

PLAN D' ACTIONS 2021-2023
RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET HOMMES



SOMMAIRE

Propos introductifs	3
Références juridiques	4
Durée	4
Axe 1 : EVALUER, PREVENIR, ET TRAITER LES ECARTS DE REMUNERATION	5
Fiche action 1 : Diminuer la précarité et évoluer vers une égalité salariale	5
Axe 2 : GARANTIR L'EGAL ACCES DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, CADRES D'EMPLOIS, GRADES ET EMPLOIS DE LA FONCTION PUBLIQUE	6
Fiche action 2 : Garantir une absence de discrimination dans les recrutements et la mobilité	6
Fiche action 3 : Être attentif aux possibilités d'évolutions professionnelles de chacun	7
Axe 3 : FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE	8
Fiche action 4 : Faciliter l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle	8
Axe 4 : PREVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCE, DE HARCELEMENT MORAL OU SEXUEL AINSI QUE LES AGISSEMENT SEXISTES	9
Fiche action 5 : Prévenir et agir contre le harcèlement et les comportements sexistes au travail	9

AGIR POUR UNE ÉGALITÉ RÉELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

L'égalité est le principe selon lequel tous les êtres humains disposent des mêmes droits et ont les mêmes devoirs.

Depuis plusieurs siècles des femmes et des hommes se sont mobilisés pour dénoncer les inégalités dans les lois et dans les faits.

Malgré des progrès accomplis et des lois, l'égalité des femmes et des hommes dans la vie quotidienne n'est pas encore une réalité. Les femmes et les hommes ne jouissent pas des mêmes droits dans la pratique.

Rémunérations, accès à l'emploi, violences, précarité, accès aux responsabilités professionnelles, associatives ou politiques : entre les femmes et les hommes, la liste des inégalités est encore longue.

Ces inégalités sont le résultat de constructions sociales qui se fondent sur les nombreux stéréotypes présents dans la famille, l'éducation, la culture, les médias, le monde du travail, l'organisation de la société... Autant de domaines dans lesquels il est possible d'agir en adoptant une approche nouvelle et en opérant des changements structurels. Les autorités locales et régionales, qui sont les sphères de gouvernance les plus proches de la population, représentent les niveaux d'intervention les mieux placés pour combattre la persistance et la reproduction des inégalités, et pour promouvoir une société véritablement égalitaire. Elles peuvent, dans leur domaine de compétence et en coopération avec l'ensemble des acteurs locaux, entreprendre des actions concrètes en faveur de l'égalité des femmes et des hommes.

Les collectivités territoriales, échelon de gouvernance le plus proche du citoyen, sont des actrices essentielles de l'égalité entre les femmes et les hommes. Par leur statut d'employeurs, par la définition et la mise en œuvre de leurs politiques publiques, par leur connaissance et leur capacité d'animation des territoires, elles sont un véritable moteur de l'action publique pour l'égalité.

En s'inscrivant dans cette démarche, l'Intercom Bernay Terres de Normandie et le Centre Intercommunal d'Action Sociale (CIAS) de l'Intercom Bernay Terres de Normandie confirment leur politique volontariste en matière d'égalité et de lutte contre les discriminations au travers de ses politiques publiques.

Cela leur permet notamment de :

- S'engager dans un plan d'actions transversal dédié à l'égalité femmes-hommes
- Formaliser et rendre public leur engagement
- Pérenniser la démarche
- Valoriser ce qui est déjà entrepris

REFERENCES JURIDIQUES

- Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires ;
- Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;
- Loi n°2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec l'administration ;
- Loi n°2008-496 du 27 mai 2008 modifiée portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations ;
- Loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes ;
- Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;
- Décret n° 2013-908 du 10 octobre 2013 relatif aux modalités de désignation des membres des jurys et des comités de sélection pour le recrutement et la promotion des fonctionnaires relevant de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière ;
- Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique ;
- 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 ;

DUREE

Le plan d'action est établi de manière pluriannuelle, pour une durée maximale de trois ans, renouvelable. Il est élaboré par le président, après avis du comité technique (jusqu'au renouvellement des instances au 1er janvier 2023 où il sera remplacé par le comité social en 2023).

FICHE ACTION 1 Diminuer la précarité et évoluer vers une égalité salariale

Constat :

En France, l'écart de salaire entre les femmes et les hommes est de 9 % à travail égal et de 25% sur l'ensemble de la carrière. La loi du 5 septembre 2018 veut remédier à cet écart de rémunération.

Il existe au sein de l'Intercom, une certaine équité entre les salaires (ramenés en équivalent temps plein) des femmes et des hommes des catégories C et B. Toutefois, le salaire moyen des femmes de catégorie A est inférieur de plus de 25% que celui des hommes.

Les salaires des agents du CIAS sont quant à eux plus élevés pour les femmes que pour les hommes. De plus, de nombreux agents du CIAS, notamment au sein des aides à domicile, sont contractuels depuis plusieurs années, des titularisations sont proposées chaque année afin de limiter la précarité de ces agents à temps non complet.

Une réflexion est menée sur le régime indemnitaire de l'ensemble des agents afin de corriger les inégalités, notamment pour les 79 agents ne percevant pas de régime indemnitaire.

Objectif : Accentuer les actions engagées en faveur de la diminution de la précarité et en matière d'égalité salariale.

Description de l'action :

- Continuer le processus engagé sur l'optimisation des horaires,
- Engager autant que possible des démarches de titularisation sur des emplois contractuels pérennes,
- Harmoniser le régime indemnitaire entre les catégories, en s'appuyant sur le RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel).

Public ciblé : l'ensemble des agents de l'Intercom Bernay Terres de Normandie et du CIAS de l'Intercom Bernay Terres de Normandie.

Service pilote : Direction des ressources humaines

Partenaires : l'ensemble des services

Moyens mobilisés : enveloppes budgétaire pour la révision du RIFSEEP dans sa globalité

Résultats attendus : Déprécarisation de certains emplois, amélioration des conditions de travail, diminution de l'écart salarial et équité

Critères d'évaluation : Nombre d'agents ayant vu leurs conditions de travail améliorées. Nombre de titularisations d'agents à temps complet. Evolution de la part du RIFSEEP dans les salaires.

Calendrier : 2021-2023

AXE 2 : GARANTIR L'ÉGAL ACCES DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, CADRES D'EMPLOIS, GRADES ET EMPLOIS DE LA FONCTION PUBLIQUE

FICHE ACTION 2 Garantir une absence de discrimination dans les recrutements et la mobilité

Constat :

Afin de répondre à la problématique des filières genrées, un ensemble d'actions a déjà été mis en place. Le but est de garantir un recrutement non basé sur le genre mais sur les compétences et également de garantir une absence de discrimination. Les annonces de postes sont formulées de manière non genrées, les locaux sont aménagés en conséquence et enfin l'Intercom Bernay Terres de Normandie et le CIAS de l'Intercom Bernay Terres de Normandie garantissent des conditions de formations compatibles avec les obligations familiales et/ou personnelles. Il est nécessaire de poursuivre et développer les initiatives mises en place.

Objectif : Veiller à ce que les femmes et les hommes disposent de conditions identiques d'accès à l'emploi.

Descriptif de l'action :

- Veiller à la mise en œuvre des actions déjà mises en place : annonces de postes non genrées, aménagement des locaux, formations compatibles avec les obligations privées....
- Mettre à disposition des jurys de recrutements un guide des questions à poser et à proscrire,
- Veiller, dans la mesure du possible, à la mixité des membres des jurys de recrutements,
- Communiquer sur les métiers perçus comme stéréotypés, afin de casser les clichés,

Public ciblé :

- L'ensemble des agents de l'Intercom Bernay Terres de Normandie et du CIAS de l'Intercom Bernay Terres de Normandie
- Les candidats aux postes à pourvoir

Service pilote : Direction des ressources humaines

Partenaires : Service communication et directeurs de pôles

Outils : Temps d'échanges formalisés, rapport social unique et lettre interne

Résultats attendus : Evolution de la mixité au sein des filières identifiées grâce au rapport social unique (remplaçant les différents rapports à compter de 2022)

Critères d'évaluation : Etude des bilans sexués annuels

Calendrier : 2020-2023

FICHE ACTION 3 Être attentif aux possibilités d'évolutions professionnelles de chacun

Constat :

En tant qu'employeurs responsables, l'Intercom Bernay Terres de Normandie et le CIAS de l'Intercom Bernay Terres de Normandie s'engagent à mettre en place une politique de ressources humaines garantissant l'égalité de traitement et la non-discrimination pour tous les agents tout au long de leur parcours professionnel.

Objectif : Garantir les mêmes conditions d'évolution professionnelle aux femmes et hommes.

Descriptif de l'action :

- Mettre en place un accompagnement de carrière adapté,
- Maintenir des critères de déroulement et promotion de carrière non discriminants,

Public ciblé :

- L'ensemble des agents de l'Intercom Bernay Terres de Normandie et du CIAS de l'Intercom Bernay Terres de Normandie.
- Les candidats aux postes à pourvoir

Service pilote : Direction des ressources humaines

Partenaires : Instances représentatives du personnel

Outils : Formations, lignes directrices de gestion

Résultats attendus : Evolution professionnelle équitable pour toutes et tous

Critères d'évaluation : Suivi sexué des promotions et de la mobilité interne

Calendrier : 2020-2023

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

FICHE ACTION 4 Faciliter l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle

Constat :

La conciliation des temps de vie professionnelle et personnelle est une des difficultés récurrentes des agents et singulièrement des femmes. Aussi, l'organisation des temps de travail constitue un levier majeur pour améliorer le quotidien. Afin de répondre à cette problématique, l'Intercom Bernay Terres de Normandie et le CIAS de l'Intercom Bernay Terres de Normandie ont notamment travaillé à normaliser, dans la mesure du possible, les cycles de travail atypique (forte amplitude horaire notamment).

Néanmoins il convient de développer de nouvelles pratiques afin d'améliorer l'articulation des temps de vie.

Objectif : Permettre aux agents de mieux maîtriser l'articulation des horaires et impératifs professionnels et personnels et favoriser la parentalité partagée.

Descriptif de l'action :

- Maintenir et promouvoir des alternatives comme le télétravail, la visioconférence, les réunions téléphoniques,
- Adapter les horaires et temps de réunion (hors instances obligatoires),
- Elaborer une charte du droit à la déconnexion,
- Ajouter au guide d'accueil des nouveaux agents un espace « égalité parentalité » présentant les droits des agents liés à la parentalité,

Public ciblé :

- L'ensemble des agents de l'Intercom Bernay Terres de Normandie et du CIAS de l'Intercom Bernay Terres de Normandie.

Service pilote : Direction des ressources humaines

Partenaires : Service communication et directeurs de pôles

Résultats attendus : Des agents mieux informés sur leurs droits liés à la parentalité, une meilleure articulation des temps de vie professionnelle et personnelle

Critères d'évaluation : Nombre de réunions organisées après 17h, nombre d'agents en télétravail, nombre d'utilisation de la visioconférence, des réunions téléphoniques.

Taux d'agents informés sur leurs droits liés à la parentalité

Calendrier : 2020-2023

AXE 4 : PREVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCE, DE HARCELEMENT MORAL OU SEXUEL AINSI QUE LES AGISSEMENT SEXISTES

FICHE ACTION 5 Prévenir et agir contre le harcèlement et les comportements sexistes au travail

Constat :

Les manifestations du sexisme au travail sont multiformes, elles peuvent être ressenties de façon différente par les personnes qui en sont victimes et peuvent avoir des répercussions sur la vie professionnelle des agents. Un certain nombre d'actes et de comportements fondés sur le sexe (discrimination à raison du sexe, injures à raison du sexe...) ou à connotation sexuelle (harcèlement sexuel, etc.) sont déjà visés par la loi ; ce qu'on appelle le « sexisme ordinaire » a lui récemment fait l'objet d'une disposition spécifique dans le code du travail portant sur l'interdiction de « tout agissements sexiste » et harcèlement moral.

La direction des ressources humaines de l'Intercom Bernay Terres de Normandie et du CIAS de l'Intercom Bernay Terres de Normandie a, depuis quelques années, mis en place un formulaire de déclaration des agressions et réagit promptement à chaque signalement. Aucun comportement sexiste, discriminatoire ou de harcèlement au travail n'est aujourd'hui signalé depuis la création des deux établissements en 2017.

Objectif : Lutter contre les comportements sexistes, les discriminations et le harcèlement au travail

Descriptif de l'action :

- Mettre en place un dispositif de prévention, de signalement, de traitement et du suivi des comportements sexistes, des discriminations et du harcèlement au travail,
- Sensibiliser l'ensemble des agents via la lettre interne,
- Former les encadrants à la prévention des violences sexuelles et sexistes et aux harcèlements,

Public ciblé :

- L'ensemble des agents de l'Intercom Bernay Terres de Normandie et du CIAS de l'Intercom Bernay Terres de Normandie.

Service pilote : Direction des ressources humaines / service prévention

Partenaires : Service communication et directeurs de pôles

Résultats attendus : Lutter contre les comportements sexistes, discriminants et de harcèlements

Critères d'évaluation : Nombre de faits discriminants relevés par la direction des ressources humaines.

Calendrier : 2020-2023