

EXTRAIT DU REGISTRE AUX DELIBERATIONS  
DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE

-----  
Séance du 13 décembre 2021 – 18h00

Délibération n°2021/141

Date de convocation : 3 décembre 2021

Nombre de conseillers en exercice : 74

L'an deux mille vingt et un, le treize décembre à dix-huit heures, les membres du conseil de la Communauté d'Agglomération du Caudrésis - Catésis se sont réunis à la salle des fêtes de Busigny, sur la convocation qui leur a été adressée par Monsieur Serge SIMEON, Président de la Communauté d'Agglomération du Caudrésis - Catésis.

**Étaient présents (53 titulaires et 1 suppléant) :**

BASQUIN Alexandre, MACAREZ Jean-Félix, BACCOUT Fabrice, HERBET Yannick, MÉRESSE DELSARTE Virginie, OLIVIER Jacques, DUDANT Pierre-Henri, MOEUR Sébastien, MARECHALLE Didier, GOURMEZ Nicole, HOTTON Sandrine, LEDUC Brigitte, FORRIERES Daniel, BONIFACE Didier, BRICOUT Frédéric, POULAIN Bernard, PRUVOT Brigitte, RICHOMME Liliane, TRIOUX COURBET Sandrine, GOETGHELUCK Alain, DÉPREZ Marie-Josée, PELLETIER Gilles, LAUDE Pierre, PLET Bernard, LEFEBVRE Bertrand, DEMADE Aymeric, CLERC Sylvie, DAVOINE Matthieu, MANESSE Joëlle, MODARELLI Joseph, PLATEAUX Stéphanie, PORCHERET Didier, SIMEON Serge, LEONARD Julien, MERIAUX Christelle, KEHL Didier, DUBUIS Bernadette, HENNEQUART Michel, RIBES-GRUERE Laurence, GOUVART Michel (S), HAVART Ludovic, VILLAIN Bruno, HALLE Sylvain, NOIRMAIN Augustine, GERARD Pascal, GODELIEZ NICAISE Véronique, DEFAUX Maurice, QUONIOU Henri, JUMEAUX Stéphane, RICHARD Jérémy, DOERLER-DESENNE Axelle, QUEVREUX Patrice, MAILLY Chantal, MÉLI Jérôme

**Membres excusés (3) :**

DOYER Claude, BONIFACE Patrice, PLATEAU Marc

**Membres absents (5) :**

WAXIN Vincent, LOIGNON Laurent, GERARD Jean-Claude, BASQUIN Etienne, SOUPLY Paul

**Membres ayant donné procuration (12) :**

PORTIER Carole à BASQUIN Alexandre, GAVE Nathalie à OLIVIER Jacques, BALÉDENT Matthieu à RICHOMME Liliane, BERANGER Agnès à BRICOUT Frédéric, COLLIN Denis à POULAIN Bernard, HISBERGUE Antoine à BONIFACE Didier, MATON Audrey à PRUVOT Brigitte, MÉRY-DUEZ Anne-Sophie à BRICOUT Frédéric, RIQUET Alain à RICHOMME Liliane, THUILLEZ Martine à POULAIN Bernard, PAQUET Pascal à DEMADE Aymeric, RICHEZ Jean-Pierre à QUONIOU Henri

Monsieur RICHARD Jérémy est élu secrétaire de séance.

Avesnes-Les-Aubert  
Bazuel  
Beaumont-en-Cis  
Beauvois-en-Cis  
Bertry  
Béthencourt  
Béviliers  
Boussières-en-Cis  
Briastre  
Busigny  
Carnières  
Caillon-sur-Sambre  
Cattenières  
Caudry  
Caullery  
Clary  
Dehéries  
Élincourt  
Estourmel  
Fontaine-au-Pire  
Haucourt-en-Cis  
Honnesty  
Inchy  
La Groise  
Le Cateau-Cambrésis  
Le Pommereuil  
Ligny-en-Cis  
Malincourt  
Maretz  
Maurois  
Mazinghien  
Montay  
Montigny-en-Cis  
Neuvilly  
Ors  
Quiévy  
Rejet-de-Beaulieu  
Reumont  
Saint-Aubert  
Saint-Benin  
Saint-Hilaire-Lez-Cambrai  
Saint-Souplet-Escaufourt  
Saint-Vaast-en-Cis  
Troisvilles  
Villers-Outréaux  
Walincourt-Selvigny

**Délibération n°2021/141 : Portant proposition du plan d'action sur l'égalité professionnelle femmes/hommes**

La loi n°2019-828 du 06 août 2019 (article 80) de transformation de la fonction publique vise à renforcer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la prévention des discriminations et prévoit qu'un Plan d'action égalité professionnelle doit être établi.

L'article 6 septies de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires impose dorénavant aux collectivités et EPCI de plus de 20000 habitants d'élaborer et de mettre en œuvre un plan d'action pluriannuel – de trois ans au maximum renouvelable- relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ce plan est établi par l'autorité territoriale après consultation du comité technique compétent.

Il comporte des mesures destinées à :

- Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération ;
- Garantir l'égal accès 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 doit préciser pour chacun de ces domaines les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et leur calendrier de mise en œuvre.

Ce plan, en annexe, a été soumis et adopté en comité technique le 02 novembre 2021.

**Il est proposé au Conseil communautaire :**

- **D'adopter le plan d'action annexé à la présente délibération**
- **D'autoriser Monsieur le Président à signer tout document afférent à la présente décision.**

*Document annexé : Plan d'action sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*

Adoptée à l'unanimité

Certifié exécutoire par le Président  
Compte tenu de l'envoi en Sous-Préfecture  
Le 17 décembre 2021 et de la publication le  
17 décembre 2021  
Vu,

Pour expédition conforme  
Beauvois-en-Cis, le 17 décembre 2021

Le Président de séance,  
Maire du CATEAU-CAMBRÉSIS  
Conseiller Régional

Serge SIMEON

IMPORTANT



## **Egalité professionnelle Femmes / Hommes**

### **LE PLAN D'ACTION**

La loi n°2019-828 du 06 août 2019 (article 80) de transformation de la fonction publique vise à renforcer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la prévention des discriminations et prévoit qu'un Plan d'action égalité professionnelle doit être établi.

L'article 6 septies de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires impose dorénavant aux collectivités et EPCI de plus de 20000 habitants d'élaborer et de mettre en œuvre un plan d'action pluriannuel – de trois ans au maximum renouvelable- relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ce plan est établi par l'autorité territoriale après consultation du comité technique compétent.

Il comporte des mesures destinées à :

- Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération
- Garantir l'égal accès 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 doit préciser pour chacun de ces domaines les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et leur calendrier de mise en œuvre

### **Références juridiques :**

- Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,
- Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique,
- Décret n°2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'actions relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique
- Accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique
- 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

## **1° Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes**

Ce premier axe est destiné à l'analyse statistique des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes afin de garantir l'égalité salariale des agents et l'égalité des droits dans le déroulement de leur carrière.

Une analyse par position statutaire peut être réalisée en différenciant les agents contractuels et les fonctionnaires :

- **Pour les fonctionnaires**, il peut être opportun d'analyser les écarts de rémunération liés à la quotité de travail, la féminisation ou masculinisation de certains corps, les écarts liés à la réalisation d'heures supplémentaires ou complémentaires.
- **Pour les contractuels**, une étude peut être réalisée concernant les écarts de rémunération liés au type de contrats, aux fonctions occupées.

### **Mesure 1 : La cotation des postes permet de déterminer des niveaux de responsabilités et de sujétions (spécificités et particularités du poste)**

Objectifs à atteindre :

- Déterminer objectivement les niveaux de responsabilité et de sujétions des postes, afin de tenir compte de toutes les dimensions de la politique de ressources humaines (régime indemnitaire, adéquation grade-poste...)
- Assurer l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes lors de l'intégration au sein de la collectivité

Indicateurs de suivi :

- cotation des postes
- réalisation de contrôle périodique comparatif des salaires d'intégration

Calendrier de mise en œuvre : 2ème trimestre 2022

### **Mesure 2 : Analyser les modalités d'attribution des primes relatives au mérite et au temps de travail**

Objectifs à atteindre :

- Identifier l'impact du genre sur l'attribution des primes et, le cas échéant, supprimer les écarts de primes entre les hommes et les femmes.
- Analyser l'évolution de carrières des femmes et des hommes quel que soit leur temps de travail

Indicateurs de suivi :

- Analyse des salaires de base et primes (RIFSEEP et CIA) par sexe
- Durée moyenne entre deux augmentations par sexe

Calendrier de mise en œuvre : 2ème trimestre 2022

## **2° Garantir l'égal accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique**

Les actions portées par cet axe visent à garantir l'égal accès des agents, indépendamment de leur sexe, aux emplois de la fonction publique, notamment au travers d'une analyse de la mixité des métiers et la répartition femmes/hommes au sein des personnels.

### **Mesure 1 : Favoriser la mixité des métiers en luttant contre les stéréotypes**

Objectifs à atteindre :

- Développement de la mixité des métiers
- Communication sur les métiers sans stéréotypes de genre

Actions :

- Garantir une dénomination des postes non genrée (annonces de recrutement, documents produits par la direction des ressources humaines, organigramme,)
- Mettre en situation des personnes en reclassement sur de nouveaux métiers
- Adapter les postes de travail (répertorier les aménagements de locaux à réaliser, adapter les tenues au personnel féminin)

Indicateurs de suivi :

- Analyser le nombre d'annonces ayant intégrées un paragraphe réaffirmant les valeurs de la collectivité en matière d'égalité professionnelle F/H et de mixité
- Nombre d'études de poste réalisées et nombre de postes aménagés
- Nombre de tenues achetées pour le personnel féminin
- Nombre de demandes de mobilité traitées
- Les travaux réalisés pour l'aménagement des locaux

Calendrier de mise en œuvre : 2ème trimestre 2022

### **Mesure 2 : Accompagner les parcours et favoriser l'égal accès aux responsabilités professionnelles**

Objectifs à atteindre :

- Procédure de recrutement exempte de discrimination
- Accès à la formation

Actions :

- Assurer la formation des recruteurs (cadres et services RH)
- Développer une politique de développement et d'accompagnement de viviers (formation aux concours)

Indicateurs de suivi :

- Nombre de formations (jours/ participants)

Calendrier de mise en œuvre : 1er trimestre 2023

### **3° Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale**

Promouvoir et favoriser l'articulation entre l'activité professionnelles et la vie personnelles des agents passe par une analyse de l'organisation de travail. La collectivité prend-elle cet enjeu en considération dans l'élaboration des règles en matière de temps de travail :

- Elaboration des plannings
- Pose des congés
- Politique de remplacement
- Télétravail

#### **Mesure 1 : Adaptation de l'organisation du travail et du temps de travail**

Objectifs à atteindre :

- Préservation de la vie privée des agents
- Faciliter la gestion de la parentalité au sein de la collectivité

Actions :

- Déterminer des règles en matière de programmation des réunions (éviter les réunions tardives, anticiper le temps nécessaire...)
- Garantir aux agents le droit à la déconnexion
- Proposer des horaires avec des plages variables
- Mieux informer les agents au sujet des conséquences sur la carrière et la retraite des choix opérés en termes de congés et temps partiels
- Mettre en conformité avec la réglementation des congés annuels et des RTT

Indicateurs de suivi :

- Relevés réguliers des horaires des agents par service
- Statistiques annuelles sexuées du temps partiel, des congés familiaux
- Nombre de documents relatifs au temps de travail en vigueur dans la collectivité

Calendrier de mise en œuvre : 2ème trimestre 2022

#### **Mesure 2 : Mise en œuvre du télétravail**

Objectifs à atteindre :

- Déploiement du télétravail dans la collectivité

Actions :

- Adoption d'une charte de télétravail

Indicateurs de suivi :

- Bilan annuel présenté au Comité Technique

Calendrier de mise en œuvre : 2ème trimestre 2022

#### **4° Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.**

Cet axe permet de mettre en lumière les mesures visant à accroître la formation à la prévention des violences, du harcèlement et des discriminations ou encore les modalités d'accompagnement et de soutien des victimes.

##### **Mesure 1 : Mise en place d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et des discriminations**

Objectifs à atteindre :

- Informer l'employeur de toute situation de violence sexuelle ou sexiste, de harcèlement ou de discrimination
- Permettre à l'employeur de prendre rapidement les mesures correctives nécessaires

Actions :

- Créer une affiche de sensibilisation,
- Créer une plaquette d'information

Indicateurs de suivi :

- Statistiques des signalements
- Répertoire des suites données

Calendrier de mise en œuvre : 2ème trimestre 2022

##### **Mesure 2 : Formations à la prévention des violences sexuelles et sexistes et les harcèlements**

Objectifs à atteindre :

- Mettre fin à la permissivité sociale à l'égard des violences sexistes
- Rompre le silence entourant les violences

Actions :

- Sensibiliser le personnel en communiquant dans le cadre d'évènements (réunions, entretiens professionnels...)
- Proposer des sessions de formation
- Informer les agents sur les voies de recours existantes



Envoyé en préfecture le 17/12/2021

Reçu en préfecture le 17/12/2021

Affiché le

The logo for SLOW, consisting of the word "SLOW" in a stylized, italicized blue font.

ID : 059-200030633-20211213-2021\_141-DE

Indicateurs de suivi :

- Nombre d'agents formés
- Nombre d'heures de formation

Calendrier de mise en œuvre : 1er trimestre 2023