



# PLAN D'ACTION ÉGALITÉ FEMMES - HOMMES

Pour la Communauté de Communes et le C.I.A.S. du Pays de Craon

Axe 1	Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes	Action n°1	Poursuivre la mise en œuvre du RIFSEEP qui garantit plus de transparence et d'équité avec comme principe : « Fonction égale = Régime indemnitaire égal »	En cours : objectif 2025
		Action n°2	Evaluer le RIFSEEP adopté en 2021 et ses conséquences salariales, afin de mesurer les écarts indemnitaires et définir des taux de convergence à mettre en œuvre.	<p><u>1<sup>ère</sup> étape</u> : fourchette haute et basse par rapport aux postes occupés.</p> <p><u>2<sup>ème</sup> étape</u> : tendre vers une équité salariale à poste équivalent (2025)</p>
Axe 2	Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique	Action n°3	Consolider la fonction de « conseil en mobilité et parcours professionnel » du service RH mutualisé, en lien avec le centre de gestion afin de favoriser l'évolution professionnelle, la mobilité, le maintien et le retour dans l'emploi des agents, ainsi que de mieux informer sur les conséquences des choix opérés sur la carrière et la retraite.	Mesure appliquée
		Action n°4	Assurer un suivi et une mise à jour des lignes de gestion en matière de promotion interne en tenant compte des enjeux égalité hommes-femmes.	En cours (2025)
		Action n°5	Continuer à tenir des enjeux de mixité des métiers lors des recrutements (ex : recrutement de femmes aux services techniques, bâtiment, eau & assainissement...) Veiller à la neutralité des offres dans leur rédaction.	Mesure appliquée
		Action n°6	Garantir un processus de recrutements non discriminants (composition du jury, candidats reçus, questions posées...) Accompagner les managers dans la conduite de l'entretien, notamment pour garantir la non-discrimination lors des recrutements.	Mesure appliquée mais dans la limite du peu de candidatures reçues

Axe 3	Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale	Action n°7	Faciliter la pose de jours de RTT et d'Autorisation Spéciale d'Absence (ASA), selon les modalités prévues au règlement intérieur, afin de répondre aux enjeux de la vie personnelle et professionnelle.	Mesure appliquée
		Action n°8	Faciliter les réponses favorables aux demandes de temps partiels, qui ne sont pas de droit.	Mesure appliquée
		Action n°9	Intégrer l'enjeu de l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale dans l'organisation du temps de travail : - Eviter les réunions trop précoces ou trop tardives, - Réflexion sur la mise en place d'un forfait hebdomadaire avec un temps de travail journalier modulable	Objectif 2025
		Action n°10	Évaluer et mettre à jour régulièrement les modalités de mise en œuvre du télétravail actuellement en vigueur	Étude sur l'année 2023
		Action n°11	Promotion des avantages sociaux au sein de la Collectivité en lien avec le CNAS	Action à supprimer ?

Axe 4	Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes	Action n°12	Désigner des référents handicap et harcèlement au sein de l'administration, en lien avec les réseaux de prévention de santé et de sécurité au travail, afin de lutter contre toute forme de discrimination (obligatoire depuis la loi du 06/08).	En cours pour le nouveau CST
		Action n°13	Poursuivre une politique RH dotée de compétences de santé au travail afin de mettre à disposition des agents les moyens d'écoute et de réponses médicales indispensables : faciliter les visites au SPAT à la demande de l'agent, renforcer les missions du conseiller prévention en risques professionnels.	Mesure appliquée. Actions prévention mises en place : diminution du nombre de risques
		Action n°14	Développer une politique de communication interne qui renforce la sensibilisation des agents aux enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes. Promouvoir la mixité et l'égalité professionnelles.	Objectif 2025
		Action n°15	Réflexion sur des mesures permettant aux agents en situation de handicap de développer un parcours professionnel et d'accéder à des postes à responsabilité.	Femmes RQTH : 5 Hommes RQTH : 1
		Action n°16	Inscrire dans le plan de formation, la lutte contre les discriminations : - en donnant prioritairement l'accès aux savoirs de base - en engageant des formations sur la Communication Non Violente (CNV)	À l'étude : objectif 2023