



**Quimperlé
 Communauté
 Kemperle
 Kumuniez**

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
 DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE**

Le Conseil communautaire de Quimperlé Communauté, convoqué le 17 juin 2021, s'est réuni le 24 juin 2021 à 18h00, Salle du conseil de Quimperlé Communauté à Quimperlé, sous la présidence de Monsieur Sébastien MIOSSEC.

Nombre de conseillers :

En exercice : 52
Présents : 38 jusqu'à 19h puis 37
Votants : 52
Secrétaire de séance : Daniel HANOCQ

CONSEILLERS TITULAIRES PRESENTS :

ARZANO : Jean-Luc EVENNOU
BANNALEC : Marie-France LE COZ, Guy DOEUFF, Denis BARGUIL
BAYE : Pascal BOZEC
CLOHARS-CARNOËT : Jacques JULOUX, Denez DUIGOU
GUILLIGOMARC'H : Alain FOLLIC
LE TRÉVOUX : Elina VANDENBROUCKE, Daniel HANOCQ
LOCUNOLÉ : Corinne COLLET
MELLAC : Franck CHAPOULIE, Nolwenn LE CRANN, Christophe LESCOAT
MOËLAN-SUR-MER : Marie-Louise GRISEL, Gwenaël HERROUET, Franck BERTHET
QUERRIEN : Stéphane CADO, Patricia ECK
QUIMPERLÉ : Michaël QUERNEZ (jusqu'à 19h), Patrick TANGUY, Pascale DOUINEAU, Eric SAINTILAN
RÉDÉNÉ : Yves BERNICOT, Christelle LAVOINE, Lorette ROBERT-ROCHER
RIEC-SUR-BÉLON : Sébastien MIOSSEC, Aude MARSILLE, Gilles GENTIL, Florence PENCHE
SAINT-THURIEN : Michel CHARPENTIER
SCAËR : Jean-Yves LE GOFF, Héliène LE BOURHIS, Jean-François LE MAT, Robert RAOUL, Danielle LE GALL
TRÉMÉVÉN : Monique CAUDAN, Jean-Claude QUENTEL

ABSENTS EXCUSES :

Marie-Françoise LE ROCH (ARZANO), Christophe LE ROUX (BANNALEC), Martine PRIMA (BANNALEC), Annaïg GUIDOLLET (CLOHARS), Loïc PRIMA (CLOHARS) Christelle FENEON (MOELAN), Isabelle MOIGN (MOELAN), Jacques LE DOZE (MOELAN), Danièle KHA (QUIMPERLE), Danièle BROCHU (QUIMPERLE), Michel FORGET (QUIMPERLE), Gérard JAMBOU (QUIMPERLE), Marie-Madeleine BERGOT (QUIMPERLE), Eric ALAGON (QUIMPERLE)

POUVOIRS :

Marie-Françoise LE ROCH (ARZANO) a donné pouvoir à Jean-Luc EVENNOU (ARZANO)
 Christophe LE ROUX (BANNALEC) a donné pouvoir à Marie-France LE COZ (BANNALEC)
 Martine PRIMA (BANNALEC) a donné pouvoir à Denis BARGUIL (BANNALEC)
 Annaïg GUIDOLLET (CLOHARS) a donné pouvoir à Jacques JULOUX (CLOHARS)
 Loïc PRIMA (CLOHARS) a donné pouvoir à Christophe LESCOAT (MELLAC)
 Christelle FENEON (MOELAN), a donné pouvoir à Gwenaël HERROUET (MOELAN)
 Isabelle MOIGN (MOELAN) a donné pouvoir à Franck BERTHET (MOELAN)
 Jacques LE DOZE (MOELAN) a donné pouvoir à Jean-Yves LE GOFF (MOELAN)
 Michaël QUERNEZ (QUIMPERLE) a donné pouvoir à Patrick TANGUY (QUIMPERLE) à partir de 19h
 Danièle KHA (QUIMPERLE) a donné pouvoir à Patrick TANGUY (QUIMPERLE)

QUIMPERLE COMMUNAUTE

Envoyé en préfecture le 29/06/2021

Reçu en préfecture le 29/06/2021

Affiché le

ID : 029-242900694-20210624-2021_152-DE

Danièle BROCHU (QUIMPERLE) a donné pouvoir à Pascale DOUINEAU (QUIMPERLE)
Michel FORGET (QUIMPERLE) a donné pouvoir à Pascale DOUINEAU (QUIMPERLE)
Marie-Madeleine BERGOT (QUIMPERLE) a donné pouvoir à Eric ALAGON (QUIMPERLE)
Gérard JAMBOU (QUIMPERLE) a donné pouvoir à Sébastien MIOSSEC (RIEC)

DCC2021-152

POLITIQUES PUBLIQUES COMMUNAUTAIRES
3-RESSOURCES HUMAINES

Présentation du plan égalité professionnelle 2021-2023 (annexe)

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a défini de nouvelles obligations aux employeurs publics en matière d'égalité professionnelle femmes-hommes. En effet, si la Communauté élabore chaque année, depuis 2016, un rapport égalité, elle doit désormais, comme tous les EPCI de plus de 20 000 habitants, élaborer un plan d'action relatifs à l'égalité professionnelle.

Le plan d'action égalité professionnelle définit, pour cette période, la stratégie et les mesures destinées à réduire les écarts constatés en matière d'égalité professionnelle. Ce plan doit être soumis pour avis aux partenaires sociaux et faire l'objet d'une délibération en conseil communautaire avant transmission en préfecture au 30 juin 2021.

Le plan doit répondre à 4 enjeux règlementaires qui ont été enrichis au sein de la Communauté par un 5^{ème} enjeu :

- 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 corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ;
- 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 les agissements sexistes ;
- assurer une Gouvernance de la politique d'égalité professionnelle.

Ce plan vient décliner ces enjeux en objectifs à atteindre et définir les acteurs et le calendrier de mise en œuvre.

Un groupe de travail se rencontrera deux fois par an pour suivre les actions préconisées et échanger sur les axes d'améliorations.

Au sein de Quimperlé Communauté, en 2021, la démarche a été engagée en deux temps à savoir la réalisation d'un diagnostic en matière d'égalité professionnelle qui s'appuie sur des données sexuées puis la définition d'un plan d'actions.

Les représentants du personnel du comité technique ont été associés à cette démarche à travers des groupes de travail pour co-construire les actions préalablement à un passage en instance.

Les membres du Comité technique ont été saisis pour avis en collège séparé le 17 juin 2021.
Le plan égalité professionnelle 2021-2023 est présenté en annexe.

L'assemblée délibérante est invitée à :

- APPROUVER le plan égalité professionnelle 2021-2023

Le Conseil Communautaire après avoir délibéré,

- APPROUVE le plan égalité professionnelle 2021-2023

ADOPTÉ à l'unanimité,

ET ONT, les membres présents, signé après lecture

Pour extrait certifié conforme,

Le Président,



Sébastien MIOSSEC

PLAN D'ACTION EGALITE PROFESSIONNELLE FEMME HOMME AU SEIN DE QUIMPERLE COMMUNAUTE 2021-2023

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a défini de nouvelles obligations aux employeurs publics en matière d'égalité professionnelle femmes-hommes.

Par ailleurs, le Décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 a précisé les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique et permet de préciser la mise en œuvre de cette mesure phare prévue par l'accord Egalité de 2018, inscrite dans la loi de transformation de la fonction publique de 2019.

Cette obligation structurante s'applique à toutes les collectivités territoriales et leurs EPCI de plus de 20 000 habitants.

Le plan d'action égalité professionnelle définit, pour cette période, la stratégie et les mesures destinées à réduire les écarts constatés, notamment dans les domaines mentionnés du 1° au 4° du même article :

- 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 corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ;
- 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 les agissements sexistes

Il précise en outre les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et leur calendrier de mise en œuvre.

Au sein de Quimperlé Communauté, la démarche a été engagée en deux temps à savoir la réalisation d'un diagnostic en matière d'égalité professionnelle puis la définition d'un plan d'actions.

Les représentants du personnel du comité technique ont été associés à cette démarche à travers des groupes de travail pour co-construire les actions préalablement à un passage en instance.

L'élaboration du plan d'action nécessite dans un premier temps la réalisation d'un diagnostic de la situation comparée des femmes et des hommes au sein de la Communauté, qui s'appuie sur des données sexuées relative à l'égalité professionnelle au sein de Quimperlé Communauté

I- ELABORATION D'UN DIAGNOSTIC INTERNE EN MATIERE D'EGALITE PROFESSIONNELLE

En application de la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (articles 61 et 77 de la loi), les communes et EPCI de plus de 20 000 habitants, doivent présenter à l'assemblée délibérante un rapport annuel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Ce rapport concerne la situation en matière d'égalité intéressant à la fois le fonctionnement de la collectivité mais aussi certaines actions menées ou indicateurs retenus dans le cadre des politiques publiques de la Communauté.

Il appréhende la collectivité comme employeur en présentant la politique ressources humaines de la collectivité en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : recrutement, formation, temps de travail, promotion professionnelle, conditions de travail, rémunération, articulation vie professionnelle/vie personnelle.

Les données chiffrées de la collectivité pour lesquelles il était possible d'avoir une lecture genrée (femme/homme) ont permis d'avoir une analyse sur la situation comparée des femmes et des hommes tant en ce qui concerne les conditions générales d'emploi dans la collectivité (répartition F/H dans l'effectif global, par catégorie et suivant le statut, par catégorie et filière, répartition suivant la durée du travail, répartition par catégorie sur les promotions, l'avancement par catégorie mais aussi la rémunération), qu'en ce qui concerne l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale (congé parental, temps partiel).

Ce diagnostic se révèle aujourd'hui une opportunité pour faire un état de la situation existante et appréhender cet enjeu d'égalité au sein de Quimperlé Communauté.

Les effectifs

Au 31 décembre 2020, Quimperlé Communauté comptait un effectif permanent présent de 241 agent.e.s : 42% d'entre eux étaient des femmes majoritairement titulaires. Au plan national le taux de féminisation est de 62% dans la Fonction Publique Territoriale. Ce taux de féminisation faible dans la collectivité s'explique par les transferts de personnels techniques majoritairement masculins opérés en 2019.

Les graphiques de répartition sexuée font apparaître la répartition des femmes et des hommes par catégorie A, B et C et par filière. Il faut noter un rapport équilibré entre les hommes et les femmes dans la catégorie B (40F/40H), mais l'écart demeure en catégorie C où les hommes sont largement majoritaires à hauteur de 66%. Il faut relever que le nombre de cadres A femmes est devenu équivalent à celui des hommes passant de 10 femmes en 2017 à 16 femmes en 2020 et de 12 hommes en 2017 à 16 hommes en 2020. On constate toujours une sur-représentation en 2020 des femmes dans la filière administrative (71% contre 29% d'hommes) et 68% dans la filière animation et une sous-représentation dans la filière technique (23% contre 77% d'hommes). La surreprésentation des hommes dans la

filière technique s'est accentuée depuis 2019 avec le transfert des personnels des communes au sein de la Régie des Eaux.

Les cadres A de sexe féminin sont répartis sur quatre filières (administrative 6 agents, technique 5 agents et culturelle 2 agents et sociale 3 EJE) et les hommes en nombre légèrement inférieur sont répartis sur la filière administrative (7 agents) et technique (6 agents) et culturelle (1 agent). Les emplois de direction présents au comité de direction sont occupés par 5 hommes et 3 femmes.

La pyramide des âges démontre que les hommes comme les femmes sont majoritaires dans les mêmes tranches d'âge : 64% des femmes et 74% des hommes ont plus de 40 ans. Il est à noter que la tranche des hommes de plus de 50 ans se stabilise en 2020 (21% en 2015 à 31% en 2017 et à 34% en 2018, 29% en 2019) à 30% et 23% pour les femmes.

Le temps de travail

Les femmes sont majoritairement à temps complet (80%) mais le nombre d'agents féminin à temps non complet au sein de Quimperlé Communauté est de 20 agents contre 16 hommes soit 20% des femmes et 11% des hommes.

Les agents bénéficiant d'un temps partiel ne sont que des femmes représentant 7 personnes réparties sur les catégories A (1 agent), B (4 agents), C (2 agents). Il faut noter 10 femmes en télétravail en temps normal et 8 hommes au 31 décembre 2020.

La rémunération des agents et les perspectives de carrière et de formation

Les chiffres indiqués dans le tableau sur les salaires nets mensuels moyens en ETP permettent de donner quelques éclairages sur les rémunérations par sexe.

Toutes catégories confondues, les femmes ont un salaire de 2085€ net/mois au lieu de 1935€ net par mois en 2019 (soit 150€ supplémentaire entre 2019 et 2020). Pour les hommes, il s'élève à 2174€ en 2020 et 1972€ net en 2019 par mois pour les hommes. Cela représente, entre les hommes et les femmes, un écart de 89€ (l'écart en 2017 était de 45€ et 37€ en 2019). Notons cependant que l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est variable en fonction de la catégorie soit 139€ en catégorie C mais seulement 4€ en catégorie B.

En ce qui concerne les perspectives de carrière, les femmes ont bénéficié d'autant de perspectives de carrière que les hommes en 2020 en ce qui concerne les avancements de grade. En effet, 14 femmes ont eu un avancement de grade en 2020 (pour 7 en 2019) et 13 hommes (pour 9 en 2019) en ont bénéficié. Mais seuls 2 hommes ont bénéficié d'une promotion interne. La Communauté a souhaité en 2020 valoriser les métiers féminins à temps non complet dans les avancements de grade.

En ce qui concerne la formation, sur 456 jours de formations au 31/12/2020, 32% des femmes sont parties en formation contre 68% des hommes. Cette différence s'explique par le volume plus important des formations obligatoires dans les métiers techniques occupés majoritairement par des hommes dont le nombre a été renforcé par la prise de compétences de l'eau et l'assainissement depuis 2019. Mais la crise sanitaire a été à l'origine de beaucoup d'annulations de formations. Celles maintenues en présentiel ont été majoritairement des

formations techniques donc à destination des hommes. En 2019, le nombre de formation s'élevait à 986 jours dont 44% ont bénéficié aux femmes. Le budget formation consacré aux femmes représente 26% du budget global (30% en 2020). Les formations techniques de sécurité ou obligatoires représentent un cout majoritaire pour le budget formation.

Sensibilisation égalité femmes-hommes :

En 2020, la Communauté a souhaité associer l'ensemble des cadres de la Communauté à la recherche d'indicateurs genrés dans les politiques territoriales.

Après un temps d'échanges en Codir, la chargée de mission égalité s'est rendue dans les services pour présenter la démarche de Quimperlé Communauté en matière d'égalité Femmes-Hommes afin de débattre et co-construire des indicateurs genrés.

Parité au sein des instances de décision de Quimperlé Communauté :

Bien qu'aucune loi ne contraigne les intercommunalités à avoir un exécutif paritaire, Quimperlé communauté fait preuve d'engagement en arrivant à disposer d'une vraie parité au sein de l'exécutif : 8 femmes et 9 hommes, dont une conseillère déléguée en charge de l'Égalité femmes-hommes, seuls 4,5% des exécutifs comptent plus de 40% de femmes.

Pour ce qui est du conseil communautaire dans son ensemble on dénombre 42,3% de femmes, un pourcentage nettement au-dessus de la moyenne puisque seuls 18% des conseils comptent plus de 40% de femmes, dans un contexte où depuis 2015, le taux de femmes présentes dans les intercommunalités serait plutôt à la baisse.

Un signe fort donc pour aller vers une signature de la charte européenne de l'Egalité Femme Homme dans la vie locale et l'élaboration d'un plan d'actions.

Les recrutements

Chaque année, la Communauté recrute des agent.e.s saisonnier.e.s notamment au sein du pôle technique afin de compléter les équipes de collectes en période estivale. En 2020, la Communauté a reçu 100 candidatures pour le service collecte dont 46% de femmes. Ce taux important de candidatures féminines a augmenté depuis 2017 (36%), 2018 (41%), 2019 (43%) et est la preuve de la bonne compréhension par la population que les métiers ne sont pas genrés au sein de la Communauté comme il est mentionné dans toutes les annonces publiées par une affiche systématique « nos métiers n'ont pas de sexe ».

Pour la première fois, une équipe de collecte a été composée durant l'été 2020 de 100% de femmes dont une chauffeuse de collecte et deux ripeuses.

Recrutements saisonniers été 2019-Service collecte

Nb candidat.e.s	91	
Nb femmes	42	46%

Nb hommes	49	54%
-----------	----	-----

Recrutements saisonniers été 2020-Service collecte

Nb candidat.e.s	100	
Nb femmes	43	43%
Nb hommes	57	57%

Sur les 40 candidatures retenues et qui ont travaillé au service collecte des déchets cet été, il y a 18 femmes (45%).

II- OBJECTIFS EN MATIERE D'EGALITE PROFESSIONNELLE 2021-2023

Il existe deux grands types de causes expliquant les inégalités celle relevant des phénomènes socio-démographiques et celle relevant des procédures RH (le statut), des pratiques internes (culture organisationnelle de la collectivité, historique).

Le Plan d'action se présente à travers les 4 domaines inscrits dans le décret de mai 2020 et se déclinent en objectifs et en actions concrètes.

1- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois et grade de la Fonction Publique Territoriale

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 mais aussi dans le déroulement des parcours professionnels afin de réduire les écarts salariaux.

A- Assurer l'égalité dans la publicité des vacances d'emplois et lors des sélections des candidats au recrutement

La Communauté a choisi de mener des actions concrètes en matière de recrutement afin de favoriser la mixité et sa promotion dans les emplois territoriaux :

-Insérer dans les annonces et offres d'emplois diffusées par la Communauté un bandeau « nos métiers n'ont pas de sexe » afin de favoriser les candidatures féminines dans des métiers généralement occupés par les hommes et inversement. En effet, les représentations

sexuées des métiers et des postes sont susceptibles de générer souvent de manière inconsciente des phénomènes de discrimination.

-Favoriser le recrutement en période estivale sur des emplois saisonniers genrés comme la collecte des déchets et les ALSH des candidats dont le sexe est sous-représenté.

-Favoriser la sélection de candidats à un entretien sur emplois permanents dont le sexe est sous-représenté dans le métier.

-Favoriser une mixité des instances en charge du recrutement des agents publics pour prévenir les éventuelles discriminations. Elle doit s'accompagner d'une formation de l'ensemble des membres des jurys à l'exercice de leurs responsabilités.

B- Prêter une attention globale aux parcours professionnels

La Communauté souhaite porter une attention particulière aux disparités pouvant exister dans les parcours professionnels des femmes et des hommes.

Il est rappelé que les congés liés à la maternité, à la famille ou à l'état de santé des agents ne sauraient limiter les possibilités d'avancement des agents dans le cadre de leur déroulement de carrière au sein de la Communauté.

De même, la Communauté veille à ce que les agents à temps partiel, à temps non complet bénéficient d'une évolution de carrière comparable à celle des agents à temps plein, et fassent l'objet d'une attention particulière s'agissant notamment de l'accès aux promotions.

Aussi, en lien avec les représentants du personnel siégeant en comité technique le 16 février 2021, une politique volontariste de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes a été initiée en conseil communautaire du 18 février 2021 afin de combler les écarts qui peuvent être constatés.

En effet, afin de garantir un déroulement de carrière équitable entre les femmes et les hommes notamment sur les filières plus genrées, il pourra désormais être valorisé l'inscription au tableau d'avancement d'un agent dont le sexe est sous-représenté dans un grade.

2- Evaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

A la lecture du diagnostic, les écarts de rémunération sont peu élevés au sein de la Communauté et sont liés à l'ancienneté des agents recrutés, à l'indemnisation dans les métiers techniques des astreintes et des heures supplémentaires qui en découlent ainsi qu'aux possibilités d'évolutions de carrière plus favorables à certaines filières comme la filière technique notamment en catégorie C.

A- Réduire les écarts salariaux en matière indemnitaire

Pour permettre de ne pas engendrer d'écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et entre filières, la Communauté a instauré un régime indemnitaire identique entre les filières (technique, administrative, sociale, animation...) et identique entre les grades. Les responsabilités sont valorisées dans le régime indemnitaire sur la base d'un montant identique entre filière et grade.

B- Réduire les écarts salariaux en matière de protection sociale complémentaire

En ce qui concerne les avantages sociaux, la Communauté a instauré le principe de la participation de l'employeur à la protection sociale complémentaire et notamment son volet santé en versant un montant en fonction des revenus des agents. Ce montant est identique quelque soit le temps de travail de l'agent à temps complet ou non complet.

3- Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale :

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 portant transformation de la fonction publique a inséré de nouvelles dispositions visant à promouvoir une articulation de la vie professionnelle et personnelle notamment en ajoutant la situation de grossesse parmi les critères de discrimination (art6 loi 1983), en supprimant le délai de carence pour les congés maladie liés à l'état de grossesse (art 84 loi 6/08/2019) et en préservant des droits à avancement pendant les congés parentaux et les disponibilités pour raisons familiales dans la limite de cinq ans au cours de carrière et prévoyant l'extension du bénéfice de la disponibilité de droit jusqu'aux 12 ans de l'enfant (article 85 loi 06/08/2019).

Pour répondre à cet enjeu de favoriser une meilleure articulation entre activité professionnelle et vie personnelle, il est proposé au sein de la Communauté de définir des objectifs puis actions visant à informer et à mettre en place des outils internes.

A- Informer et sensibiliser les personnes bénéficiaires de congés pour évènements familiaux

Pour assurer une continuité de la vie professionnelle après un départ temporaire dans le cadre d'un évènement familial, la Communauté souhaite mieux sensibiliser les agents bénéficiaires de congés pour évènements familiaux :

-Favoriser le retour à son poste de travail après certains congés pour évènements familiaux, afin que l'agent soit en capacité de reprendre ses fonctions dans les meilleures conditions et de s'adapter aux éventuelles évolutions ayant pu intervenir durant son absence.

-Systématiser l'entretien de ré-accueil pour les agent.e.s, suite à une longue absence.

-Informer les agents sur les dispositifs de congés familiaux (règles applicables) et leurs impacts sur la rémunération mais aussi sur les impacts de la retraite d'une activité à temps partiel ou d'une disponibilité.

-Accompagner l'agent en matière de formation pour une reprise de poste après un congé parental et pour toute longue absence afin d'accompagner et de faciliter la reprise de l'activité.

-Favoriser la reprise d'activité des femmes qui allaitent en accordant des facilités de service aux mères pour permettre l'allaitement en raison de la proximité du lieu où se trouve l'enfant (crèche ou domicile voisin ...) ou le tirage de lait soit 1 h/jour maximum à prendre en 2 fois en fonction des contraintes de service et de sa continuité. En ce qui concerne le tirage de lait, une salle sera mise à disposition et le lait tiré reste sous la responsabilité de l'agent.

B- Accompagner les services pour mieux organiser les temps de travail des agents

L'organisation et la gestion du temps jouent un rôle prépondérant dans l'équilibre entre travail et vie privée. Tendre vers l'égalité homme/femme c'est également accompagner les services de la Communauté à mieux organiser les temps de travail des agents, notamment, par la mise en place du télétravail, l'instauration d'horaires variables, la prise de poste en retard :

- favoriser le recours au télétravail pour les femmes enceintes.

-Encadrer le recours au télétravail et adapter ses modalités pour rendre compatible vie professionnelle et vie personnelle. Les modalités de télétravail peuvent prévoir la possibilité de cumuler un travail à temps partiel avec deux jours de télétravail.

-Instauration d'horaires variables : le règlement intérieur de 2017 prévoit la présence des agents à leur poste impérativement dans les plages horaires suivantes sauf évènement particulier :

9H00 à 12h00 et 14H00 à 17H00 du lundi au jeudi.

9H00 à 12h00 et 14H00 à 16H30 le vendredi.

Les horaires variables sont définis en concertation avec le chef de service afin d'assurer une continuité de service dans le respect d'un temps de pause déjeuner réglementaire de 45mm.

-Prise de poste en retard : un aménagement des horaires peut être organisé comme une prise de poste au plus tard à 9H15 le matin pour permettre aux agents disposant d'un moyen de garde de déposer leurs enfants chez un tiers ou dans une structure.

-La programmation, la durée et les horaires de réunion : pour mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle, il est proposé de définir une charte de bonne pratique en

matière de réunion portant sur la durée, les modalités de programmation et les horaires de réunion.

C- Mieux communiquer via les supports de communication et outils RH

Depuis 2018, la Communauté a mené, en partenariat avec la ville de Quimperlé, des actions de sensibilisation à l'égalité femmes hommes envers les encadrants tout d'abord en été 2018 puis vers les agents en novembre 2019 avec la mise en place d'ateliers de théâtre forum. De nouvelles actions de sensibilisation devront être menées en concertation avec le service communication :

-Organiser et diffuser une campagne de communication de portraits d'agents aux métiers représentatifs pour favoriser la mixité des professions. Le recto verso est un journal interne d'informations à destination des agents, qui peut être un support à la diffusion de campagne de communication.

-Veiller à féminiser ou masculiniser tous les documents produits. Dans les supports de communication externe type bulletin d'informations, il convient d'être vigilant notamment sur les illustrations et photos et afficher une représentation équilibrée des femmes et des hommes par exemple.

-Assurer une action de sensibilisation pour tout nouvel agent lors de la formation d'intégration au sein de la Communauté : sensibiliser sur les stéréotypes de genre et les atouts de la mixité.

-Assurer une communication via les outils de diffusion de l'information au sein de la Communauté des droits liés à la parentalité, sur les démarches à entreprendre et les conséquences.

D- Instaurer un groupe de travail au sein de Quimperlé Communauté sur l'égalité professionnelle

Pour maintenir une dynamique de réflexion et de partage au sein de la Communauté sur la question de l'égalité professionnelle, il est proposé d'instaurer un groupe de travail associant partenaires sociaux et agents volontaires. Ce groupe de travail sera animé par la référente égalité au sein de la Communauté et sera programmé deux fois par an.

E- Sensibiliser les femmes affectées aux services techniques exerçant leurs fonctions en dehors des sites communautaires à leurs droits en matière d'hygiène.

Les femmes affectées au sein des services techniques et amenées à travailler à l'extérieur peuvent être confrontées à des difficultés d'accès aux toilettes ou être en difficulté pour

formuler le souhait d'effectuer une telle pause dans un environnement quasi-exclusivement masculin. Cette question d'hygiène s'avère aussi importante lors du recrutement en période estivale de jeunes femmes aux services techniques comme la collecte des déchets. Il est proposé d'organiser une sensibilisation sur la question de l'accès aux toilettes mais aussi plus généralement sur les relations professionnelles dans une équipe restreinte en extérieur. Cette formation sera organisée conjointement par la référente égalité et une professionnelle féminine des services techniques. Il sera également instauré une information écrite lors de la signature du contrat.

4- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

La Communauté souhaite agir pour mieux prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes. Cet objectif peut être atteint en menant des actions concrètes portant sur la prévention, l'accompagnement et la mise en place d'un dispositif de signalement.

A- Mettre en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et des discriminations.

Afin de prévenir toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et lutter contre le harcèlement sexuel et moral, un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes a été mis en place au sein de Quimperlé Communauté, conformément au décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 qui vient préciser le contenu du dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes.

Il prévoit notamment la mise en place de procédures visant à recueillir les signalements desdits actes par les victimes ou les témoins, l'orientation des agents victimes ou témoins vers les services en charge de leur accompagnement et de leur soutien et les procédures d'orientation des mêmes agents vers les autorités compétentes en matière de protection des agents et de traitement des faits signalés. Il précise enfin les exigences d'accessibilité du dispositif de signalement et de respect de la confidentialité.

Le centre de gestion a proposé des modalités de mutualisation du dispositif pour toutes les collectivités affiliées. Quimperlé Communauté après avis du CHSCT du 10 décembre 2020 a adhéré à ce service du CDG29 pour l'ensemble de ses agents. Une communication en ce sens est assurée par le service communication en lien avec la conseillère prévention.

Le dispositif de signalement proposé par le Centre de Gestion repose sur 3 procédures :

- Recueil des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements : il s'agit de recueillir le signalement en toute confidentialité et de relever les éléments utiles à la compréhension de la situation pour orienter au mieux l'agent

- Orientation de ces agents vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien : il s'agit d'identifier les structures et services adaptés à la situation (associations d'aide aux victimes, autorités judiciaires ...);
- Orientation de ces agents vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure de protection fonctionnelle appropriée et assurer le traitement des faits signalés, notamment par la réalisation d'une enquête administrative : il s'agit d'intervenir auprès de l'employeur pour définir les actions à mettre en œuvre pour faire cesser la situation.

Un numéro vert est mis en place (accessible aux horaires habituels d'ouverture du CDG)



Un bilan annuel anonymé sera demandé au CDG29 sur l'activité de ce service auprès des agents de Quimperlé Communauté.

C- Définir des modalités d'accompagnement et de soutien des victimes par le biais des acteurs de prévention

Le signalement de situations doit amener la Communauté à mettre en place un accompagnement et un soutien de la victime. Une procédure interne sera réalisée par la conseillère prévention en lien avec la chargée de mission égalité pour favoriser un déclenchement rapide d'actions envers les victimes.

D- Mettre en place des actions de prévention des violences sexuelles et sexistes et les harcèlements en particulier des publics prioritaires

- Une formation à la prévention des violences sexuelles et sexistes et harcèlements sera proposée à destination de publics prioritaires : encadrements, représentants du personnel, service RH
- L'enquête qualité de vie au travail, qui a pour objet une démarche d'amélioration de la qualité de vie au travail, est diffusée annuellement au sein de la Communauté. Cet outil sera également utilisé pour agir en prévention.
- Une sensibilisation annuelle sera mise en place au sein de la Communauté sur cette question en lien avec le service communication et la conseillère prévention et chargée de mission égalité.

III- La Gouvernance de la politique d'égalité professionnelle

Depuis 2016, la Communauté s'est engagée dans une démarche sur l'égalité femmes-hommes et cet enjeu a été de suite porté par une élue référente en lien avec une

Envoyé en préfecture le 29/06/2021

Reçu en préfecture le 29/06/2021

Affiché le

ID : 029-242900694-20210624-2021_152-DE

technicienne référente « égalité » et un budget dédié. Chaque année un rapport égalité Femmes-Hommes est réalisé par la Communauté mais dont le volet sur les politiques territoriales mérite d'être renforcé.

La Communauté a donc répondu début 2021 à un appel à manifestation d'intérêt régional pour bénéficier d'un accompagnement en matière d'approche intégrée de l'égalité femmes.hommes. Cet accompagnement permettra de faire avancer l'égalité dans tous les domaines et favorisera la mise en place de nouvelles pratiques et ce, afin d'élaborer un plan d'action Egalité qui ne se limitera pas à l'égalité professionnelle.