



COMMUNAUTÉ DE COMMUNES  
**HANAU LA PETITE PIERRE**

Accusé de réception en préfecture  
067-200067783-20221215-221215D2B-DE  
Date de télétransmission : 19/12/2022  
Date de réception préfecture : 19/12/2022

## **PLAN D'ACTION 2023-2025**

### **EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

L'article 80 de la loi n°2019-928 du 6 août 2019 ajoute à la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 un article 6 septies qui prévoit que l'État et ses établissements publics administratifs, les collectivités territoriales et les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 20 000 habitants doivent élaborer et mettre en œuvre un plan d'action pluriannuel afin d'assurer l'égalité professionnelle des femmes et des hommes.

Ce plan d'action ne peut excéder 3 ans.

Depuis 2020, un rapport annuel sur l'égalité femmes/hommes est présenté chaque année au Comité Technique commun de la Communauté de Communes. Le rapport 2020, concernait l'année 2019.

Un premier plan d'action 2020-2022 a été présenté au Comité Technique commun le 16 septembre 2020 et adopté par le Conseil Communautaire en date du 17 septembre 2020.

Au regard de ce premier plan d'action et du rapport annuel 2021, le plan d'action 2023-2024-2025 est défini comme suit :

#### **LA PREVENTION DES ECARTS DE REMUNERATION**

La Communauté de Communes de Hanau-La Petite Pierre s'est engagée dans une politique de rémunération non discriminante :

- Rémunération du contractuel composée des mêmes éléments que celle des titulaires et fixée en référence à ce que percevrait un fonctionnaire exerçant les mêmes fonctions.
- Mise en œuvre d'un régime indemnitaire basé sur les fonctions et l'implication professionnelle de l'agent.

## LA GARANTIE D'UN EGAL ACCES DES FEMMES ET DES HOMMES AUX EMPLOIS A POURVOIR

La Communauté de Communes de Hanau-La Petite Pierre s'engage à ce que seules les compétences, l'expérience professionnelle, la formation, la qualification et la motivation des candidats soient évaluées lors des entretiens de recrutements :

- Il est indiqué dans les offres d'emploi « au regard de la loi relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, il est rappelé que cet emploi est accessible à tous sans aucune discrimination ».

Ceci afin d'inciter :

- les candidats masculins à postuler sur des emplois en lien avec la petite enfance et l'entretien des bâtiments notamment
- les candidat féminins à postuler sur des emplois au sein du service technique commun notamment
  - ✓ action concrète : mention écrite

- Lorsque des personnes des deux sexes postulent à des emplois à pourvoir, le jury est vigilant à rencontrer aussi bien des femmes que des hommes, quel que soit le poste sur lequel les candidats auront candidaté.

Une sensibilisation est faite aux membres des jurys de recrutement.

- ✓ action concrète : procès-verbal des entretiens de recrutement

- La présence au minimum d'un tiers de femmes à des postes d'encadrement (responsables de service, chef(fe)s de pôle et direction générale).
- ✓ action concrète : rapport d'activité RH annuel

## LE DROIT A LA FORMATION

- Dès lors qu'un agent est recruté sur un poste, il lui est accordé les formations de telle sorte qu'il puisse développer ses compétences, quel que soit le sexe de l'agent.
  - ✓ actions concrètes : plan de formation et Rapport Social Unique
- Dans le cadre du parcours de formation initiale proposé aux agents recrutés sur des postes pérennes, une sensibilisation sera faite sur l'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre les discriminations et les stéréotypes.
  - ✓ action concrète : plan de formation

## LES CONDITIONS DE TRAVAIL

- Au sein du service technique commun, la CCHLPP vise à améliorer les conditions de travail des postes nécessitant des manutentions manuelles de charges : avec du matériel quand cela est possible ou en permettant un travail en binôme quand cela est nécessaire.
  - ✓ actions concrètes : achat de matériels et/ou travail en binôme
- La Communauté de Communes de Hanau-La Petite Pierre veillera à adapter ses consultations dans le cadre des achats des équipements de protection individuelle (EPI) et d'achats de vêtement de travail.
  - ✓ action concrète : prévoir des modèles femmes et hommes

## L'ARTICULATION ENTRE LA VIE PERSONNELLE ET LA VIE PROFESSIONNELLE

- Sont anticipés les départs en congés familiaux afin de mettre en adéquation, dans la mesure du possible, les souhaits de l'agent et les perspectives d'évolution au sein de la Communauté de Communes.
  - ✓ action concrète : organisation d'un entretien avant un départ en congé familial à la demande de l'agent.
- Le retour d'un agent à son poste de travail après minimum 2 mois d'absence consécutive (maladie, maternité, congé parental...) est précédé d'un entretien avec le responsable et la DRH. Afin de permettre à l'agent de réintégrer son poste de manière sereine il pourrait être envisagé que l'agent puisse suivre une formation par exemple.
  - ✓ actions concrètes : entretien avec l'agent et formations.
- La Communauté de Communes de Hanau-La Petite Pierre a délibéré le 28 octobre 2021 sur l'instauration du télétravail. Mise à part le télétravail fixe, le télétravail flottant a été ouvert aux agents de la structure, à hauteur de 18 jours par an. Le télétravail flottant peut être sollicité pour des raisons familiales (ex : en cas de maladie d'un enfant, de grève des écoles/périscolaires, de contre-indication médicale à prendre la route en raison d'une grossesse...), ceci afin de permettre une meilleure articulation entre vie personnelle et vie professionnelle.
  - ✓ action concrète : délibération du 28 octobre 2021
- L'agent en situation de télétravail doit effectuer le volume d'heures prévu à son planning. Cependant, l'agent a la possibilité d'effectuer ces heures de manière plus flexible. Néanmoins, il s'engage à rester joignable aux horaires « habituels » de travail. Ceci afin de permettre, entre autres, aux parents de déposer leurs enfants à la crèche, à l'école, de prévoir un rendez-vous urgent chez un médecin...
  - ✓ action concrète : délibération du 28 octobre 2021

## LE DEROULEMENT DES ENTRETIENS DE RECRUTEMENT / DU CHOIX D'AVANCEMENT DE GRADE ET DE PROMOTION INTERNE

- Pour les postes à responsabilité (direction, responsables, chargés de missions), le jury de recrutement est obligatoirement mixte.
  - ✓ action concrète : mixité du jury (cf. les procès-verbaux d'entretiens)
  
- La Communauté de Communes de Hanau-La Petite Pierre a élaboré des critères objectifs, d'avancement de grade et de promotion interne applicables à tous les fonctionnaires.
  - ✓ action concrète : mise en application de ces critères
  
- Le choix des avancements de grade et de promotions internes se fait au regard des missions occupées ou qui seront occupées par l'agent, ainsi que de ses compétences professionnelles.
  - ✓ actions concrètes : avancement ou promotion envisageable si un poste est disponible et si l'entretien professionnel a abouti à des conclusions favorables.

## LA PREVENTION DE LA DISCRIMINATION ET DES ACTES DE VIOLENCE ET D'HARCELEMENT

- La Communauté de Communes de Hanau-La Petite Pierre a délibéré le 16 novembre 2017 sur son règlement intérieur, applicable depuis le 1er janvier 2018. Celui-ci prévoit des mesures de lutte contre le harcèlement moral, sexuel.
  - ✓ action concrète : communication régulière sur le règlement intérieur
  
- La Communauté de Communes de Hanau-La Petite Pierre a déployé en 2018 un plan ainsi qu'une procédure de signalement éthique.
  - ✓ actions concrètes : communication régulière sur le plan et la procédure de signalement éthique
  
- Une charte déontologique a été élaborée par le Centre de Gestion du Bas-Rhin (CDG67). Le déontologue a notamment la mission de « référent égalité professionnelle et lutte contre les discriminations ».
  - ✓ actions concrètes : communication de la charte et des missions du déontologue du CDG67 sur l'intranet

## UNE COMMUNICATION INTERNE SANS STEREOTYPE

- **La Communauté de Communes de Hanau-La Petite Pierre s'engage à communiquer en interne sans stéréotype**
  - ✓ actions concrètes : féminiser ou masculiniser les titres, grades et fonctions notamment sur les offres d'emploi, l'organigramme, les fiches de poste, etc...
  - Veiller à disposer d'une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur tous les documents internes.

Soumis à l'avis du Comité Technique commun en date du : 30 novembre 2022

Délibération du Conseil Communautaire en date du : 15 décembre 2022

Applicable du 1<sup>er</sup> janvier 2023 au 31 décembre 2025.

Publication effectuée sur l'intranet, ainsi que sur les panneaux d'affichages internes présents au sein de la Communauté de Communes.

Fait à Bouxwiller le 10 novembre 2022



Le Président,  
Patrick MICHEL