



EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE DE LA
COMMUNAUTE DE COMMUNES PAYS D'APT LUBERON

SEANCE DU JEUDI 25 NOVEMBRE 2021

L'an deux mille vingt et un, le vingt-cinq novembre à 18 heures, l'organe délibérant de la Communauté de Communes Pays d'Apt Luberon s'est réuni au siège de la Communauté de communes, sous la présidence de Gilles RIPERT.

DELIBERATION N° CC-2021-124

OBJET : PLAN D'ACTION RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE

MEMBRES EN EXERCICE : 48 - QUORUM : 25 - PRESENTS : 37 - PROCURATIONS : 5 - VOTANTS : 42

Présents :

APT : Mme Véronique ARNAUD-DELOY, M. Jean AILLAUD, Mme Emilie SIAS, M. Cédric MAROS, M. Frédéric SACCO, Mme Sylvie TURC, Mme Dominique SANTONI, Mme Laurence GREGOIRE, M. Dominique THEVENIAU, Mme Céline CELCE, M. Christophe CARMINATI.

BONNIEUX : M. Pascal RAGOT, Mme Evelyne BLANC

BUOUX : Mme Amélie PESSEMESE représentée par M. Hervé PLANCHON

CASENEUVE : M. Gilles RIPERT (Président)

CASTELLET-EN-LUBERON : M. Roger ISNARD

CERESTE : M. Gérard BAUMEL

GARGAS : Mme Laurence LE ROY, M. Patrick SIAUD, Mme Claire SELLIER, M. Benjamin BAGNIS

GIGNAC : Mme Sylvie PASQUINI

GOULT : M. Didier PERELLO représenté par Mme Mauricette CENCIARELLI

JOUCAS : M. Lucien AUBERT

LACOSTE : M. Mathias HAUPTMANN

LIOUX : M. Francis FARGE

MENERBES : M. Patrick MERLE

RUSTREL : M. Pierre TARTANSON

SAIGNON : M. Jean-Pierre HAUCOURT

SAINT-MARTIN-DE-CASTILLON : Mme Charlotte CARBONNEL représentée par M. Pascal DELAN

SAINT-PANTALEON : M. Luc MILLE

SAINT-SATURNIN-LES-APT : M. Christian BELLOT, M. Yves MARCEAU, Mme Sandrine ISSON

SIVERGUES : Mme Martine CALAS

VIENS : M. Frédéric ROUX

VILLARS : Mme Sylvie PEREIRA

Absents :

APT : Mme Isabelle TAILLIER, M. André LECOURT, M. Jean-Louis CULO

LAGARDE D'APT : Mme Elisabeth MURAT

MURS : M. Christian MALBEC

ROUSSILLON : Mme Gisèle BONNELY

Procurations :

APT : Mme Gaëlle LETTERON donne pouvoir à M. Jean AILLAUD, M. Yannick BONNET donne pouvoir à Mme Véronique ARNAUD-DELOY, M. Patrick ESPITALIER donne pouvoir à M. Frédéric SACCO.

AURIBEAU : M. Roland CICERO donne procuration à M. Roger ISNARD

SAINT-SATURNIN-LES-APT : Mme Patricia BAILLARD donne pouvoir à Mme Sandrine ISSON.

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, article 6 septies,

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

Vu le décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans 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,

Vu le référentiel de plans relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique,

Considérant que le président de la république a consacré en 2017 l'égalité entre les femmes et les hommes « grande cause du quinquennat »,

Considérant l'avis favorable du comité technique du 9 novembre 2021,

Le président de la communauté de communes informe l'assemblée délibérante que :

- La loi de transformation de la fonction publique rend obligatoire l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action pour les employeurs publics dont les établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants. La mise en œuvre effective de cette obligation prévoit que les plans d'action doivent être élaborés avant le 31 décembre 2020 et transmis avant le 1er mars 2021.
- En cas de non-respect de cette obligation, les employeurs s'exposent à des pénalités financières dans la limite de 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels.

La communauté de Communes Pays d'Apt Luberon doit donc mettre en place un plan d'action après consultations du comité technique.

Le contenu minimal du plan d'action est spécifié dans le décret 2020-528 du 4 mai 2020 :

Il doit identifier les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et leur calendrier de mise en œuvre pour chacun des quatre domaines énoncés par la loi à savoir :

- Évaluer, prévenir et le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes,
- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux 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 des agissements sexistes.

Ce plan fait l'objet d'un suivi et d'une évaluation annuelle afin de le réajuster le cas échéant. Le comité technique compétent est informé chaque année de l'état d'avancement des actions inscrites au plan d'action.

Le plan d'action doit être rendu accessible aux agents par voie numérique ou par tout autre moyen.

Le Président propose à l'assemblée de délibérer afin d'entériner le plan d'action proposée,

**L'ORGANE DÉLIBÉRANT DE LA COMMUNAUTE DE COMMUNES
OUÏ L'EXPOSÉ DU PRÉSIDENT
APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ**

À l'unanimité,

Approuve le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle,

Approuve la création d'un groupe de travail paritaire en charge de l'égalité professionnelle,

Autorise le Président à signer avec le centre de gestion du Vaucluse la convention d'adhésion au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination de harcèlement morale ou sexuel et d'agissements sexistes.

Mande le Président pour veiller à la mise en œuvre et au suivi du plan d'action,

Autorise le Président à signer tout document nécessaire à la mise en œuvre du plan d'action.

POUR EXTRAIT CONFORME

Le Président

Gilles RIPERT



La présente délibération peut faire l'objet d'un recours devant le Tribunal Administratif de Nîmes, dans un délai de deux mois à compter de la date à laquelle elle est devenue exécutoire.



**CONVENTION D'ADHÉSION AU DISPOSITIF DE
SIGNALEMENT DES ACTES DE VIOLENCE, DE
DISCRIMINATION, DE HARCELEMENT MORAL OU
SEXUEL ET D'AGISSEMENTS SEXISTES**

ENTRE :

Collectivité :

Représentée par :

Agissant en vertu d'une délibération du conseil (municipal, syndical, communautaire) en date du

D'une part,

ET

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de Vaucluse – 80 Rue Marcel Demonque – AGROPARC – CS 60508 – 84908 AVIGNON Cedex 9, représenté par son Président, Monsieur Maurice CHABERT, agissant en vertu de la délibération n° 21/17 du conseil d'administration en date du 29 juillet 2021, d'autre part,

Ci-après désigné le CDG 84

D'autre part,

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires,

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment ses articles 25 et 108-2 ;

Vu la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de Transformation de la Fonction Publique ;

Vu le décret n°85-643 du 26 juin 1985 relatif aux Centres de Gestion ;

Vu le décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale,

Vu le 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,

Vu la circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique ;

Accusé de réception en préfecture
084-200040624-20211125-2021-124-DE
Date de télétransmission : 07/12/2021
Date de réception préfecture : 07/12/2021

Article 1 : Objet de la convention

En application de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de Transformation de la Fonction Publique et du décret n°2020-256 du 13 mars 2020, les employeurs publics doivent mettre en place un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes.

Ce dispositif peut être confié au CDG84 à la demande des collectivités et établissements publics, conformément à l'article 26-2 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée et de l'article 2 du décret n°2020-256 du 13 mars 2020.

Par délibération n°21/17 du 29 juillet 2021, le CDG84 propose aux collectivités et établissements publics qui en font la demande, d'adhérer à cette mission :

- A titre gratuit pour les collectivités et établissements affiliés ;
- A titre onéreux, pour les collectivités et établissements non affiliés conformément aux tarifs délibérés par le Conseil d'administration.

La présente convention définit le cadre de la contractualisation de cette mission.

Article 2 : Périmètre et contenu du dispositif de signalement

Le dispositif de signalement des actes prévu par l'article 6 quater A de la loi n°83-643 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires comporte :

- Une procédure de recueil des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements ;
- Une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes ou témoins des actes ou agissements vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure de protection fonctionnelle appropriée et assurer le traitement des faits signalés, notamment par la réalisation d'une enquête administrative.

Ce dispositif ne se substitue pas aux autres voies :

- Procédure pénale, article 40 du code de procédure pénale, dépôt de plainte... ;
- Le recours hiérarchique ;
- La saisine des représentants du personnel ;
- La réclamation auprès des défenseurs des droits.

Article 3 : Saisine du dispositif

Ce dispositif peut être saisi par :

- Tout agent ou personne bénéficiaire qui s'estime victime de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que par les personnes témoins des actes concernés ;
- L'ensemble des personnels de la collectivité concernée (stagiaires, titulaires, contractuels, apprentis, bénévoles...);
- Les élèves ou étudiants en stage ;
- Les personnels d'entreprises extérieures intervenant au sein de la collectivité ;
- Les agents ayant quitté les services (retraite, démission) depuis moins de 6 mois ;
- Les candidats à un recrutement dont la procédure a pris fin depuis **3 mois maximum**

Accusé de réception en préfecture
084-200040624-20211125-2021-124-DE
Date de télétransmission : 07/12/2021
Date de réception préfecture : 07/12/2021

Accusé de réception en préfecture
084-200040624-20211125-2021-124-DE
Date de télétransmission : 07/12/2021
Date de réception préfecture : 07/12/2021

Article 4 : Commission de recueil et de traitement des signalements

Une commission de recueil et de traitement des signalements est mise en place. Elle est composée d'acteurs dont les compétences permettent d'analyser et de traiter les différents types de signalement transmis.

4.1 – Composition de la commission :

Cette commission, placée auprès du Pôle Santé et Sécurité au Travail, est composée à minima :

- d'un juriste spécialiste des questions statutaires,
- d'un médecin de prévention,
- d'un psychologue du travail,
- d'un membre de la Direction Générale,
- d'un responsable du Pôle Santé et Sécurité au Travail.

4.2 – Rôle de la commission

L'intervention de la commission signalement du CDG84 portera exclusivement sur les missions suivantes :

- Recueillir les signalements (étude de recevabilité de la saisine, identification des parties et caractérisation des signalements) ;
- Orienter et informer l'auteur du signalement sur ses droits et les suites envisageables. Proposer les mesures qu'elle estime opportunes ;
- Rédiger un rapport qui indique les préconisations destinées à l'employeur de la victime ou du témoin (mesures conservatoires pour faire cesser les faits, enquête administrative interne, mesures pour que la victime ne subisse pas de représailles, etc.) ;
- Suivre la situation jusqu'à sa résolution, et veiller au respect de ses préconisations.

4.3 – Déontologie et garantie de confidentialité de la commission

La commission est soumise au respect d'un certain nombre de principes déontologiques, à savoir :

- La confidentialité des données recueillies en application de l'article 23 du statut général des fonctionnaires ;
- La confidentialité et le secret professionnel liant certaines professions (médecins, psychologues) ;
- La neutralité vis-à-vis des victimes et des auteurs d'actes ;
- L'impartialité et l'indépendance des acteurs du dispositif.

Le dispositif de signalement permet de garantir la stricte confidentialité des informations communiquées aux agents victimes, témoins ou auteurs des actes ou agissements mentionnés à l'article 3 de la présente convention, y compris en cas de communication aux personnes ayant besoin d'en connaître pour le traitement de la situation.

Article 5 : Protection des données personnelles

Dans le cadre de leurs relations contractuelles, les Parties s'engagent à respecter la réglementation en vigueur applicable au traitement de données à caractère personnel et, en particulier, le règlement (UE) 2016/679 du 27 avril 2016 et la loi Informatique et Libertés du 6 janvier 1978.

Reçu de dépôt en préfecture
084-200040824-20211125-2021-124-DE
Date de télétransmission : 07/12/2021
Date de réception préfecture : 07/12/2021

Accusé de réception en préfecture
084-200040624-20211125-2021-124-DE
Date de télétransmission : 07/12/2021
Date de réception préfecture : 07/12/2021

Seules ont accès aux données personnelles, les membres de la commission, dans la limite pour chacun d'eux, des informations utiles pour le traitement du dossier. Aucune donnée n'est transmise à une tierce personne sans l'accord expresse de la ou des personnes concernées.

Conformément aux règles en vigueur, les personnes concernées ont, à tout moment, un droit d'accès, de correction et de suppression des données les concernant.

Tous les documents matériels et les données numériques font l'objet de mesures de sécurité et d'une traçabilité de leur usage.

Article 6 : Engagements et responsabilité de la collectivité ou de l'établissement public

6.1 – Désignation d'un référent par la collectivité

La collectivité ou l'établissement public désigne dans le cadre de cette convention, un référent qui sera le premier interlocuteur de la commission.

6.2 – Informations sur la mise en place du dispositif et les modalités de saisine

Indépendamment du CDG84, la collectivité ou l'établissement public s'engage à diffuser une information accessible aux agents placés sous son autorité sur l'existence de ce dispositif de signalement ainsi que sur les procédures et modalités définies.

6.3 – Respect de la procédure et responsabilités

L'autorité territoriale reste responsable de :

- la mise en œuvre des démarches relatives au signalement (enquête administrative, accompagnement psychologique et social...);
- l'assistance juridique et de la réparation des préjudices dans le cadre de la protection fonctionnelle ;
- la mise en œuvre des mesures conservatoires pour faire cesser les faits ainsi que les dispositions pour assurer la protection de la victime et/ou de l'auteur du signalement ;
- des suites disciplinaires à donner le cas échéant à l'égard des agents impliqués dans la procédure.

La responsabilité du CDG84 ne saurait être engagée en cas d'informations inexactes, incomplètes ou erronées.

La mise en œuvre des recommandations, avis ou suggestions formulées par la commission ad hoc, relève de la seule responsabilité de la collectivité. La responsabilité du CDG84 ne saurait être engagée en ce qui concerne les conséquences des mesures retenues et les décisions prises ou non par l'autorité territoriale.

La présente convention n'a par ailleurs ni pour objet, ni pour effet d'exonérer l'autorité territoriale de ses obligations relatives aux dispositions législatives et réglementaires.

Accusé de réception en préfecture 084-200040624-20211125-2021-124-DE Date de télétransmission : 07/12/2021 Date de réception préfecture : 07/12/2021

Accusé de réception en préfecture
084-200040624-20211125-2021-124-DE
Date de télétransmission : 07/12/2021
Date de réception préfecture : 07/12/2021

Article 7 : Conditions financières

Pour les collectivités et les établissements publics affiliés au CDG84, cette prestation est gratuite.

Pour les collectivités et les établissements publics non affiliés, la prestation de la commission de signalement sera rémunérée sur la base forfaitaire de 450 euros.

En tant que de besoin et de sollicitation d'une mission complémentaire portant sur la mise à disposition d'un psychologue du travail, d'un médecin de prévention, d'un conseiller en prévention... une proposition financière sera adressée à la collectivité.

A l'issue de la mission effectuée par la commission, une facture détaillant la prestation réalisée sera adressée à la collectivité ou l'établissement public.

Article 8 : Date d'effet

La date d'effet est fixée à la date du retour de la convention dans les services du CDG84, ce retour valant notification de la convention.

Article 9 : Durée de la prestation

La présente convention est conclue pour une durée de trois ans et sera renouvelée pour une durée identique par tacite reconduction.

Article 10 : Résiliation de la convention

La convention pourra être résiliée à l'initiative d'une des parties.

Cette résiliation pourra s'effectuer à l'expiration d'un délai de préavis de deux mois à compter de la date de réception de la décision expresse de résiliation par lettre recommandée avec avis de réception.

Article 11 : Compétences juridictionnelles

En cas de litige sur l'interprétation ou l'application de la présente convention, les parties s'engagent à rechercher une solution par voie amiable. A défaut, le Tribunal administratif de Nîmes est compétent.

Fait à Avignon, le

En deux exemplaires originaux

Le cocontractant

Cachet et signature

Le Président du CDG 84

Cachet et signature

Nom :

Qualité :

Monsieur Maurice CHABERT

Accusé de réception en préfecture
084-200040624-20211125-2021-124-DE
Date de télétransmission : 07/12/2021
Date de réception préfecture : 07/12/2021

Accusé de réception en préfecture
084-200040624-20211125-2021-124-DE
Date de télétransmission : 07/12/2021
Date de réception préfecture : 07/12/2021

RESSOURCES HUMAINES

PLAN D'ACTION RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE 2021-2023

COMITE TECHNIQUE DU 9 NOVEMBRE 2021

CONSEIL COMMUNAUTAIRE DU 25 NOVEMBRE 2021

COMMUNAUTÉ DE COMMUNES
PAYS D'APT LUBERON

COMMUNAUTÉ DE COMMUNES
PAYS D'APT
LUBERON

Accusé de réception en préfecture
084-200040624-20211125-2021-124-DE
Date de télétransmission : 07/12/2021
Date de réception en préfecture : 07/12/2021

TABLE DES MATIERES

Textes et documents de référence	3
Introduction	3
Etat des lieux :	4
1. Conditions générales d'emploi.....	4
2. Evolution de carrière et titularisation	5
3. Organisation du temps de travail.....	5
4. Conditions de travail et congés	6
5. Formation.....	6
6. Rémunérations (personnel permanent).....	7
Axe 1 : Gouvernance de la politique d'égalité professionnelle.....	8
Axe 2 : Traiter les écarts de rémunération	9
Axe 3 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique.....	9
Axe 4 : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale	10
Axe 5 : Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles	10

TEXTES ET DOCUMENTS DE REFERENCE

- Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, article 6 septies
- 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'action 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
- Référentiel de plans de plan relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

INTRODUCTION

Le président de la République a consacré en 2017 l'égalité entre les femmes et les hommes « grande cause du quinquennat ».

L'accord signé le 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique prévoit l'élaboration et la mise en œuvre par tous les employeurs publics d'un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle.

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique rend obligatoires l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action par tous les employeurs publics. La mise en œuvre effective de cette obligation prévoit que les plans d'action doivent être élaborés avant le 31 décembre 2020 et transmis au représentant de l'état avant le 1^{er} mars 2021.

Cette obligation incombe à l'Etat et ses établissements publics administratifs, ainsi qu'aux établissements publics de la fonction publique hospitalière **et aux collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants.**

En cas de non-respect de cette obligation, les employeurs s'exposent à des pénalités financières dans la limite maximale de 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels.

La Communauté de Communes Pays d'Apt Luberon doit donc mettre en place un plan d'action après consultation du comité technique.

Le contenu minimal du plan d'action est spécifié dans le décret 2020-528 du 4 mai 2020 :

Il doit identifier les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et leur calendrier de mise en œuvre pour chacun des quatre domaines énoncés par la loi à savoir :

- Evaluer, prévenir et le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux 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 des agissements sexistes.

Ce plan couvre la période 2021 à 2023 et s'applique à tous les services de la CCPAL.

Le plan fait l'objet d'un suivi et d'une évaluation annuelle afin de le réajuster le cas échéant. Le comité social compétent est informé chaque année de l'état d'avancement des actions inscrites au plan d'action.

Le plan d'action doit être rendu accessible aux agents par voie numérique ou par tout autre moyen.

Accusé de réception en préfecture
084-200040624-20211125-2021-124-DE
Date de télétransmission : 07/12/2021
Date de réception préfecture : 07/12/2021

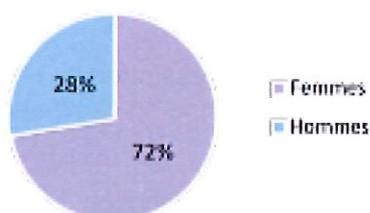
ÉTAT DES LIEUX :

Cet état des lieux sur l'égalité professionnelle reprend les principaux indicateurs du Rapport de Situation Comparée au 31 décembre 2020. Elle a été réalisée par le Centre de Gestion du Vaucluse par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2020 transmis en 2021 par la collectivité.

1. Conditions générales d'emploi

- ➔ Au 31 décembre 2020, la collectivité employait 144 femmes et 55 hommes sur emploi permanent

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre

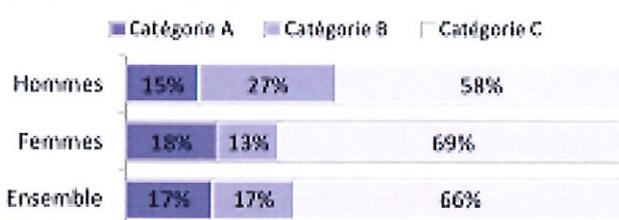


La collectivité emploie 1 agent sur emploi fonctionnel qui est un homme

Concernant les emplois permanents en équivalent temps plein rémunéré, on dénombre :

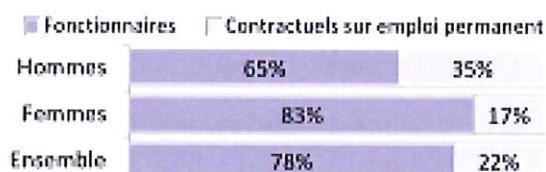
- 44,6 fonctionnaires hommes
- 120,3 fonctionnaires femmes
- 4,9 contractuels hommes
- 23,1 contractuelles femmes

- ➔ Répartition des agents par genre et par catégorie (emplois permanents)



Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
	76%	55%	76%

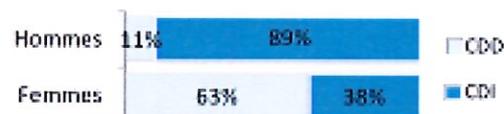
- ➔ 17 % des femmes sont contractuelles permanentes contre 35 % des hommes



- ➔ 77 % des fonctionnaires sont des femmes et 23 % des hommes
- ➔ 56 % des contractuels permanents sont des femmes et 44 % des hommes

- ➔ 38 % des femmes contractuelles sont en CDI contre 89 % des hommes

Au total, 26 agents en CDI sur 43 agents contractuels, soit 60 %



- ➔ Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	89%	11%
Technique	41%	59%
Culturelle	45%	55%
Sportive	-	-
Médico-sociale	97%	3%
Police	-	100%
Incendie	-	-
Animation	100%	-

Le cadre d'emplois le plus féminisé est celui des infirmiers territoriaux en soins généraux

Infirmiers territoriaux en soins généraux	100%
Auxiliaires de puériculture	100%
Adjointes territoriales d'animation	100%
Adjointes administratives	97%
Educatrices de jeunes enfants	93%

Le cadre d'emplois le plus masculinisé est celui des agents de maîtrise

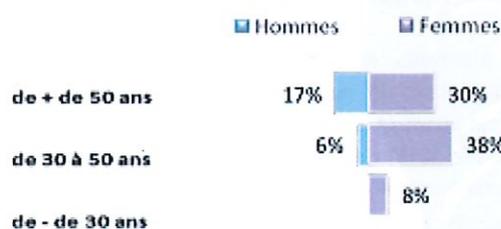
Agents de maîtrise	100%
Techniciens	83%
Adjointes techniques	52%

*Seuls les 5 premiers cadres d'emplois comprenant au moins 5 agents sur emplois permanents et féminisés ou masculinisés à plus de 50% sont pris en compte

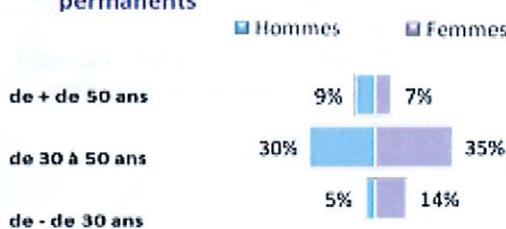
➔ Âge moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaire	Contractuel permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	46,33	38,75	45,07
Hommes	52,92	42,24	49,23

➔ Pyramide des âges des fonctionnaires



➔ Pyramide des âges des contractuels permanents

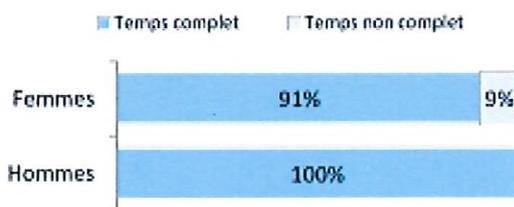


2. Evolution de carrière et titularisation

4 lauréats d'un concours nommés : dont 75 % concernent des femmes

3. Organisation du temps de travail

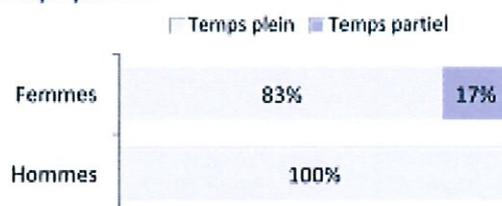
➔ Répartition des emplois à temps complet ou non complet



➔ La collectivité ne dispose pas d'une charte du temps

Une charte du temps regroupe les mesures visant à améliorer l'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée.

➔ Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel



➔ Précisions sur les temps partiels (sur autorisation ou de droit)



Accusé de réception en préfecture
084-200040624-20211125-2021-124-DE
Date de télétransmission : 07/12/2021
Date de réception préfecture : 07/12/2021

4. Conditions de travail et congés

➔ Taux d'absentéisme des agents permanents

	Femmes	Hommes
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	9,50%	2,68%
Ensemble : 7,61%		
Taux d'absentéisme médical* (absences pour motif médical hors congés maternité)	10,70%	2,68%
Ensemble : 8,49%		
Taux d'absentéisme Global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	11,84%	2,74%
Ensemble : 9,33%		

Formule du taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents sur emploi permanent x 365)

➔ Nombre moyen de jours d'absence par agent permanent en 2020

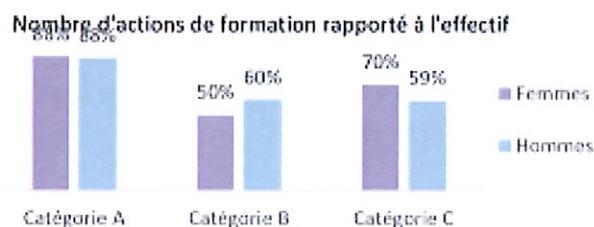
- ▶ En moyenne, 39,1 jours d'absence pour tout motif médical* en 2020 pour chaque femme présente dans la collectivité
- ▶ En moyenne, 9,8 jours d'absence pour tout motif médical* en 2020 pour chaque homme présent dans la collectivité

*Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail, maladie professionnelle

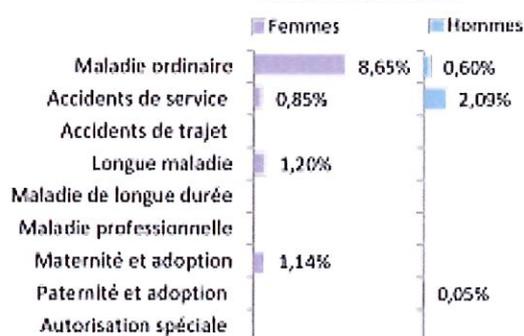
**Les absences pour "autres motifs" correspondent aux autorisations spéciales, par exemple pour motif familial, pour des concours ou examens professionnels... Ne sont pas comptabilisés les jours de formation, les absences pour motif syndical ou de représentation.

5. Formation

➔ 137 départs en formation concernant des agents permanents



Taux d'absentéisme



➔ Congés maternité, paternité ou adoption des agents permanents

- ▶ 7 congés maternité ou adoption en 2020
- ▶ Un congé paternité ou adoption en 2020

➔ 7 accidents du travail déclarés en 2020

- ▶ 2,8 accidents du travail pour 100 femmes en position d'activité au 31 décembre 2020
- ▶ 3 accidents du travail pour 56 hommes en position d'activité au 31 décembre 2020
- ▶ Les accidents du travail concernant des femmes ont été suivis de 447 jours d'arrêt
- ▶ Les accidents du travail concernant des hommes ont été suivis de 419 jours d'arrêt

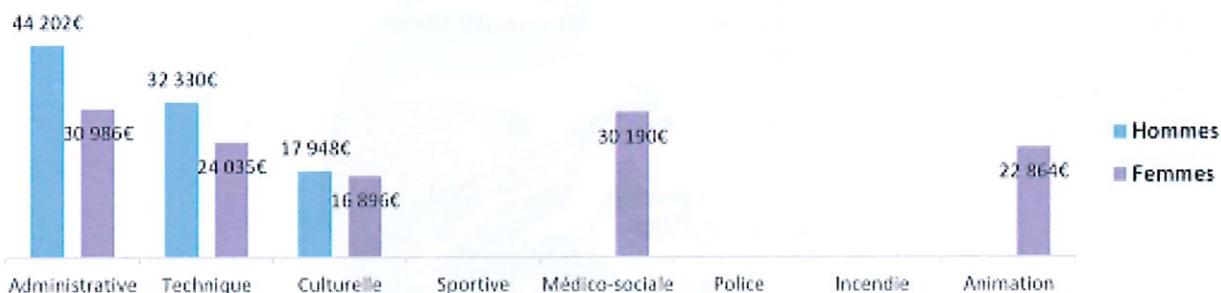
➔ Aucun départ en formation pour les agents non permanents en 2020

6. Rémunérations (personnel permanent)

➔ Rémunérations annuelles brutes moyennes en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) selon la catégorie hiérarchique et le statut



➔ Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la filière



➔ Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la catégorie et la filière

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	59 213 €	47 084 €	s	35 697 €	s	27 584 €
Technique	s	44 504 €	39 446 €	s	28 856 €	21 530 €
Culturelle	17 345 €	s	17 914 €	16 896 €	s	s
Sportive	s	s	s	s	s	s
Médico-sociale	s	33 790 €	s	s	s	25 114 €
Police	s	s	s	s	s	s
Incendie	s	s	s	s	s	s
Animation	s	s	s	s	s	22 489 €

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

AXE 1 : GOUVERNANCE DE LA POLITIQUE D'EGALITE PROFESSIONNELLE

Afin de s'inscrire dans une démarche active en matière d'égalité professionnelle, il est nécessaire que les membres du conseil communautaire de la Communauté de Communes du Pays d'Apt Luberon soient pleinement engagés dans l'élaboration et la mise en œuvre du plan d'action.

Voici les objectifs à atteindre et les actions proposées :

OBJECTIFS	ACTIONS	CALENDRIER PREVISIONNEL/ OBSERVATIONS
Soutenir l'élaboration et la mise en œuvre des politiques d'égalité et du plan d'action	Nommer un.e élu.e. en charge de l'égalité professionnelle	Nommé en juillet 2020
Nommer en interne un.e référent.e. égalité pour assurer la coordination du plan d'action	La Direction des ressources Humaines sera en charge de ce dossier	Fin d'année 2021
Création d'un groupe de travail paritaire	Composition proposée : <ul style="list-style-type: none"> • Le président de la CCPAL • Un.e élu.e. référent.e de l'égalité professionnelle • Le Directeur général des services • La Directrice des ressources humaines • Les représentants du personnel siégeant au comité technique 	1 ^{er} trimestre 2022
Sensibilisation des élu.e.s à la démarche d'égalité	Proposer une demi-journée de sensibilisation aux membres du conseil communautaire	2 ^{ème} semestre 2022
Assurer la diffusion du plan en interne et en externe	<ul style="list-style-type: none"> • Communiquer via : la messagerie électronique professionnelles (envois groupés et/ou ciblés des informations : mails, newsletters, etc....) • Tous les supports internes existants (flash info RH, guides, affiches, etc...) ou tout autre support à développer. • Campagnes de communication interne relayées à l'externe (trait d'union, ou autres supports à définir). 	<p>Première communication : fin d'année 2021 diffusion du plan d'action délibéré par les membres du conseil communautaire</p> <p>Communication suivante : à chaque étape d'avancement du plan d'action</p>
Assurer un suivi annuel du plan d'actions :	Présenter un plan d'étape chaque année au comité technique et au bureau ou au conseil communautaire	Dernier trimestre de chaque année

Accusé de réception en préfecture
084-200040624-20211125-2021-124-DE
Date de télétransmission : 07/12/2021
Date de réception préfecture : 07/12/2021

AXE 2 : TRAITER LES ECARTS DE REMUNERATION

Le préalable au lancement d'un plan d'action est de disposer d'une bonne connaissance de la situation actuelle en matière de rémunération.

La CCPAL s'est engagée depuis 2018 dans une politique de rémunération non discriminante en mettant en œuvre pour les titulaires et non titulaires un régime indemnitaire basé sur les fonctions.

OBJECTIFS	ACTIONS	CALENDRIER PREVISIONNEL/ OBSERVATIONS
Identifier les écarts de rémunération éventuels pour des emplois de même nature	Mettre à jour annuellement les données qui pourront être extraite en partie du rapport unique social	Dernier trimestre de chaque année
Analyser et réduire les écarts si nécessaire	Diagnostiquer et préconiser des mesures pour réduire les écarts si nécessaire	Démarche pluriannuelle
S'assurer de l'égalité de rémunération à l'embauche quel que soit le sexe, à compétences et expériences équivalentes	Réaliser un bilan annuel	Démarche pluriannuelle

AXE 3 : GARANTIR L'EGAL ACCES DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CADRES D'EMPLOIS, GRADES ET EMPLOIS DE LA FONCTION PUBLIQUE

Dans une politique d'égalité professionnelle, l'égal accès des femmes et des hommes aux grades et emplois pourra être favorisé grâce au développement d'une mixité de métier, que ce soit par le recrutement, la communication, mais aussi par un accompagnement de parcours visant à l'égal accès aux responsabilités professionnelles.

OBJECTIFS	ACTIONS	CALENDRIER PREVISIONNEL/ OBSERVATIONS
Développer la mixité des métiers et assurer l'absence de discrimination dans le processus de sélection des candidatures	Actions proposées : 1. Mise à jour des fiches de poste sans stéréotype de sexe 2. Mettre en avant des portraits de femmes et d'hommes dans des métiers où un genre est minoritaire 3. Mettre à jour la charte du recrutement 4. Former les jurys de recrutement 5. Mixité des jurys de recrutement	Fin 2021 Courant 2022 Fin 2023 Fin 2023 Fin 2023
Assurer l'égal accès à la formation pour tous	1. Communiquer chaque année sur le plan de formation 2. Favoriser l'accès des formations aux personnels peu qualifiés 3. Développer la formation à distance afin qu'elle soit accessible pour tout.te.s.	Démarche annuelle à chaque préparation des budgets

Accusé de réception en préfecture
 084-200040624-20211125-2021-124-DE
 Date de télétransmission : 07/12/2021
 Date de réception préfecture : 07/12/2021

AXE 4 : FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE

OBJECTIFS	ACTIONS	CALENDRIER PREVISIONNEL/ OBSERVATIONS
Veiller au respect du temps de travail, des droits et garantie	Informier et rappeler régulièrement les règles aux responsables de service à ce sujet	2021-2022-2023
Organiser le travail à distance	1. Mise en place du télétravail à compter du 1 ^{er} janvier 2021 2. Former les managers et les agents	Déjà mis en place Formation prévue en 2022
Adapter l'organisation du travail et le temps de travail	1. Etudier avec bienveillance les demandes de temps partiel, 2. Etudier avec bienveillance les demande d'aménagement d'horaire, 3. Rappeler le droit à la déconnexion,	Déjà mis en place Etablir une charte du droit à la déconnexion en 2023
Accompagner la maternité et la paternité	Informier les agents concernés de leur droits	Déjà mis en place
Redynamiser la communication sur la politique sociale existante, notamment à destination des familles	1. Diffusion chaque année des informations du Comité National d'Actions sociales (CNAS)	Déjà mis en place

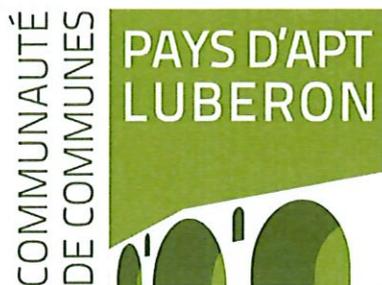
AXE 5 : PREVENIR ET LUTTER CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

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 Toutes les collectivités ou établissement public doit mettre en œuvre un dispositif de signalement et de traitement des actes de violences, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes.

La CCPAL propose de signer la convention avec le Centre de gestion du Vaucluse.

OBJECTIFS	ACTIONS	CALENDRIER PREVISIONNEL/ OBSERVATIONS
Déployer un dispositif de signalement	Signer la convention avec le centre de gestion du Vaucluse	Fin d'année 2021
Orienter les agents victimes de violences vers les structures compétentes	Informier le personnel de l'existence du dispositif mis en place par le CDG 84 et orienter les agents.	Communication faite par note de service et par mail – fin d'année 2021
Traitement des situations	Par la commission mise en place par le centre de gestion du Vaucluse	En fonction des signalements

Accusé de réception en préfecture
084-200040624-20211125-2021-124-DE
Date de télétransmission : 07/12/2021
Date de réception préfecture : 07/12/2021



APT, AURIBEAU, **BONNIEUX**, BUOUX, **CASENEUVE**, CASTELLET-EN-LUBERON, **CÉRESTE**, GARGAS, **GIGNAC**, GOULT, **JOUCAS**, LACOSTE, **LAGARDE D'APT**, LIOUX, **MÉNERBES**, MURS, **ROUSSILLON**, RUSTREL, **SAIGNON**, SAINT-MARTIN-DE-CASTILLON, **SAINT-PANTALÉON**, SAINT-SATURNIN-LÈS-APT, **SIVERGUES**, VIENS, **VILLARS**.

” Un territoire, des communes...votre Interco !
Pour un développement solidaire, durable et
authentique de notre territoire. “

Communauté de communes
Pays d'Apt Luberon

81 avenue Frédéric Mistral 84 400 APT
T. 04 90 04 97 77 www.paysapt-luberon.fr
Procédure de rédaction : 08/12/2021
084-200040824-20211125-2021-124-DE
Date de transmission : 07/12/2021
Date de réception préfecture : 07/12/2021

www.paysapt-luberon.fr

A APT, le

Le Président,

Gilles RIPERT

Accusé de réception en préfecture
084-200040624-20211125-2021-124-DE
Date de télétransmission : 07/12/2021
Date de réception préfecture : 07/12/2021