

Plan d'action Egalité professionnelle

2023-2026



coeurcotefleurie.org



Bénerville-sur-Mer | Blonville-sur-Mer | Deauville | Saint-Arnoult
Saint-Gatien-des-Bois | Saint-Pierre-Azif | Touques | Tourgéville
Trouville-sur-Mer | Vauville | Villers-sur-Mer | Villerville



cœur côte fleurie

COMMUNAUTÉ DE COMMUNES

PREAMBULE

Suivant le Protocole d'accord du 30 novembre 2018 et la Loi de Transformation de la fonction Publique du 6 août 2019, les collectivités de plus de 20 000 habitants doivent élaborer un Plan d'action « Egalite professionnelle ». Conformément au 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 doit prévoir les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et leur calendrier de mise en œuvre.

Au-delà de l'enjeu éthique et 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.

Le présent plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre femmes et hommes couvre la période 2023 à 2026. Il définit, pour cette période, la stratégie et les mesures destinées à réduire les écarts constatés, notamment dans les domaines mentionnés ci-dessous :

- évaluer, 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 cadres d'emplois, grades et emplois,
- favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale,
- prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que des agissements sexistes.

Un rapport présentant les données de l'année 2021 sur le personnel permanent est annexé à ce plan.

Le plan d'action est rendu accessible aux agents par voie numérique, via le livret d'accueil.

AXE 1 – EVALUER, PREVENIR ET, LE CAS ECHEANT, TRAITER LES ECARTS DE REMUNERATION

OBJECTIFS	ACTIONS
ETABLIR UN RAPPORT DE SITUATION COMPAREE PLUS PRECIS	Elaborer un tableau de bord annuel des rémunérations par sexe afin de suivre les écarts et d'en observer les évolutions.
PREVENIR LES ECARTS LIES AU TEMPS PARTIEL	Mieux informer des effets du temps partiel sur la rémunération et la retraite par la mise en place d'un entretien lors des demandes de temps partiel.
ATTRIBUTION EQUITABLE DU RIFSEEP	Poursuivre la mise en œuvre du régime indemnitaire basé sur les fonctions et l'implication professionnelle des agents.

AXE 2 – GARANTIR L'EGAL ACCES DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CADRES D'EMPLOI, GRADE ET EMPLOIS

OBJECTIFS	ACTIONS
GARANTIR UN EGAL ACCES AUX EMPLOIS A POURVOIR	<p>Poursuivre l'engagement de la CCCCCF à ce que seules les compétences, l'expérience professionnelle, la formation, la qualification et la motivation des candidats soient évalués lors des entretiens de recrutement.</p> <p>Veiller à la mixité des jurys de recrutement dans la mesure du possible.</p> <p>Sensibiliser à l'importance de la mixité dans les équipes.</p> <p>Rédaction non stéréotypée des annonces de recrutement. Les intitulés des postes sont systématiquement neutralisés et les photographies d'illustration choisies pour casser la stigmatisation de genre.</p>
GARANTIR L'EGALITE DANS LES PROGRESSIONS DE CARRIERE	<p>La CCCCCF a établi des critères objectifs pour l'avancement de grade et la promotion interne dans ses LDG.</p> <p>Veiller à avoir une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein de l'encadrement.</p> <p>Assurer une égalité d'accès aux préparations concours et examens professionnels.</p>
ETABLIR UN RAPPORT DE SITUATION COMPAREE PLUS PRECIS	Elaborer un tableau de bord annuel par sexe afin de suivre les écarts et d'en observer les évolutions.

AXE 3 – FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE

OBJECTIFS	ACTIONS
ADAPTER LES TEMPS DE TRAVAIL	Poursuivre les propositions de flexibilité du temps de travail favorisant l'articulation des temps de vie professionnelle / vie personnelle (des plannings autour des plages obligatoires, repos possible le mercredi après-midi)
PROPOSER LE TELETRAVAIL	Continuer à proposer une journée de télétravail par semaine pour les emplois le permettant. Veiller à avoir un accès équitable au télétravail. Veiller à neutraliser l'impact potentiel du télétravail sur le déroulement de carrière des femmes et des hommes.
FAVORISER L'INVESTISSEMENT DANS LA PARENTALITE	Favoriser la prise de congé paternité en développant l'information vers les agents concernés (livret d'accueil + contact direct) Poursuivre les entretiens d'information à chaque déclaration de grossesse pour présenter les dispositifs mis en place au sein de la collectivité (autorisations spéciales d'absence notamment)
DEVELOPPER L'ACCES A DES SERVICES	Poursuivre la livraison de paniers légumes locaux sur le lieu de travail. Proposer des activités sportives le midi Accès aux chèques CESU via le CNAS
ETABLIR UN RAPPORT DE SITUATION COMPAREE PLUS PRECIS	Elaborer un tableau de bord annuel par sexe afin de suivre les écarts et d'en observer les évolutions.

AXE 4 – PREVENIR ET TRAITER LES ACTES DE DISCRIMINATION, DE HARCELEMENT MORAL, DE VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

OBJECTIFS	ACTIONS
MISE EN PLACE DU DISPOSITIF DE SIGNALEMENT	En 2021, la CCCCIF a signé une convention avec le CDG14 afin de proposer à ses collaborateurs un dispositif de signalement des actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que des agissements sexistes. Ce dispositif a été communiqué aux représentants du personnel du C.S.T et a été communiqué aux agents (flash interne, affichage). Une information devra être intégrée au livret d'accueil.
SENSIBILISER LES PERSONNELS AUX VIOLENCES ET AU SEXISME	Travailler une fiche spéciale « harcèlement et agissements sexistes et sexuels » avec les membres du CST à intégrer au livret d'accueil des agents. Mener des actions de sensibilisation sur des journées thématiques (8 mars : journée des droits des femmes – 25 novembre : journée contre les violences faites aux femmes)
ETABLIR UN RAPPORT DE SITUATION COMPAREE PLUS PRECIS	Elaborer un tableau de bord annuel par sexe afin de suivre les écarts et d'en observer les évolutions.