

Aunis-
SudMa Communauté
de Communes

COMMUNAUTE DE COMMUNES AUNIS SUD

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS

Séance du 26 juillet 2022
DELIBERATION n°2022_07_13CONVENTION A PASSER AVEC LE CENTRE DE GESTION DE LA CHARENTE-MARITIME
CONCERNANT LA MISE A DISPOSITION DE L'OUTIL BAROMETRE D'EVALUATION DE L'EGALITE
PROFESSIONNELLE ET D'AIDE A L'ELABORATION DES PLANS D' ACTIONS ET ACCOMPAGNEMENT
A LA REDACTION DU PLAN

Nombre de membres :			L'an deux mille vingt-deux, le vingt-six juillet à dix-huit heures, le Conseil Communautaire de la Communauté de Communes Aunis Sud, également convoqué, s'est réuni au siège de la Communauté de Communes sur la commune de Surgères, sous la présidence de Monsieur Jean GORIOUX.
En exercice	Présents	Votants	
50	33	39	
Quorum : 17			
Présents / Membres titulaires :			
Jean GORIOUX – Catherine DESPREZ (a reçu pouvoir de Pascale GRIS) – Gilles GAY - Raymond DESILLE – Micheline BERNARD - Christian BRUNIER - Walter GARCIA - Christophe RAULT – Pascal TARDY (a reçu pouvoir de Lydia BERETTI) – Anne Sophie DESCAMPS - Marie-France MORANT - François PELLETIER (a reçu pouvoir de Joël LALOYEAUX) – Olivier DENECHAUD - Baptiste PAIN - Florence VILLAIN - Eric BERNARDIN – Angélique PEINTRE – Nadia AUDEBERT - Alisson CURTY – Philippe BARITEAU – Jean Michel SOUSSIN (a reçu pouvoir de Emmanuel NICOLAS) - Pascale BERTEAU - Barbara GAUTIER (a reçu pouvoir de Bruno CALMONT) - Philippe BODET - Martine LLEU - Marylise BOCHE (a reçu pouvoir de Didier BARREAU) – Sylvie PLAIRE - Stéphane AUGÉ - Didier TOUVRON – Danielle BALLANGER – Thierry PILLAUD			
Présents/ Membres suppléants :			
Yannick BODAN, Françoise DURRIEU			
Absents non représentés :			
Éric GUINOISEAU (excusé), Steve GABET (excusé), David CHAMARD (excusé), Matthieu CADOT (excusé), Jean Yves ROUSSEAU (excusé), Jean-Pierre SECQ (excusé), Laurent ROUFFET (excusé), Younes BIAR (excusé), Thierry BLASZEZYK Christelle GRASSO (excusée), Frédérique RAGOT (excusée)			

Secrétaire de Séance : Jean-Michel SOUSSIN	Auteur de l'acte : Jean GORIOUX, Président
Convocation envoyée le : 20 juillet 2022	Télétransmission en préfecture le : 29.07.22 n°: 017-200041614-20220726-2022_07_13-DE
Affichage de la convocation le : 20 juillet 2022	Date de publication sur le site Internet : Jeudi 4 août 2022

CONVENTION A PASSER AVEC LE CENTRE DE GESTION DE LA CHARENTE-MARITIME CONCERNANT LA MISE A DISPOSITION DE L'OUTIL BAROMETRE D'EVALUATION DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ET D'AIDE A L'ELABORATION DES PLANS D' ACTIONS ET ACCOMPAGNEMENT A LA REDACTION DU PLAN

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale, et notamment son article 25,

Vu la loi n°2019-828 de transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019 et ses articles 80 et 94,

Vu le décret du 4 mai 2020 arrêtant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action territoriaux pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,

Vu le décret n° 85-643 du 26 juin 1985 modifié relatif aux Centres de Gestion institués par la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relative à la fonction publique territoriale,

Vu la délibération n°DEL20220113-6 en date du 13 janvier 2022 du Conseil d'administration du Centre de Gestion de la Charente-Maritime, relative à la mise à disposition de l'outil baromètre d'évaluation de l'égalité professionnelle et d'aide à l'élaboration des plans d'actions et accompagnement à la rédaction du plan,

Vu l'avis favorable du bureau communautaire du 5 juillet 2022,

Monsieur Christophe RAULT, Vice-Président en charges des Ressources Humaines indique que conformément au protocole d'accord du 30 novembre 2018 et à la loi de transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019, les collectivités et EPCI de plus de 20 000 habitants doivent élaborer un plan d'actions « égalité professionnelle ».

Ce plan d'action dont la durée d'application ne peut excéder trois ans renouvelables définit la stratégie destinée à réduire les écarts de rémunération constatés entre les femmes et les hommes. Il comporte donc des mesures en vue de les évaluer, de les prévenir et de les traiter. Il prévoit les actions qui seront entreprises par la Communauté de Communes pour garantir l'égal accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique.

Ce plan précise également à l'issue d'un diagnostic, les mesures destinées à favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale, et à prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Le plan d'actions énonce donc pour chacun de ces domaines, les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et le calendrier de mise en œuvre.

Monsieur Christophe RAULT ajoute que les collectivités et les EPCI doivent ensuite transmettre leur plan d'actions au préfet. Dans l'hypothèse où le plan d'actions relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes ne serait pas élaboré ou non renouvelé au terme de sa durée, la Communauté de Communes serait sanctionnée par une pénalité. Celle-ci n'excède pas 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels.

Aussi, pour répondre à cette réglementation et œuvrer pour l'égalité professionnelle hommes femmes au sein des collectivités, les centres de gestion accompagnent les collectivités concernées. Pour se faire, un outil "clés en main" d'aide à l'élaboration des plans d'actions égalité professionnelle ainsi qu'un outil de calcul du baromètre ont été réalisés par l'Observatoire de l'Emploi et de la FPT des CDG de NouvelleAquitaine en partenariat avec les CIG Petite et Grande Couronne et le Centre Hubertine Auclert. Ils permettent à la fois de remplir l'obligation des collectivités mais également de sensibiliser élus et professionnels et d'agir concrètement.

S'agissant de l'outil de calcul du baromètre d'égalité professionnelle, il est composé de 12 indicateurs notés sur 100 points relatifs aux 4 axes obligatoires du plan d'actions, à savoir :

Axe 1 - égalité de rémunérations :

- Accès aux 10 + hautes rémunérations
- L'écart de rémunération
- L'équité entre les filières technique et administrative

Axe 2 - égal accès aux emplois :

- La parité des emplois fonctionnels
- L'accès à la catégorie A
- L'accès à la catégorie B
- La mixité des principales filières
- L'accès aux préparations concours et examens

Axe 3 - articulation entre vie privée et vie professionnelle

- L'équité face au temps non complet
- L'accès au temps partiel

Axe 4 - Prévention et traitement des discriminations et des actes de violence

- L'existence d'un dispositif de signalement,
- La prévention des violences.

Concernant l'outil d'aide à l'élaboration du plan d'actions, au travers de la mise en place d'une trame d'aide à la définition d'une stratégie d'égalité professionnelle, il permettra d'engager une démarche en faveur de l'égalité professionnelle.

Cet outil est composé de 5 axes :

1. L'aide à la mise en place d'un plan triennal dans une démarche participative,
2. Le calcul des éventuels écarts de rémunération entre femmes et hommes,
3. Un bilan de l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois,
4. L'évaluation de l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale,
5. L'analyse des actions de prévention et de traitement des discriminations, actes de violence, harcèlement moral ou sexuel ainsi que des agissements sexistes.

Chaque axe comprend 2 sous-parties :

- Les indicateurs d'évaluation avec des analyses automatisées,
- Les propositions d'actions à mettre en œuvre en faveur de l'égalité.

Il est précisé que ces deux outils seront automatiquement alimentés par les données du Rapport Social Unique réalisé annuellement par la Communauté de Communes.

Monsieur Christophe RAULT ajoute que la contribution financière de la CdC pour 2022 est fixée comme suit :

- L'outil et une présentation collective de cet outil seront proposés à titre gracieux,
- Un accompagnement individualisé sera assuré par les services du Centre de Gestion sur la base d'une tarification horaire de 70 euros si la collectivité souhaite une présentation spécifique ou une aide à la rédaction de son plan d'actions.

Monsieur Christophe RAULT propose donc au Conseil communautaire d'approuver la convention à passer avec le Centre de Gestion de la Fonction Publique de Charente-Maritime telle que décrite ci-dessus et annexée à la convocation au présent Conseil. Il ajoute que cette convention est établie pour une durée d'un an renouvelable dans la limite de 3 ans.

Un référent doit être désigné par le conseil. Il sera l'interlocuteur unique du Centre de Gestion sur cette question.

Ces explications entendues, **Monsieur le Président** demande au Conseil Communautaire de se prononcer sur la présente délibération et propose Monsieur Christophe RAULT, Vice-Président en charge des ressources humaines à la Communauté de Communes référent auprès du centre de gestion.

Après en avoir délibéré, le Conseil Communautaire,

A l'unanimité

- Donne acte au rapporteur des explications ci-dessus détaillées,
- Décide de conventionner avec le Centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Charente-Maritime pour la mise à disposition de l'outil baromètre d'évaluation de l'égalité professionnelle et d'aide à l'élaboration des plans d'actions et accompagnement à la rédaction du plan,
- Autorise Monsieur le Président à signer cette convention et tous les documents s'y rapportant. La convention est annexée à la présente délibération et un exemplaire a été envoyé aux membres du conseil communautaire à l'appui de la convocation à la réunion de ce jour,
- Désigne **Monsieur Christophe RAULT**, comme référent de la Communauté de Communes Aunis Sud auprès du Centre de Gestion de la Fonction Publique de Charente-Maritime,
- Autorise Monsieur le Président à prendre toutes dispositions pour ce qui concerne le suivi administratif, technique et financier de la présente délibération, et à signer les avenants qui pourraient s'avérer nécessaires.

Pour Extrait Conforme :
Les signatures sont au registre.
Fait à Surgères,
Le 28 juillet 2022

Le Président

Jean GORIOUX



Le secrétaire de séance

Jean-Michel SOUSSIN



Délais et voies de recours

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours contentieux devant le Tribunal Administratif de Poitiers dans le délai de deux mois suivant la publication et/ou la notification. Le recours peut également être déposé sur l'application internet Télérecours citoyens à l'adresse suivante : www.telerecours.fr. La délibération peut également faire l'objet d'un recours administratif auprès du Président dans le même délai ; en cas de réponse négative ou en cas d'absence de réponse dans un délai de deux mois, le demandeur dispose d'un nouveau délai de deux mois pour introduire un recours contentieux.

CONVENTION RELATIVE A LA MISE À DISPOSITION DE L'OUTIL BAROMÈTRE D'ÉVALUATION DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET D'AIDE À L'ÉLABORATION DES PLANS D' ACTIONS ET ACCOMPAGNEMENT À LA RÉDACTION DU PLAN

Entre,

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Charente-Maritime, représenté par son Président, Monsieur Alexandre GRENOT, dûment habilité par délibération n°DEL20201112-6 en date du 12 novembre 2020 du Conseil d'administration, ci-après dénommé le « Centre de Gestion »,

d'une part,

et,

La commune de ... (ou établissement) représenté(e) par son Maire/Président, M., dûment habilité par délibération en date du....., ci après dénommé la « collectivité »,

d'autre part.

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale, et notamment son article 25,

Vu le décret n° 85-643 du 26 juin 1985 modifié relatif aux Centres de Gestion institués par la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relative à la fonction publique territoriale,

Vu la délibération n°DEL20220113-6 en date du 13 janvier 2022 du Conseil d'administration du Centre de Gestion de la Charente-Maritime, relative à la mise à disposition de l'outil baromètre d'évaluation de l'égalité professionnelle et d'aide à l'élaboration des plans d'actions et accompagnement à la rédaction du plan,

Vu la délibération de la commune de ... (ou établissement) en date du sollicitant la mise à disposition de l'outil « égalité professionnelle »,

IL A ETE ARRETE ET CONVENU CE QUI SUIT :

ARTICLE 1 : *Objet et nature des prestations*

Le Centre de Gestion met à disposition un outil d'aide à l'élaboration des Plans d'action « Egalité professionnelle » à destination des collectivités.

Cet outil est composé de 5 parties :

- › L'aide à la mise en place d'un plan triennal dans une démarche participative
- › Le calcul des éventuels écarts de rémunération entre femmes et hommes

- › Un bilan de l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique
- › L'évaluation de l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale
- › L'analyse des actions de prévention et de traitement des discriminations, actes de violence, harcèlement moral ou sexuel ainsi que des agissements sexistes

Chaque partie comprend un diagnostic établi à partir des indicateurs du Rapport Social Unique.

En complément de cet outil, il est proposé un baromètre permettant d'attribuer une « note » aux collectivités sur l'égalité professionnelle, dans le même esprit que l'obligation qui s'applique dans le secteur privé.

Cette prestation comprend :

- › La transmission de l'outil égalité « égalité professionnelle » ;
- › L'accompagnement à la rédaction du plan d'actions.

ARTICLE 2 : Conditions d'intervention

La collectivité s'engage à désigner un référent, interlocuteur unique du Centre de Gestion.

La collectivité s'engage à réaliser son Rapport Social Unique.

Le Centre de Gestion pourra être contacté par courriel : egalite@cdg17.fr.

ARTICLE 3 : Responsabilités

La collectivité reste, dans le cadre de ses prérogatives légales, totalement responsable des décisions concernant les règles définies par elle en matière de gestion de la carrière de ses agents et la situation administrative de son personnel.

ARTICLE 4 : Contribution financière

La collectivité s'engage à régler au Centre de Gestion, à réception du titre de recettes émis par ses services, les frais correspondants à la prestation « Egalité professionnelle », sur la base des tarifs arrêtés chaque année par délibération du Conseil d'Administration du Centre de Gestion de la Charente-Maritime, et en vigueur à la date de réalisation de la prestation.

La facturation des prestations sera effectuée annuellement et en fin d'année.

Pour l'année 2022, les tarifs sont fixés comme suit :

- › L'outil et une présentation collective de cet outil seront proposés à titre gracieux ;
- › Un accompagnement individualisé sera assuré par les services du Centre de Gestion sur la base d'une tarification horaire de 70 euros si la collectivité souhaite une présentation spécifique ou une aide à la rédaction de son plan d'actions.

ARTICLE 5 : Protection des données

Dans un souci de respect de la confidentialité des données personnelles transmises, le Centre de Gestion s'efforce de garantir au mieux la sécurité des échanges avec les collectivités.

Le Centre de Gestion s'engage également à traiter les données uniquement pour la ou les seule(s) finalité(s) qui fait/font l'objet de la présente convention.

Le Centre de Gestion traite ces données dans un cadre légitime répondant aux nouvelles exigences de la loi, et ne les utilisera que pour répondre à ces finalités.

ARTICLE 6 : Durée de la convention et résiliation

La présente convention prend effet à compter du2022 et est établie pour une durée d'un an, renouvelable chaque année, par reconduction tacite pour la même durée, dans la limite de 3 ans.

Elle pourra être résiliée à chaque échéance annuelle par l'une des parties signataires sous réserve d'un préavis de trois mois, par lettre recommandée avec accusé de réception avec date d'effet au 31 décembre de l'année en cours.

En cas de non-respect avéré de l'une de ses dispositions, la présente convention pourra être résiliée avant son terme par l'une des parties signataires, sous réserve du préavis mentionné précédemment.

ARTICLE 7 : Juridiction compétente

Dans l'hypothèse où un différend lié à l'exécution de la présente convention naîtrait entre les parties, ces dernières s'engagent préalablement à tout recours juridictionnel de tenter de régler ce différend à l'amiable.

A défaut d'accord amiable, tous les litiges relatifs à l'exécution de la présente convention relèvent de la compétence du Tribunal Administratif de Poitiers.

Pour l'exécution des présentes et de leurs suites, les parties font élection de domicile en leurs sièges respectifs.

Fait à La Rochelle, le

**Le Président
du Centre de Gestion de la
Fonction Publique Territoriale
de la Charente-Maritime**

**Le Maire/Président
de la commune
de ...
(ou établissement)**

Alexandre GRENOT