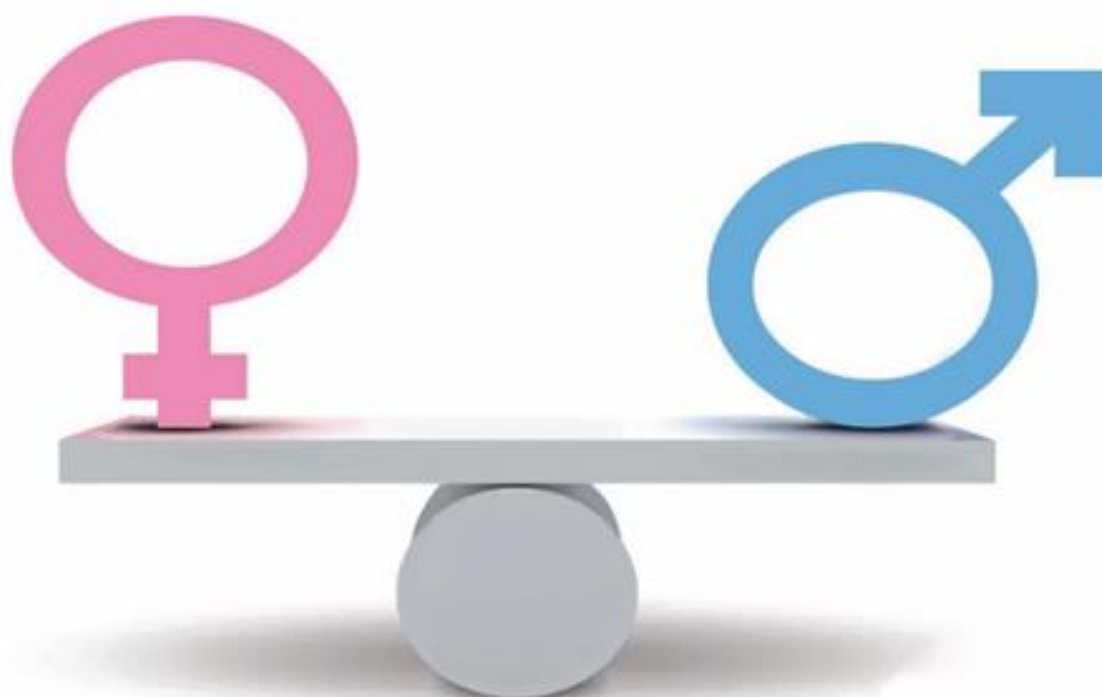




PLAN D' ACTIONS PLURIANNUEL EN MATIERE
D'EGALITE PROFESSIONNELLE
ENTRE **LES FEMMES** ET **LES HOMMES**

ÉTAT D'AVANCEMENT

ANNÉE 2022



RAPPEL DU CADRE REGLEMENTAIRE EN MATIERE D'EGALITE FEMMES-HOMMES 3

CONTEXTE ET ACTUALITÉS 4

PARTIE I 5

Données chiffrées de la communauté de communes en matière d'égalité femmes-hommes 5

1. Conditions générales d'emploi des emplois permanents 5
2. Âges moyens des effectifs (au 31 décembre 2022) 5
3. Répartition des effectifs femmes-hommes selon le statut au 31 décembre 2022 5
4. Répartition des effectifs femmes-hommes par filière et catégorie d'emploi 6
5. Déroulement de carrières 6
6. Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle 6
 - **Télétravail** 6
 - **Compte épargne temps (CET)** 7
 - **Heures supplémentaires** 7
7. Absentéisme 7
8. Rémunérations brutes : moyenne des salaires 8
 - **Répartition hommes-femmes par catégorie d'emploi** 8
 - **Par filière (moyenne des salaires)** 8
9. Accès à la formation 9

PARTIE 2 10

Moyens dédiés à la mise en œuvre du plan d'actions 10

PARTIE 3 11

Plan d'actions 2021 - 2023 11

- Axe 1 : évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes 11
- Axe 2 : garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique (mixité des métiers, accompagnement des parcours et égal accès aux responsabilités professionnelles, mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées) 12
- Axe 3 : favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle/familiale (adaptation de l'organisation du travail et du temps de travail, soutien à la parentalité) 13
- Axe 4 : prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes (modalités de mise en place d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, des harcèlements et des discriminations - formations à la prévention des violences sexuelles et sexistes, au harcèlement 14

CONCLUSION ET ATTRACTIVITÉ 15

RAPPEL DU CADRE REGLEMENTAIRE EN MATIERE D'EGALITE FEMMES-HOMMES

En matière d'égalité professionnelle, plusieurs textes et documents d'accompagnement RH concernent la fonction publique territoriale :

- **Loi du 12 mars 2012** relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique
- **Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle dans la fonction publique du 8 mars 2013** apportant des éléments méthodologiques pour la mise en œuvre de la loi du 12 mars 2012
- **Loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes du 4 août 2014** :
 - o L'article 1er dispose que « *l'Etat et les collectivités territoriales ainsi que leurs établissements publics, mettent en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée. Ils veillent à l'évaluation de l'ensemble de leurs actions* »
 - o L'article 61 modifie le code général des collectivités territoriales (CGCT) et ordonne que dans les collectivités de plus de 20 000 habitants et préalablement aux débats sur le projet de budget, le maire ou le président présente devant l'organe délibérant un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes
- **Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle dans la fonction publique du 30 novembre 2018**, 5 axes structurants :
 - o Axe I : Renforcement de la gouvernance des politiques d'égalité
 - o Axe II : Création des conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles
 - o Axe III : Traitement des écarts de rémunération et de déroulement de carrière
 - o Axe IV : Meilleur accompagnement des situations de grossesse, de parentalité et d'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle
 - o Axe V : Renforcement de la prévention et de la lutte contre les violences sexistes
- **Loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019** imposant pour les collectivités et établissements publics de plus de 20 000 habitants d'élaborer et de mettre en œuvre un plan d'action afin d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :
 - o Renforcer l'égalité professionnelle
 - o Prévenir toute discrimination
 - o Favoriser l'égalité professionnelle pour les travailleurs en situation de handicap
- **Décret 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**

Les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre regroupant plus de 20 000 habitants, doivent 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 commune, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation.

Depuis la loi relative à l'égalité et à la citoyenneté du 27 janvier 2017, le Haut Conseil à l'Égalité élabore un rapport annuel sur l'état du sexisme en France.

Le 4^e rapport présenté le 7 mars 2022, est centré sur les résultats d'un sondage effectué par l'institut Vivavoice sur un échantillon représentatif de 3 000 personnes et qui constitue le « Baromètre du sexisme ».

Il révèle « un décalage constant entre d'un côté le vécu du sexisme, persistant, systémique et massif, et la conscience qu'il faut y répondre, quasiment unanime ; et de l'autre côté l'incapacité à le déceler réellement, notamment lorsqu'il se manifeste au quotidien. Le sexisme est à la fois perçu comme un fléau à combattre, et vécu comme un état de fait quasi imperceptible ».

Madame Sylvie Pierre-Brossolette, Présidente du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes précise : « Notre premier baromètre révèle à quel point il faut encore faire preuve de pédagogie **pour lutter contre le sexisme et amplifier les politiques destinées à le faire régresser et à le sanctionner.** » .

Selon le baromètre :

- 78% des femmes ont vécu personnellement un acte sexiste ou ont été destinataires de propos sexistes ;
- 13% des femmes ont subi un viol ou une agression sexuelle, taux qui monte à 20% pour les 18-34 ans ;
- **53% des Français.es considèrent que les actes et les propos sexistes sont en augmentation ;**
- 53% des Français.es ne se sentent pas informé.es sur les lois et sanctions existantes pour lutter contre le sexisme et pour 77% le sexisme reste impuni ;
- 86% des femmes ont mis en place des stratégies d'évitement pour ne pas être victimes d'actes ou propos sexistes ;
- 16% des hommes considèrent encore qu'une femme agressée sexuellement peut, en partie, être responsable de sa situation ;
- 6% des Français.es pensent que le sexisme est présenté de façon correcte dans le débat public.

Dans le monde du travail (source 4^e rapport HCE) :

Les écarts salariaux continuent de se creuser. Les femmes se spécialisent dans des métiers plus précaires, alors même qu'ils sont les plus socialement utiles, les exposant à la pauvreté au travail.

Plus d'une femme sur cinq a déjà vécu un écart de salaire avec un collègue homme à poste égal ou compétences égales. Cette proportion s'élève à 37% pour les cadres. 74% des Français.es considèrent que les femmes ne sont pas traitées comme les égales des hommes au travail.

En entreprise, 46% des femmes déclarent avoir déjà été victimes d'actes ou de propos sexistes au travail. Les femmes renoncent aussi plus souvent à un métier ou une envie professionnelle : cela concerne 27% des 25-34 ans.

Le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes préconise que face à ces constats, le conditionnement des financements publics dans l'économie à des engagements pour l'égalité et la parité doit devenir la norme.

Données chiffrées de la communauté de communes en matière d'égalité femmes-hommes

1. Conditions générales d'emploi des emplois permanents

	Au 31 décembre 2021		Au 31 décembre 2022	
	Nombre d'agents	%	Nombre d'agents	%
Hommes	-	0%	7	33%
Femmes	13	100%	14	67%
Total	13		21	

En 2022, l'effectif de la communauté de communes tend, pour la première année, vers la recherche d'équilibre entre hommes et femmes (taux de féminisation de 100% de 2010 à 2021) .

La part des femmes est toujours la plus importante : 7 hommes ont été recrutés et sont en poste en décembre 2022 (2 cat.A, 1 cat. B et 4 cat.C).

Au niveau national¹ : en 2018, le taux de féminisation dans la fonction publique territoriale était de 61,3%.

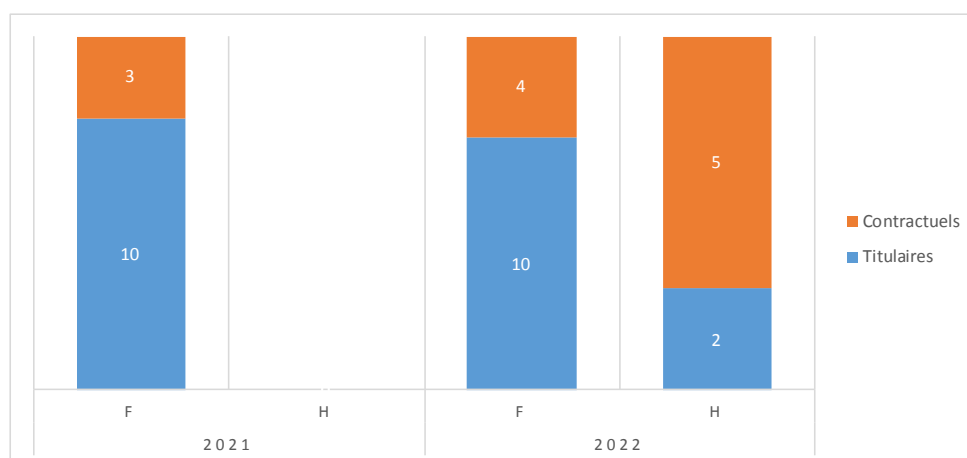
2. Âges moyens des effectifs (au 31 décembre 2022)

	Titulaires	Contractuels	Ensemble des agents
Hommes	40 ans	41 ans	40 ans
Femmes	47 ans	29,5 ans	42 ans

La CCPB est en dessous de la moyenne nationale.

Au niveau national² : l'âge moyen des femmes de la fonction publique territoriale était de 45,6 ans et celui des hommes de 45,2 ans. L'âge moyen de l'ensemble des agents était de 45,5 ans en 2018.

3. Répartition des effectifs femmes-hommes selon le statut au 31 décembre 2022

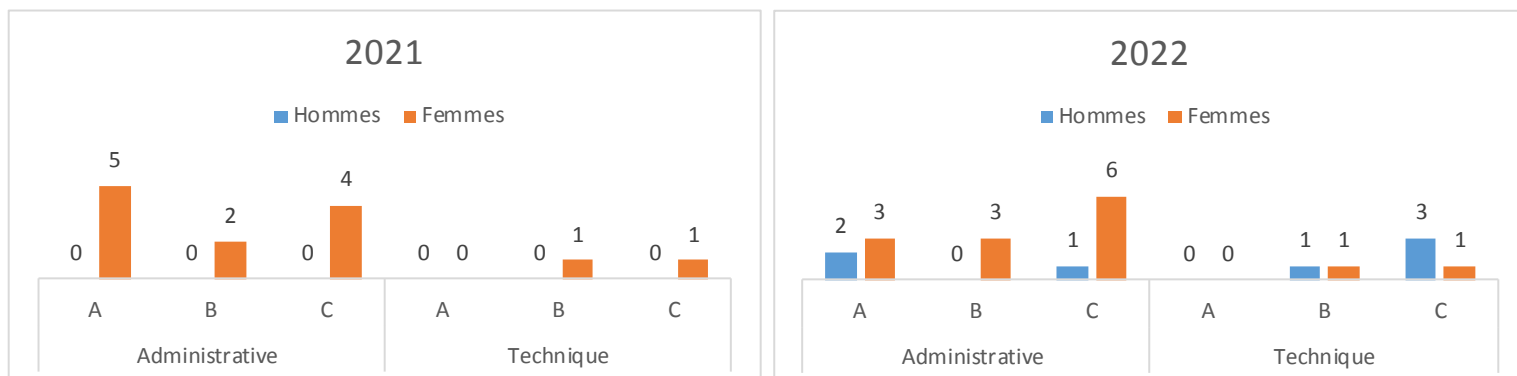


Les agents non-titulaires, recrutés en CDI ou CDD, représentent **43%** de l'effectif global de la CCPB.

¹⁻² Source : édition 2021 du « Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique » (données de 2018)

On dénombre 7 nouveaux agents contractuels recrutés et en poste au 31 décembre 2021. Le 21/03/2023
 gestion des nouveaux équipements et la création d'un nouveau service. Les hommes
 Application n° 1145147147
 99_DE-077-200023125-20230316-DEL_003_202

4. Répartition des effectifs femmes-hommes par filière et catégorie d'emploi



Au 31 décembre 2022, on peut noter une surreprésentation des femmes dans la filière administrative (80%).

Au niveau national³ : le taux de féminisation dans la fonction publique territoriale était de 82% pour la filière administrative et de 41% pour la filière technique.

5. Déroulement de carrières

On notera pour l'année 2022, aucun avancement de grade et 6 avancements d'échelon (3 femmes et 3 hommes).

S'agissant de la promotion interne, un dossier (une femme) a été présenté dans le cadre d'emploi des agents de maîtrise, filière technique, le dossier a été refusé pour un « manque de formation de 3 jours en 2016 ». Un agent (une femme) a été recrutée pour un contrat à durée déterminée de deux ans à la suite d'un stage de 6 mois.

6. Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

Au 31 décembre 2022, 100% de l'effectif est à temps complet. Aucun congé de maternité, parental ou de paternité n'a été pris.

• Télétravail

Au 31 décembre 2022, 13 agents ont eu recours au télétravail mis en place en 2021, soit 62% de de l'effectif. Il se présente comme un moyen de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle mais aussi de travailler au calme sur des missions et des dossiers réclament de la concentration. Il permet par ailleurs un gain de temps sur les trajets domicile-travail et contribue à diminuer la fatigue et le stress. Il prévoit :

- La signature d'un protocole entre l'agent et l'autorité territoriale ;
- Le choix entre un maximum de 2 jours fixes de télétravail hebdomadaires ou selon le principe d'un jour de télétravail fixe et d'un jour « flottant ».

Compte tenu des recrutements des trois derniers mois et des agents positionnés sur les sites (équipements sportifs, France services), 100% de l'effectif administratif et technique sollicitera le dispositif en 2023.

Nbr de jours	Choix des agents			Nombre de jours télétravaillés en 2022
	1 jour	1,5 jours	2 jours	
Hommes	1	-	1	129
Femmes	4	1	6	752,5
Total	5	1	7	881,5

³ Source : édition 2021 du « Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique » (données de 2018)

Au niveau national⁴ : en 2021, 20% des agents de toute la fonction publique télétravaillent un jour par semaine (16% dans la FPT et 37% dans la FPE). Ce chiffre est en évolution constante.

- **Compte épargne temps (CET)**

Sur les 6 agents titulaires d'un CET, 5 sont des femmes. Le nombre de jours cumulés sur ces comptes par les femmes est supérieur à celui des hommes (60 jours pour les femmes et 21 jours pour les hommes). Ce constat vient confirmer la difficulté à solder les heures annuelles au sein de la communauté. 4 CET sont en cours de validation (3 femmes et 1 homme).

- **Heures supplémentaires**

En 2022, sur les 430 heures supplémentaires réalisées, 339 heures l'ont été par des femmes et 91 heures par les hommes. Sont principalement concernés par les heures supplémentaires, les agents des équipements sportifs et l'administration générale.

En 2021, sur les 443.50 heures supplémentaires sollicitées par la collectivité, le taux de féminisation des heures est de 100% qui à minima, objectivait le recours au renforcement de l'effectif.

7. Absentéisme

Type d'absence	Répartition des journées d'absences pour maladie (période de janvier à décembre 2022)					
	Hommes		Femmes		Ensemble des agents	
	Nbr d'agents	Nbr de jours	Nbr d'agents	Nbr de jours	Nbr d'agents	Nbr de jours
Maladie ordinaire	2	97	8	100	10	197
Longue maladie	-	-	1	285	1	285
Longue durée	-	-	-	-	-	-
Grave maladie	-	-	-	-	-	-
Accident de service	-	-	-	-	-	-
Maladie professionnelle	-	-	-	-	-	-

En 2022, s'agissant de la maladie ordinaire, la collectivité dénombre, 197 jours d'absence pour 25 emplois permanents (avant démissions et mutation) contre 125 en 2021 pour 13 agents. Si l'on s'intéresse au motif de l'absence de la maladie ordinaire, 61 jours (3 agents) précèdent deux démissions et une mutation (30,96%) ; 79 jours (40%) pour un autre motif (accident à domicile) ; 57 jours (21 agents) sont justifiés par un risque maladie (hospitalisation, Covid, grippe). Le taux d'absentéisme en 2022 est 3,5% pour arrêts de maladie ordinaire.

A noter toutefois, les 285 jours d'absence pour longue maladie d'un agent (femme), pour lequel il est envisagé une transformation en congé longue durée, reste à un niveau comparable aux deux dernières années crise (2020 et 2021).

Au niveau national⁵ : en 2021, le taux d'absentéisme était de 9,6% dans la fonction publique territoriale. Les arrêts de travail pour cause de maladie ordinaire restent la première raison d'absence dans les collectivités avec 5,4%. La proportion des arrêts pour longue maladie ou des arrêts de longue durée arrive en seconde position avec 2,7% tandis que les accidents du travail représentent 1,5 % des absences.

⁴ Source : édition 2021 du « Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique » (données de 2018)

⁵ Source : Enquêtes emploi, Insee. Traitement DGAFP - SDessi

8. Rémunérations brutes : moyenne des salaires

Les rémunérations brutes moyennes s'établissent comme suit sur la collectivité

	2021	2022
Femmes	2 955,91 €	3 218,35 €
Hommes	- €	2 865,38 €
Ensemble	2 955,91 €	3 095,71 €

Les femmes gagnent en moyenne 12,32 % de plus que les hommes en 2022. La trajectoire des rémunérations brutes à équivalent temps de travail se resserrera progressivement entre les deux sexes à partir de 2023, mais le poids de l'histoire restera très prégnant d'ici la fin du mandat.

Si les écarts se résorberont progressivement, la valorisation des compétences, de l'engagement et la fidélisation resteront une réalité. De toute évidence, l'objectif d'un équilibre prendra encore quelques années. En prenant en compte l'analyse des situations catégorie par catégorie, filière par filière, les rémunérations se ventilent comme suit :

- Répartition hommes-femmes par catégorie d'emploi

		2021	2022
A	H	- €	4 122,79 €
	F	4 301,25 €	5 159,35 €
B	H	- €	3 495,26 €
	F	2 212,18 €	2 673,28 €
C	H	- €	2 083,71 €
	F	2 056,82 €	2 611,23 €

En 2022, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est de 25% pour la catégorie A, 30,75% pour la catégorie B et de 25,32% pour la catégorie C.

- Par filière (moyenne des salaires)

	2021		2022	
	Administrative	Technique	Administrative	Technique
Femmes	3 161,89 €	2 370,63 €	3 297,58 €	2 782,58 €
Hommes	- €	- €	3 483,73 €	2 406,12 €
Ensemble	3 161,89 €	2 370,63 €	3 337,47 €	2 531,61 €

Les écarts de rémunération augmentent par ailleurs au fur et à mesure de l'âge mais également de la carrière, autant pour les fonctionnaires que pour les contractuels. En renforçant ses effectifs, la communauté constate que les candidats reçus et interrogés souhaitent un mode de fonctionnement moins rigide par rapport à leurs anciennes collectivités et sont attentifs aux nouveaux leviers d'action : rémunérations plus attractives (le RIFSEEP permet d'ajuster la rémunération en fonction des la charge de travail et la responsabilité), possibilité d'avoir un rythme plus flexible (télétravail, mobilité) ; une meilleure reconnaissance de la hiérarchie et la possibilité de piloter ses dossiers avec plus d'autonomie.

Au niveau national :



6

⁶ Article « Sondage exclusif : les rémunérations pèsent sur l'attractivité de la fonction publique » par acteurs public - 21 novembre 2022

9. Accès à la formation

Les formations professionnelles suivies par les agents se répartissent selon les

- Professionnalisation : en lien avec le développement des compétences attendues sur le métier
- Préparation au concours et examens professionnels : permet la progression de carrière des agents
- Sécurité : formation réglementaire pour répondre aux exigences de sécurité de certains métiers
- Autres : élus, formations mutualisées avec les communes et prise en charge financièrement par la CCPB (M57)

	Nombre de jours de formation en 2021						Nombre de jours de formation En 2022					
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes		
	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C
Professionnalisation	4	3	5	-	-	-	10	10	22	4	2	3
Préparation aux concours	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sécurité	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	3
Autres	-	-	-	-	-	-	2*	2*	4*	-	-	-
Total	4	3	5	0	0	0	12	12	26	5	2	6

* formation comptabilité M57 (2 jours) organisée pour les agents de la CC et proposée à 12 agents des communes ainsi qu'à 2 élus, financée par la communauté.

15 agents se sont formés en 2022. Parmi ces agents, 6 sont des hommes : à noter, une forte appétence à la formation pour l'ensemble des catégories mais des demandes refusées ou reportées par la collectivité (charge de travail) et augmentation des annulations des formations par le CNFPT (absence de formateurs ou manque de places disponibles).

S'agissant du motif du départ en formation, les formations de professionnalisation et de perfectionnement sont particulièrement plébiscitées. En 2023, le budget formation augmentera pour répondre aux demandes sur les thématiques « métiers », aux besoins de professionnalisation (normes, valeur travail en mutation), sur les préparations aux concours et examens ; dans le cadre de séminaire, sur le développement de l'employabilité, sur la fidélité organisationnelle et le sentiment d'efficacité.

Moyens dédiés à la mise en œuvre du plan d'actions

Assurer le portage politique pour montrer aux agents, citoyens-usagers et partenaires l'engagement de la collectivité à promouvoir l'égalité femmes - hommes.

Résultats attendus : L'objectif est d'inscrire l'établissement dans un vrai engagement, de montrer qu'il s'agit d'une vraie politique publique et transversale modèle pour les communes membres, d'identifier un élu référent sur les questions d'égalité et de non-discrimination et d'assurer une représentation dans les manifestations à différentes échelles.

Moyens : Temps agents pour accompagner l'élu référent, budget dédié pour formation et représentation dans les manifestations, mobilisation des élus communautaires et des Maires (gouvernance).

Actions	Indicateurs/Éléments de suivi	Calendrier	Etat d'avancement
Missionner un élu référent sur les questions égalitaires	Engagement au Conseil communautaire du 29 juin 2021 Lettre de formalisation de l'élu	2021	Réalisé
Mettre en valeur la mission	Séminaires avec les communes membres qui le souhaitent Bilan des actions menées sur le territoire et à mener	2023	Abandon / Statu quo
Assurer la présence de la CC aux rencontres autour de l'égalité (associations d'élus, préfecture, manifestations nationales)	Nombre et type de manifestations extérieures auxquelles la CC assistera	2023	En cours

Actions	Indicateurs / Eléments de suivi	Calendrier	Etat d'avancement
Créer un réseau de référents égalité et expérimenter une approche intégrée à l'échelle du bassin de vie	Désignation au Conseil communautaire du 29 juin 2021 Lettre de missions Nombre de rencontres par an du réseau	2021 - 2023	Abandon
Engager la CC et ses communes à insérer les questions égalitaires dans leurs politiques générales	Séminaires avec les communes membres qui le souhaitent Bilan des actions menées	2023	Abandon
Proposer des missions de service civique, ambassadeurs de l'égalité	Nombre de rencontres avec les collectivités Elaboration d'un glossaire sur les questions d'égalité	2022 - 2023	Abandon

Plan d'actions 2021 - 2023

Axe 1 : évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Depuis 2014, la communauté de communes travaille notamment à favoriser le développement des parcours professionnels des femmes en inscrivant dans les évaluations annuelles l'inscription à un concours ou à des formations. Dans le cadre de son équipe, elle met en œuvre des pratiques de rémunération qui tiennent compte de progression de carrière, d'évaluation des résultats, d'adaptation aux besoins de l'organisation et la gestion du temps.

Elle reconnaît les notions d'évolution des missions et de performance (objectifs, moyens, résultats). Concernant les éléments variables de la rémunération comme les heures supplémentaires, celles-ci sont attribuées en fonction de l'investissement de l'agent, des missions supplémentaires prises en charge, des responsabilités qu'il accepte d'intégrer.

Actions	Indicateurs / Éléments de suivi	Calendrier	Etat d'avancement
Confirmer la cohérence sur le régime indemnitaire (IFSE et CIA) entre les agents recrutés à l'embauche	Grille d'attribution du CIA / Détermination de l'IFSE au regard de l'expérience de l'agent, titulaire ou non titulaire et de la grille appliquée au sein de la collectivité	Poursuivre la démarche jusqu'à la fin des recrutements en 2023	Réalisé 2022
Benchmarking auprès d'autres structures et présentation d'éléments comparatifs pertinents selon les postes pour une refonte des fiches de poste et des rémunérations	Réduire les écarts constatés sur les EPCI de strate comparable et utiliser de nouveaux leviers sur le régime indemnitaire.	2021-2023	En cours / compte-tenu de la concurrence / réalisé tous les six mois
Construire une direction générale paritaire	Nomination d'au moins 40% de personnes de chaque sexe	2022	Réalisé 2022
Mesurer les inégalités salariales	Ratio femmes - hommes des emplois de direction Ratio femmes - hommes dans les préparations aux concours ou à un examen professionnel Mesure annuelle des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes	2023	Réalisé 2022

Actions	Indicateurs / Eléments de suivi	Calendrier	Pilotage
<p>RH formation et mobilité</p> <p>Accompagner les demandes de mobilité ou de reconversion en vérifiant le contexte, le positionnement de l'équipe, le matériel...) et en favorisant les demandes malgré d'éventuels freins liés au manque de personnel ou aux besoins de la collectivité</p> <p>Faciliter l'accès aux concours et aux examens professionnels</p>	<p>Faciliter les fins de carrière</p> <p>Faciliter les prises de poste à responsabilité</p>	<p>Poursuivre la démarche jusqu'en 2023</p>	<p>Réalisé</p> <p>2022</p>
<p>RH prévention</p> <p>Identifier les postes à adapter (matériel spécifique)</p>	<p>Lutter contre les TMS (Troubles Musculo-Squelettiques) pour toutes et pour tous</p> <p>Renforcer les aménagements de postes de travail</p>	<p>2021</p>	<p>Réalisé</p> <p>2021 et poursuivi en 2022</p>
<p>Promotion et avancements</p> <p>Indication de la part respective femmes - hommes dans les tableaux d'avancement de grade avec ratios promouvables/promu.e.s</p> <p>Maintien des droits d'avancement pendant un congé parental ou de disponibilité pour élever un enfant de moins de huit ans</p>	<p>Obligation à partir du 1^{er} janvier 2021 (loi de transformation de la fonction publique)</p>	<p>2021</p>	<p>Réalisé</p> <p>2021</p>
<p>RH organisation du temps de travail</p> <p>Poursuivre les aménagements d'horaires et de postes selon trois principes : autonomie, responsabilité, agilité</p>	<p>Réinterroger les objectifs, mesurer les résultats, évaluer la conduite du projet régulièrement, effectuer des contrôles aléatoires</p>	<p>Poursuivre la démarche jusqu'en 2026</p>	<p>Réalisé</p> <p>2021 - 2022</p> <p>Evaluation tous les 6 mois</p>

Axe 3 : favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle/familiale (l'organisation du travail et du temps de travail, soutien à la parentalité)

Actions	Indicateurs / Eléments de suivi	Calendrier	Etat d'avancement
Poursuivre l'aide à la conciliation des temps de travail et de vie des agents Sensibiliser la communication à distance Réduire les trajets domicile / travail	Bilan du télétravail développé depuis 2018 et mis en place pour tous les agents depuis décembre 2019 (modification du parc informatique et de la téléphonie) Bilan des temps aménagés (réduction des plages horaires, adaptation des plages horaires aux besoins du projet...)	Poursuivre la démarche jusqu'en 2023	<p style="text-align: center;">Réalisé</p> <p style="text-align: center;">2022 - 2023</p> <p style="text-align: center;">Protocole de télétravail signé début 2022</p> <p style="text-align: center;">Séances de coaching en 2022</p> <p style="text-align: center;">Bilans de compétences en cours</p> <p style="text-align: center;">Séminaires 2023 : Sérénité, prendre du recul, agir sur l'organisation, se faire entendre dans des environnements complexes</p>
Aides financières et prestations sociales à développer et mettre en place (territoires intercommunaux)	Réflexion à mener pour mettre en place des dispositifs sur les aides : TR, mutuelle, prévoyance	2023	<p style="text-align: center;">En cours</p> <p style="text-align: center;">Juin - Octobre 2022</p>

Axe 4 : prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement et les agissements sexistes (modalités de mise en place d'un dispositif de signalement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, des harcèlements et des discriminations - formations à la prévention des violences sexuelles et sexistes, au harcèlement

Actions	Indicateurs / Eléments de suivi	Calendrier	Etat d'avancement
Formation / sensibilisation de tous les élus communautaires et des agents de la Communauté de communes, ouverte aux directeurs généraux des communes membres	Lutter contre les stéréotypes et les comportements discriminants pour favoriser « le travailler ensemble » au niveau du bassin de vie et administratif	2023	Abandon
Formation / sensibilisation à la prévention des violences hiérarchiques et sexistes, des discriminations (recrutements, promotion, prévention...)	Deux demi-journées obligatoires pour les agents de la CC et des communes membres Définir les cibles (RH, directeurs...)	2023	En cours
Effectuer régulièrement des rappels aux droits sur les violence sexistes : élus / agents ; agents / agents : lutter contre la banalisation		Fin 2023	En cours
Intégrer une formation sur l'égalité et la non-discrimination dans le parcours de formation	Nombre annuel d'agents	2021 - 2023	En cours

CONCLUSION ET ATTRACTIVITÉ

La démarche qualité de vie au travail, initié en 2019, se poursuit.

Des séminaires sont proposés sur les conciliations possibles entre vie professionnelle, vie privée et mobilité, des réunions sur l'adaptation des compétences à l'évolution des missions et à la diversité des profils sont organisées, les parcours sont valorisés dans le cadre de déjeuners (toutes catégories) et de défis sportifs. Les objectifs poursuivis font l'objet de réévaluation semestrielle afin de renforcer la culture commune, la fluidification de l'organisation interne, l'accompagnement individuel.

En 2023, face aux **nouvelles contraintes - guerre des talents, difficultés de recrutement, départs à la retraite de la génération des babyboomers qui impactent la modernisation des collectivités** - la communauté comme toutes les collectivités qui vivent une période charnière de transformation souhaite relever de nouveaux défis en répondant aux nouvelles aspirations de ses agents.

Selon l'INSEE, si dans la fonction publique d'Etat, le nombre de retraités va ainsi grimper de 2 à 2,2 millions en 2035, dans les fonctions hospitalière et territoriale, il faut s'attendre à plus de 2 millions de pensionnés en 2045 (doublement du nombre actuel de départs en retraite). Il est nécessaire d'anticiper ces conséquences démographiques sur la perte de connaissances et d'expérience dans une période où il est de plus en plus difficile de recruter dans le champ des fonctions supports (juridique, commande publique, finances, ressources humaines) et des politiques publiques.

Sur un marché de l'emploi où la concurrence est rude, où la valeur travail se transforme, la promesse d'un emploi stable et sécurisé n'est plus aujourd'hui le premier facteur d'attractivité du service public. **C'est davantage la flexibilité permise par le statut et l'attention accordée à l'équilibre vie professionnelle / vie privée qui peuvent convenir aux nouvelles aspirations sociétales.** On constate que le nombre de candidats en disponibilité postulant à des postes de la communauté est en expansion, permettant à l'administration de bénéficier de l'expérience professionnelle nouvelle venant du public et du privé ; de contrats de droit privé à durée indéterminée qui peuvent aujourd'hui faire l'objet de portage (transfert) entre collectivités.

Aussi, l'ambition de la communauté pour le plan de mandat 2023 - 2026 est de se faire connaître comme un employeur attractif et innovant aux yeux des parties prenantes : communes membres en renforçant la diffusion systématique des offres d'emploi transmises par la communauté auprès de leurs agents, collaborateurs, grand public, marché de l'emploi.

Depuis fin 2022, la communauté apparaît positivement sur plusieurs dimensions ressources humaines :

- Recherche d'égalité entre les hommes et les femmes
- Réputation et image (augmentation du nombre de candidatures spontanées et en réponse aux offres)
- Coût des recrutements
- Accentuation de la réflexion du travail sur les valeurs d'engagement et de fidélisation