

N° : DE/44/4.1/28.06.2021-9

<b>EXTRAIT du PROCES-VERBAL des DELIBERATIONS DU CONSEIL DE LA COMMUNAUTE DE COMMUNES</b>			
Althen-des-Paluds – Bédarrides – Monteux – Pernes-les-Fontaines – Sorgues			
Nombre de délégués en exercice	47	Absents représentés :	12
Présents	31	Absents non représentés :	4
<b>VOTANTS</b>			<b>43</b>

Le Conseil de la Communauté de Communes « Les Sorgues du Comtat » s'est réuni en séance publique salle des Verdeaux à Bédarrides, le 28 juin 2021, après convocation légale reçue le 22 juin 2021, sous la présidence de M. Christian GROS, Président de la Communauté de Communes « Les Sorgues du Comtat ».

**Etaient présents :**

M. David BELLUCCI, M. Jean BERARD, M. Fulgencio BERNAL, M. Didier CARLE, Mme Pascale CHUDZIKIEWICZ, M. Laurent COMTAT, Mme Patricia COURTIER, M. Patrice DE CAMARET, Mme Aurélie DEVEZE, Mme Jacqueline DEVOS, Mme Isabelle DUCRY, Mme Evelyne ESPENON, M. Cyrille GAILLARD, M. Stéphane GARCIA, Mme Chantal GONNET-OLIVI, M. Christian GROS, Mme Florence GUILLAUME, M. Mario HARELLE, M. Robert IGOULEN, M. Stéphane MICHEL, Mme Annie MILLET, M. Michel MUS, M. Guillaume PASCAL, M. Michel PERRAND, M. Raymond PETIT, Mme Valérie PEYRACHE, M. Christian RIOU, Mme Emmanuelle ROCA, M. Joël SERAFINI, M. Michel TERRISSE, Mme Sylviane VERGIER.

**Etaient Absents représentés :**

Mme Carine BLANC (pouvoir donné à M. Christian GROS), Mme Nadège BOISSIN (pouvoir donné à Didier CARLE), Mme Cindy CLOP (pouvoir donné Mme Pascale CHUDZIKIEWICZ), M. Dominique DESFOUR (pouvoir donné Christian RIOU), Mme Sylviane FERRARO (pouvoir donné à M. Stéphane GARCIA), M. Thierry LAGNEAU (pouvoir donné à M. Cyrille GAILLARD), M. Marc MOSSÉ (Pouvoir donné à M. Michel TERRISSE), M. Christophe MOURGEON (pouvoir donné à M. Michel MUS), Mme Patricia NICOLAS (pouvoir donné à M. Jean BERARD), M. Bernard RIGEADE (pouvoir donné à Mme Emmanuelle ROCA), M. Serge SOLER (pouvoir donné à Mme Jacqueline DEVOS), M. Gérôme VIAU (pouvoir donné à Mme Aurélie DEVEZE).

**Etaient Absents non représentés :**

M. Samuel MONTGERMONT, Mme Sandy GEIGER, Mme Christelle PEPIN, Mme Aurélie VERNHES.

Il a été procédé conformément au Code Général des Collectivités Territoriales, à l'élection d'un secrétaire pris dans le sein du Conseil de la Communauté de Communes : **M. Guillaume PASCAL** ayant obtenu la majorité des suffrages, a été désigné pour remplir ces fonctions qu'il a acceptées.

**Plan d'actions égalité professionnelle Femmes / Hommes**

Monsieur Michel TERRISSE, Vice-président indique à l'assemblée que suite à l'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique signé le 30 novembre 2018, la loi de transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019 a introduit un article 6 septies dans la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations de fonctionnaires. Cet article rend obligatoire l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'actions sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes par les collectivités territoriales de plus de 20 000 habitants, sur une durée de trois ans.

Acte Exécutoire  
Loi N° 82.213 du 2 Mars 1982  
Loi N° 82.623 du 22 juillet 1982  
Envoyé le :  
Affiché le :

Le plan d'actions est structuré autour de 4 axes mentionnés dans le décret N°2020- 528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre, à savoir :

- Axe 1 : évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
- Axe 2 : garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique.
- Axe 3 : favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale
- Axe 4 : prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

La Communauté de Communes des Sorgues du Comtat a souhaité intégrer un axe complémentaire portant sur le développement d'une culture de l'égalité visant notamment à mettre en place un réseau de femmes et d'hommes référentes(ts) participant au suivi du plan. L'ensemble de ces axes sont développés à travers 11 mesures visant des actions concrètes et mesurables.

Le plan d'actions s'appuie sur un état des lieux de l'existant réalisé sur la base des données issue de l'état de la situation comparée des femmes et des hommes du rapport social unique établi chaque année par les collectivités. L'année de référence choisie par la CCSC pour l'état des lieux est l'année 2020.

Le plan d'actions est prévu pour une durée de trois ans et a été présenté pour avis en Comité Technique le 17 juin dernier.

Le plan d'actions sera suivi et réactualisé chaque année en Comité Technique (CST), au regard de l'avancée des mesures arrêtées

Le plan d'actions est complémentaire des Lignes Directrices de Gestion transmise par arrêté N°AI/44/4-1/2021-941 à la Préfecture le 3/05/2021.

**Vu** la loi N°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes

**Vu** la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique

**Vu** l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique prévoyant l'élaboration et la mise en œuvre pour les employeurs publics avant le 31 décembre 2020, d'un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sur une durée de trois ans

**Vu** l'avis favorable du Comité Technique du 17 juin 2021

**Le Conseil Communautaire, Monsieur Michel TERRISSE, Vice-président, entendu, et après en avoir délibéré à l'unanimité des membres présents et représentés,**

**ADOpte** le plan d'actions pluriannuel 2021/2023 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes annexé.

Ainsi fait et délibéré les jour, mois et an susdits,  
Et ont signé au registre les membres présents.  
Pour copie conforme.

**Christian GROS**

Président de la Communauté de communes  
Les Sorgues du Comtat

**Le Président,**

Acte Exécutoire  
Loi N° 82.213 du 2 Mars 1982  
Loi N° 82.623 du 22 juillet 1982  
Envoyé le :  
Affiché le :



# PLAN D'ACTION

## EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES

### Préambule :

Suite à l'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique signé le 30 novembre 2018, la Loi de Transformation de la Fonction Publique a introduit un article 6 septies dans la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Cet article rend obligatoire l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes par les collectivités territoriales de plus de 20 000 habitants.

Le plan d'action décliné sous-dessous est structuré autour de 4 axes mentionnés dans le décret N°2020- 528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre, à savoir :

- Axe 1 : évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
- Axe 2 : garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique.
- Axe 3 : favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale
- Axe 4 : prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

La Communauté de Communes les Sorgues du Comtat a souhaité intégrer un axe complémentaire portant sur le développement d'une culture de l'égalité.

Le plan d'action s'appuie sur un état des lieux de l'existant réalisé sur la base des données issues de l'état de la situation comparée des femmes et des hommes du rapport social unique prévu à l'article 9 bis A, établi chaque année par les collectivités.

Le plan d'action est prévu pour une durée de trois ans à compter de sa présentation en Comité Technique, consulté le 17/06/2021.

Le plan d'action est suivi et réactualisé chaque année en Comité Social Territorial (CST).

## CHAPITRE 1 : ETAT DES LIEUX

### Préambule – Présentation de la Communauté de Communes Les Sorgues du Comtat

La Communauté de Communes Les Sorgues du Comtat située dans le département du Vaucluse bénéficie d'une position stratégique et d'une accessibilité exceptionnelle (accès autoroutier, voie rapide, ligne SNCF et proximité du TGV Avignon). Terre de contraste modelée par l'histoire, elle forme un réseau de petites villes à taille humaine au gré de la confluence des rivières entre Rhône et Ventoux.

Créée en 2001, elle regroupe, depuis 2017, 5 communes :

- Althen des Paluds
- Bédarrides
- Monteux
- Pernes les Fontaines
- Sorgues

La population des Sorgues du Comtat a crû de manière régulière depuis les années 1960 pour atteindre aujourd'hui près de **50 000 habitants**.

Les compétences attribuées et exercées par la Communauté de Communes sont les suivantes :

Obligatoires	Optionnelles	Facultatives	Nouvelles
Aménagement de l'espace Développement économique Aire d'accueil des gens du voyage Elimination et valorisation des déchets	Environnement Politique du logement et cadre de Vie Politique de la ville Voirie Eau	Espaces verts Assainissement non collectif Eaux pluviales et de ruissellement Milieux aquatiques Risques majeurs Sport, culture, loisirs Droit des sols	Mobilité (01/07/2021)

*A noter, l'obtention en 2021 du Label « Petites Villes de Demain » avec le recrutement à venir d'une cheffe (chef) de projet.*

### L'organisation de la CCSC

Suite au renouvellement des instances de la Communauté de Communes « Les Sorgues du Comtat » après les élections, l'Autorité Territoriale a souhaité réorganiser ses services en fonction du projet stratégique de son territoire, notamment autour de la construction d'une identité communautaire pour l'ensemble des agents au service du projet et des compétences communautaires.

Dans ce cadre, un nouvel organigramme a été construit et a impulsé la création d'une Direction Management et Ressources Humaines (début 2021). Cette nouvelle direction s'appuie sur la volonté politique de mettre la politique des Ressources Humaines au cœur du système comme une direction « support » au service des directions et auprès de chaque agente et agent de la Communauté de Communes des Sorgues du Comtat.

Cette nouvelle organisation, modernisée et contextualisée, s'inscrit totalement dans la loi de transformation de la Fonction Publique (du 6 août 2019) tant sur le plan de la réalisation des Lignes Directrices de Gestion que sur la mise en œuvre du plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La Communauté de Communes se compose d'une direction générale intégrant la Direction Administrative et Financière et la nouvelle Direction Management et Ressources Humaines avec 1 homme sur un emploi fonctionnel - DGS - ainsi que 2 femmes en poste à haut niveau de responsabilité.

S'ajoutent à ces directions, 4 pôles opérationnels (3 femmes et 1 homme) créés sur les compétences communautaires :

- La direction des Services Techniques
- La direction de l'Aménagement et des Travaux
- La direction de Développement Economique
- La direction Aménagement de l'Espace et Droits du Sol

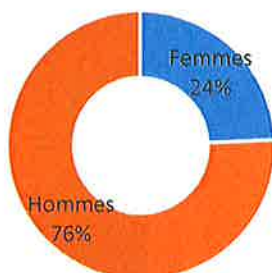
Et elle compte également les services supports suivant :

- Le Cabinet et la Communication
- La Comptabilité
- Les Ressources Humaines
- La Politique de la Ville
- L'Administration Générale
- Les Marchés Publics
- Les Systèmes Informatiques
- L'Office de Tourisme Intercommunal

## La Photographie Ressources Humaines (référence 2020) :

### EFFECTIF GLOBAL

#### Répartition femmes-hommes des effectifs (titulaires)



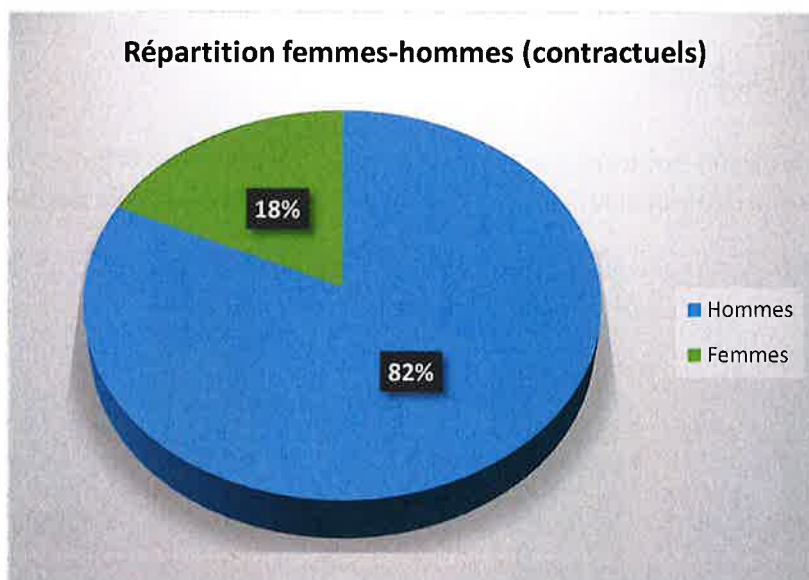
#### Effectif global

290 agents

280.3 ETP

Un effectif majoritairement masculin (compétences techniques) à minorer sur la représentation en catégorie A et B

#### Répartition femmes-hommes (contractuels)



► Taux de féminisation des emplois permanents : 24,50% - *indicateurs FNCDG 61%*

La CCSC compte 253 agent.e.s sur emploi permanent. Parmi ces agent.e.s, on comptabilise 62 femmes.

### REPARTITION HOMMES/FEMMES TEMPS PARTIEL ET TEMPS NON COMPLETS

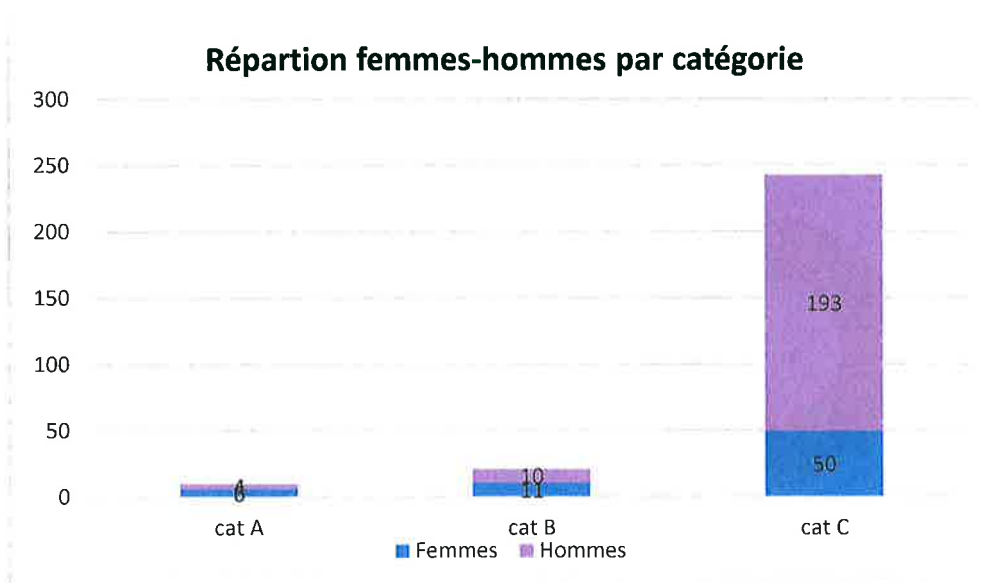
	HOMMES	FEMMES
Temps non complet	1	2
Temps partiel de droit 80%		4
Temps partiel autorisation 80%	2	6
Temps partiel autorisation 90%	1	2
Temps partiel thérapeutique 50%	1	1
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>15</b>

**Part des agent.e.s sur emplois permanents à temps partiel est de : 6,72%** - *indicateur FNCDG 7,5%*

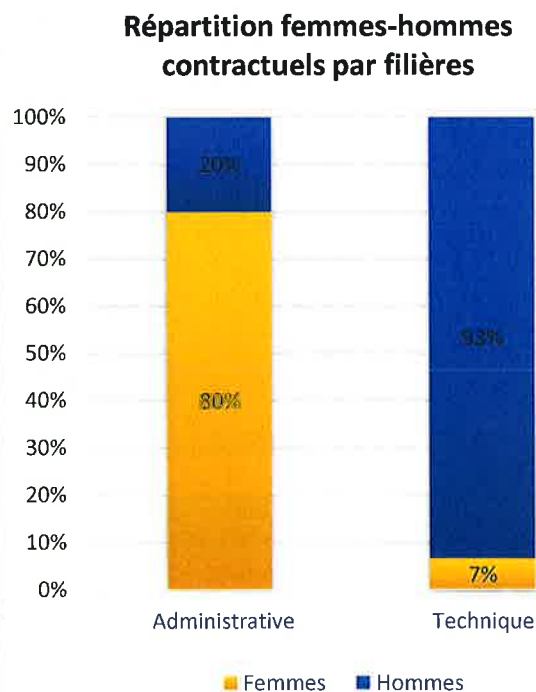
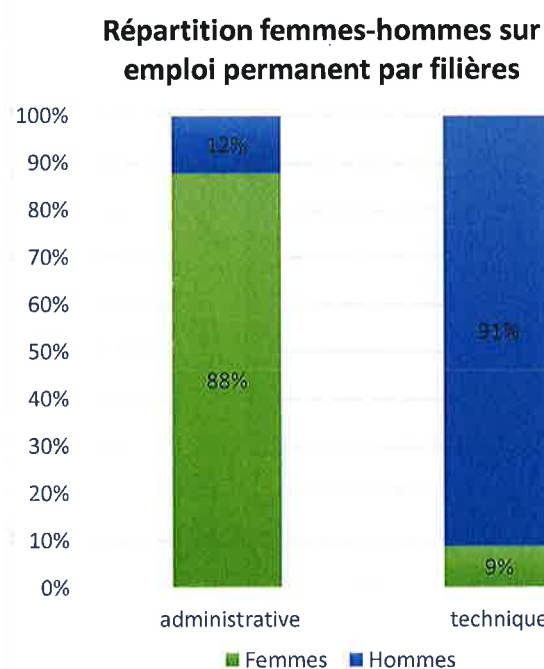
La CCSC compte **62 femmes dans ses effectifs**, 13 femmes sont à temps partiel.

**Part des femmes à temps partiel sur emploi permanent : 20,96%** - *indicateur FNCDG 9,6%*

## REPARTITION PAR CATEGORIES



## REPARTITION PAR FILIERES



*N.B. : PARCOURS EMPLOI COMPETENCES : 3 femmes et 20 hommes*

Au niveau national, dans la FPT :

Filière administrative:

84 % de femmes / 16 % d'hommes

Filière technique:

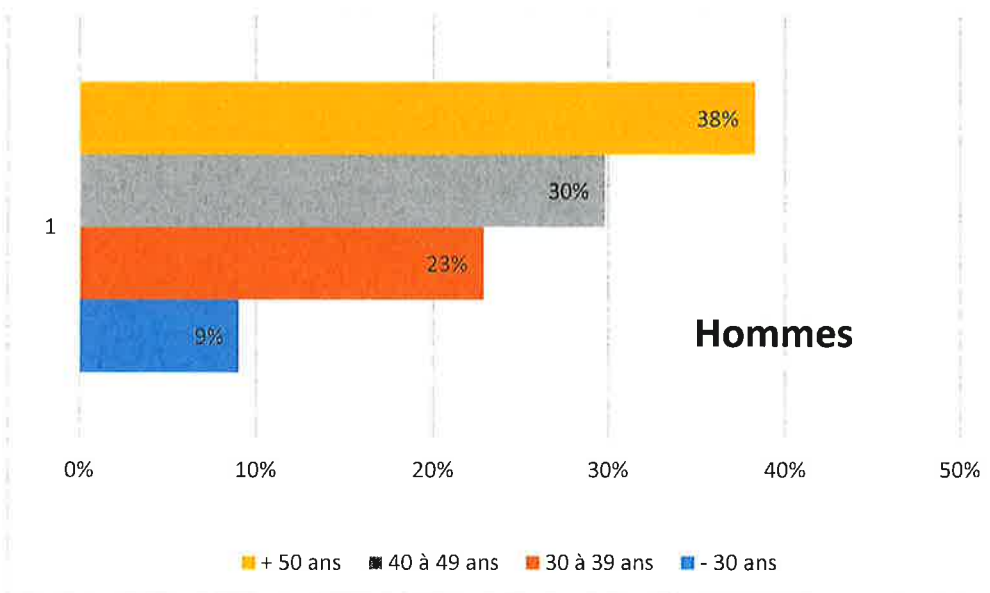
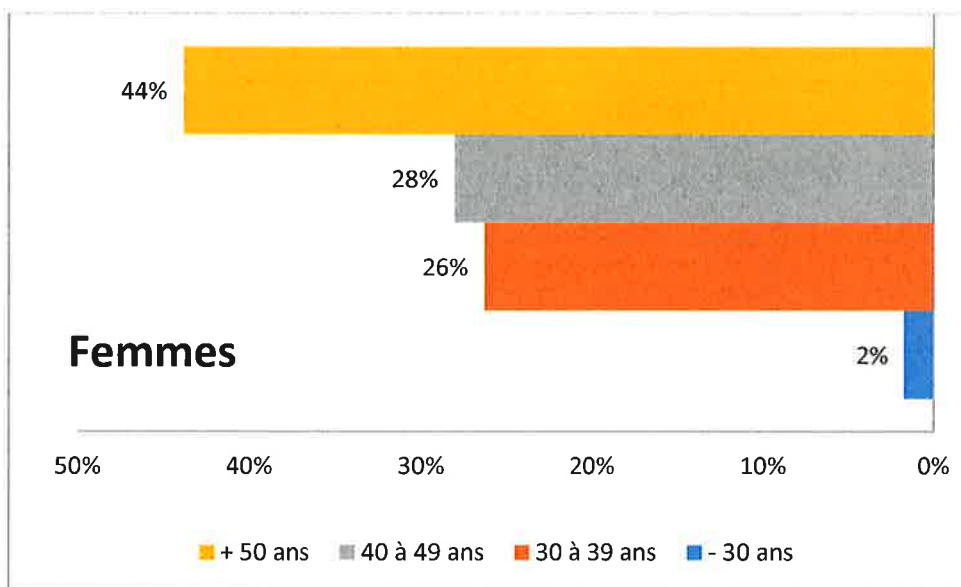
41% de femmes / 59 % d'hommes

Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2019

## REPARTITION DE L'ENCADREMENT

Type d'encadrement	Femmes	Hommes
Directeur/directrice et directeur/directrice adjoint.e	5	4
Responsable de service	2	2
Responsable CTC (réfèrent)	0	4
Responsable adjoint CTC (réfèrent adjoint)	0	1
Responsable service technique (Beaulieu + déchetteries)	0	6
Chef d'équipe	0	14
Coordinateur	0	1

## REPARTITION PAR AGE



A noter : Un départ en retraite plus tardif chez les femmes.

**PARENTALITE**

Parmi tous les agent.e.s de l'EPCI, environ 157 agent.e.s ont des enfants : 44 femmes / 113 hommes  
Sur les 157 agent.e.s, 113 sont âgés de moins de 55 ans et 47 sont âgés de moins de 40 ans.

Type de congé	Nb d'agent	Nb de jours
Congé maternité	4	450
Congé paternité	24	266

Congés garde d'enfants	Nb d'agent	Nb de jours
Femmes	13	47
Hommes	29	146

*A noter : un accès aux droits connu et utilisé par les parents hommes ou femmes*

**RETRAITE :**

Retraite		
Année	Hommes	Femmes
2018	2	
2019	5	
2020	2	2
2021	3+5	2

**Age moyen de départ à la retraite : 62,9 ans pour les hommes, 66 ans pour les femmes** (chiffre non pertinent puisque jusqu'en 2020 seulement 2 femmes ont pris leur retraite).

*A noter : globalement un départ en retraite plus tardif chez les femmes lié aux interruptions de carrières et de fait aux impacts sur les pensions à venir.*



**MIXITE DES METIERS DANS LES SERVICES : au 31/12/2021**

Services	Femmes	Hommes
Administration Générale et accueil	5	1
Cabinet	2	0
Communication	1	1
CISPD	1	1
Comptabilité	3	2
Marchés Publics	3	0
Développement éco	6	0
DRH	7	0
DST	10	9
DGS	2	1
Urbanisme	5	0
OTI	5	2
Service informatique	0	4
Tourisme	3	0
SPANC	1	1
ST Administratif	7	0
Beaulieu – base de loisirs	1	10
Déchetterie intercommunale	1	5
Déchetterie Sorgues	0	7
Service rural	0	3
Espaces verts	2	46
Ordures ménagères	0	51
Voirie	1	78

*A noter : une égalité professionnelle à reconquérir sur les services surlignés tant sur le plan :*

- *D'une féminisation des secteurs « techniques » - informatique, espaces verts, base de loisirs que d'une masculinisation des secteurs « administratifs » tourisme, développement économique, ressources humaines, urbanismes*
- *Une organisation très genrée par type de métiers même sur des secteurs où la mixité est d'actualité depuis longtemps.*

**FORMATION :**

Nombre d'agent ayant suivi une formation en 2020 (hors habilitation)	
Hommes	Femmes
34	24

*A noter : un départ en formation plus élevé chez les femmes, en lien avec la filière administrative et l'appétence.*

*Une filière technique moins habituée et soutenue pour aller vers des formations générales (hors métiers/habilitation)*

**LA REMUNERATION :**

2018 : mise en place du RIFSEEP avec une grille de cotation par poste visant l'égalité professionnelle et l'harmonisation.

A noter : Des écarts de rémunérations sont observés notamment entre

- La filière administrative et technique : à approfondir – étude adaptée à engager sur :
  - Les heures supplémentaires : en nombre et en choix de récupération ou de rémunération
  - Les astreintes

**PROCEDURE DE RECRUTEMENT :**

Jury de recrutement sans prise en compte d'une représentation équilibrée jusqu'en 2020

A noter : prise en compte dès 2021 avec une présidence des jurys féminisée

**CONDITIONS DE TRAVAIL :**

- Possibilité de semaine à 4.5 jours :  
Base 35 h pour tous les agents qui peuvent organiser leur temps de travail sur 4.5 jours sur les postes administratifs (siège)
  - o à noter majoritairement du personnel féminin (filiale administrative)
- Télétravail : envisager pour 2022 sur la mise en œuvre d'une charte du télétravail
- Prise en compte des situations individuelles (garde d'enfants) :
  - o Organisation du temps de travail
  - o Prise des journées enfants malades de façon équilibrée hommes/femmes
- Disparité CET : absence de disparité entre les hommes et les femmes, une utilisation accrue des CET par les agents en « épargne » qui renvoie plus à une problématique à vérifier autour de la pose de congé.

<b>COMPTE EPARGNE TEMPS</b>		
	<b>Femmes</b>	<b>Hommes</b>
<b>2018</b>		
ouverture	1	18
alimentation	26	36
utilisation	5	9
aucun mouvement	17	33
<b>Total</b>	<b>49</b>	<b>96</b>
<b>2019</b>		
ouverture	2	13
alimentation	32	53
utilisation	5	9
aucun mouvement	11	33
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>108</b>
<b>2020</b>		
ouverture	4	10
alimentation	27	52
utilisation	1	4
aucun mouvement	21	57
<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>120</b>

En 2019, sur 254 emplois permanents 158 agent(es) ont un CET.

Sur 62 agentes femmes permanents, 50 ont un compte et 32 l'ont alimenté en 2019.

Sur 192 agents hommes permanents, 108 ont un compte et 53 l'ont alimenté en 2019.

*(L'année 2020 ne pouvant être une année de référence au vu de l'impact de la crise sanitaire sur la prise de congés)*

#### **LES LOCAUX :**

Dans les CTC où les effectifs comptabilisent uniquement des hommes, les espaces communs ne sont pas distincts et aucune signalisation n'est présente.

On recense également : l'absence de wc et vestiaires séparés, des salles de pause stéréotypés, déficit voire absence de signalétiques dans certains centres techniques.

#### **LES VETEMENTS DE TRAVAIL :**

Jusqu'en 2020, absence de distinction des équipements de protection individuelle.

**DISPOSITIF DE SIGNALEMENT** *des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique* : Absent

## CHAPITRE 2 : PLAN D'ACTION

### AXE 1 : EVALUER, PREVENIR ET LE CAS ECHEANT, TRAITER DES ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Objectif : identifier et analyser les écarts de rémunération pour l'ensemble des agent.e.s

Indicateurs retenus
<ul style="list-style-type: none"> <li>- écart lié à la quotité du temps de travail</li> <li>- écart lié à la composante indemnitaire</li> <li>- écart lié à l'attribution d'HS, HC, Astreinte</li> </ul>
Actions
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ prévenir l'impact sur la rémunération des interruptions de carrière</li> <li>▶ garantir l'égal accès à la promotion interne et aux examens professionnels</li> <li>▶ favoriser la mixité des métiers (mobilité internes, compétences objectivées)</li> <li>▶ prévenir la prise de temps partiel et informer des effets sur la rémunération</li> <li>▶ maintenir le faible niveau du recours au contrat et plus précisément au temps non complet</li> </ul>

### AXE 2 : GARANTIE DE L'EGAL ACCES DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, CADRES D'EMPLOIS, GRADES ET EMPLOIS DE LA FONCTION PUBLIQUES

Objectif 1 : faire évoluer les représentations et sensibiliser les agents/agentes

Indicateurs retenus
<ul style="list-style-type: none"> <li>- taux de féminisation par catégorie hiérarchique</li> <li>- répartition par genre selon la filière</li> <li>- répartition par genre selon les « métiers » (espaces verts, voirie, tourisme etc.)</li> </ul>
Actions
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ réalisation d'un plan de communication sur les stéréotypes de genre (avec le service communication)</li> <li>▶ indiquer au féminin et masculin les titres, grades et fonctions sur les fiches de postes, offres d'emplois et supports produits par la direction des ressources humaines</li> <li>▶ veiller à la mixité des jurys de recrutements</li> </ul>

Objectif 2 : favoriser la double mixité des métiers : recrutement de femmes sur des postes techniques et d'hommes sur des postes administratifs.

Indicateurs retenus
<ul style="list-style-type: none"> <li>- taux de féminisation en filière technique</li> <li>- taux de masculinisation en filière administrative</li> <li>- répartition des genres par métiers</li> </ul>
Actions
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ formalisation de la mobilité interne visant la double mixité</li> <li>▶ partenariat avec les acteurs insertion (pôle emploi, mission locale, CFA)</li> <li>▶ composition de jury d'entretien équilibré</li> </ul>

**Objectif 3 : adapter les espaces de travail à l'égalité professionnelle femmes hommes**

Indicateurs retenus
- nombre de locaux réaménagés et vestiaires mixtes
Actions
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ répertorier les aménagements des locaux à réaliser et les vestiaires, toilettes non mixtes</li> <li>▶ sensibiliser à des aménagements non stéréotypés</li> <li>▶ aménager les espaces de convivialité sans stéréotype</li> </ul>

**AXE 3 : FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE****LA PARENTALITE****Objectif 1 : Informer les parents sur leurs droits**

Indicateurs retenus
- niveau de satisfaction des agent(es) parents sur le guide pratique des congés - niveau de requête auprès de la DMRH
Actions
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ réalisation d'un guide pratique sur les congés de droits à destination des agent.e.s (maternité, enfants malade, allaitement, congé paternité, carence...)</li> <li>▶ accompagner la garde d'enfants (chèque emploi service, CESU – orientation sur l'offre de garde, aide aux devoirs ...)</li> </ul>

**Objectif 2 : Accompagner le départ et le retour en maternité et paternité**

Indicateurs retenus
- nombre de rendez-vous réalisés
Actions
▶ mise en œuvre d'entretien pré et post congés maternité, paternité et parentaux croisés DMRH et directions supports

**LA GESTION DU TEMPS DE TRAVAIL****Objectif 1 : communiquer et faciliter l'accès au télétravail**

Indicateurs retenus
- nombre d'agents ayant demandé le télétravail
Actions
▶ réalisation d'une charte de mise en œuvre du télétravail

**Objectif 2 : élaborer une charte du temps**

Indicateurs retenus
- nombre d'agent.e.s utilisateurs des dispositifs intégrés dans la charte horaires (matin et soir) flexibilité
Actions
▶ intégrer dans le futur règlement intérieur la flexibilité, les plages horaires, droit à la déconnexion, réunions après 18h...

**AXE 4 : PREVENIR ET LUTTER CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES**

Conformément au 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

**Objectif 1 : Prévenir les actes de violence, discrimination, harcèlement et agissements sexistes**

Indicateurs retenus
- nombre de retours sur questionnements d'agent.e.s - nombre de retour
Actions
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Diffusion des outils de communication existants auprès de l'ensemble du personnel (bulletin de paye)</li> <li>▶ affichage des outils de communication dans les espaces d'information</li> <li>▶ information spécifique auprès des managers pour une attention accrue auprès de leurs équipes (intervention extérieure)</li> </ul>

**Objectif 2 : Définir les modalités du dispositif de recueil et de traitement des situations de violences sexistes et sexuelles et de discrimination pour les victimes et les témoins**

Actions
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ information des agent.e.s sur l'existence du dispositif (création d'un outil de communication)</li> <li>▶ information des agent.e.s sur la procédure de saisine du dispositif (courrier type de saisine, rapport type, traitement)</li> </ul>

**Objectif 3 : Orienter les agent.e.s victimes de violences vers les structures compétentes**

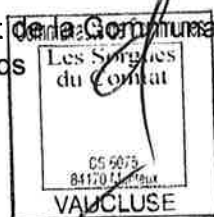
Actions :
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ mise en œuvre du relai vers la structure d'écoute à définir (CDG 84, mutualisation avec service prévention ville de Sorgues)</li> </ul>

**AXE 5 : DEVELOPPER UNE CULTURE DE L'EGALITE**

Actions
<ul style="list-style-type: none"> <li>- mise en place d'un réseau de femmes et d'hommes référent.e.s participant au suivi du plan d'actions (à formaliser en CT/CST)</li> <li>- contrôle du plan d'actions (niveau de réalisation) annuel dans le cadre d'un CST</li> <li>- intégration des axes et obligations en matière d'égalité professionnelle Femme Homme dans le règlement intérieur (révision prévue début 2022)</li> </ul>

**Avis du Comité Technique du 17 juin 2021**

Le Président de la Communauté de Communes des Sorgues du Comtat  
Christian Gros



La Vice-Présidente de la Communauté de Communes des Sorgues du Comtat  
Carine Blanc