGREIL, Mme MOULHARAT, Mme CHERBERO, Mme MONTEIL-MAYAUD

ABSENT(S) EXCUSE(S) :

M. LARENAUDIE, M. TALLET, M. PIERRE NADAL, M. GUILLEMOT, Mme SARLANDE, Mme LANDON, M. VADILLO, M. PERIER

POUVOIR(S) :

M. COLBAC donne pouvoir à M. GEORGIADES
M. PROTANO donne pouvoir à M. JAUBERTIE
Mme SALOMON donne pouvoir à Mme GONTHIER
M. MALLET donne pouvoir à M. NOYER
Mme LUMELLO donne pouvoir à M. SUDREAU
M. SERRE donne pouvoir à Mme MOULHARAT
Mme LONGUEVILLE-PATEYTAS donne pouvoir à Mme SALINIER
M. NARDOU donne pouvoir à M. LEGAY
Mme FRANCESINI donne pouvoir à M. BOURGEOIS
M. GASCHARD donne pouvoir à M. PALEM
Mme DUPUY donne pouvoir à M. AUZOU
M. AMELIN donne pouvoir à Mme FAURE

MISE EN PLACE D'UN PLAN D'ACTIONS TRIENNAL 2023 PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES



Vu le code général des collectivités territoriales.

Considérant que depuis 1946, l'égalité femmes-hommes est un principe constitutionnel. En matière d'égalité professionnelle femmes-hommes, malgré un important corpus législatif, la situation de femmes sur le marché du travail reste plus fragile que celle des hommes.

Que la loi 2019-828 du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique, prévoit l'obligation de mettre en place, un plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle. Deux décrets de 2020 sont venus préciser les dispositions législatives au niveau de l'établissement du plan d'action en la matière et du dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes.

Qu'au-delà de ce contexte, le Grand Périgueux (GP) a mis en place son premier rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en 2016. Plusieurs rapports se sont ensuite succédés pour :

- faire évoluer les pratiques internes en matière de politique de ressources humaines mais aussi dans les politiques publiques portées par l'institution
- apporter une meilleure connaissance du sujet au sein du Grand Périgueux tant pour les agents que pour les élus.

Que dans ce cadre, depuis septembre 2022, une nouvelle démarche participative est initiée pour écrire un plan d'actions sur l'égalité professionnelle 2023-2025.

Considérant que 3 COFIL (comité de pilotage) ont été mis en place (direction générale, élus, techniciennes RH) et 4 groupes de travail avec des agents du GP (environ 40 à 50 agents tirés au sort, représentation « genrée » des métiers de la structure + les représentants du personnel) ont travaillé à partir des éléments du rapport social unique (RSU) de 2020 et des dispositifs/pratiques déjà en place, sur les pistes d'actions de ce futur plan.

Que les groupes de travail ont fait des propositions en respectant les 4 thématiques ci-dessous qui doivent structurer le plan d'actions joint en annexe :

1. Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération
2. Garantir l'égal accès aux cadres d'emplois, grades et emplois
3. Favoriser l'articulation vie professionnelle/vie privée
4. Prévenir, traiter les discriminations, actes de violence, harcèlement et agissement sexistes => dispositif de signalement.

Que ce projet du plan d'actions reprend donc pour chaque axe, les indicateurs du RSU 2020 et les pistes de réflexion validé en COFIL. Les principales actions sont :

- Identifier d'éventuels écarts de rémunération par grade (âge, genre, ancienneté, encadrement, impact temps partiel...) et prévoir une enveloppe financière pour les résorber
- Poursuivre la démarche visant à avoir une parité au sein des jurys et leur sensibilisation à cette thématique (engagement du GP formalisé dans les annonces d'offres d'emploi)
- Favoriser la mixité à l'embauche pour les métiers « genrés » (ex : peu d'hommes dans les métiers de la petite enfance et peu de femmes dans les services techniques)
- Mieux faire connaître les métiers de l'agglomération pour mieux construire/accompagner les vœux de mobilité ou d'évolution professionnelle des agents en particulier dans les métiers « genrés » et à forte usure professionnelle

- Développer l'information aux agents (H/F) sur les droits en matière de congés maternité, allaitement, congés familiaux, disponibilité,... pour une meilleure conciliation des impacts entre les parents
- Réinterroger le principe de l'organisation actuelle du temps de travail pour répondre aux nouvelles contraintes et/ou pratiques professionnelles (ALIENOR, télétravail, visio, réunion après 18h, nouveaux modes de déplacement, annualisation des plannings ALSH multi employeurs,...)
- Prévoir une procédure d'urgence en interne en cas d'agression (verbale ou physique) dans le cadre du dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences, des harcèlements et des discriminations

Que le dossier a été présenté en CST le 14 mars 2023.

Considérant qu'il est donc proposer d'acter la mise en œuvre de ce plan d'actions. Il fera l'objet d'une méthode de travail piloté par la chargée de mission développement QVT_LD et RH au sein de la direction des ressources humaines.

Que des fiches de suivi par action seront proposées en mettant en avant, pour chacune d'elle :

- les objectifs/finalité de l'action
- le calendrier prévisionnel
- les outils (existants ou à développer)
- les indicateurs de suivi
- le pilotage de l'action

Qu'elles pourront faire l'objet de groupe de travail autant que de besoin.

Qu'enfin, un comité de suivi sera chargé de suivre la réalisation et l'évaluation de ce plan d'actions.

LE CONSEIL COMMUNAUTAIRE , APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ :

- Approuve la mise en place du plan d'actions triennal 2023-2025 relatif à l'égalité professionnelle Femmes-Hommes tel que défini ci avant.

Adoptée à l'unanimité.

Délibération publiée le 06/06/2023	Pour extrait conforme
Délibération certifiée exécutoire à compter du 06/06/2023	Périgueux, le 06/06/2023
	Le Président, Jacques AUZOU