



VAL DE CHER
CONTROIS
Territoire de progrès

PLAN D'ACTION

Relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les
hommes

2025 -2027

Introduction

L'égalité professionnelle définit comme l'égalité des droits et des chances entre les femmes et les hommes notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi, l'accès aux responsabilités professionnelles, les conditions de travail, la formation, la qualification, la mobilité, la promotion, l'articulation des temps de vie et la rémunération.

L'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018 prévoit l'élaboration et la mise en œuvre par les employeurs publics d'ici le 31 décembre 2020, d'un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sur une durée de 3 ans.

La loi n° 2019-828 du 06 août 2019 de transformation de la fonction publique a créé un article 6 septies dans la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, qui dispose afin d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les collectivités territoriales et EPCI de plus de 20 000 habitants élaborent et mettent en œuvre, au plus tard le 31 décembre 2020, un plan d'action pluriannuel d'une durée de trois ans renouvelables.

Le décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définit les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique : le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est établi et, le cas échéant, révisé par l'autorité territoriale après consultation du Comité Social Territorial.

Il précise la période sur laquelle il porte, dans la limite de trois ans.

Il définit, pour cette période, la stratégie et les mesures destinées à réduire les écarts constatés.

Il précise pour chacun de ces domaines les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et leur calendrier de mise en œuvre.

Le Comité Social Territorial est informé chaque année de l'état d'avancement des actions inscrites au plan.

Une communication est déployée auprès de l'ensemble des agents afin de favoriser l'implication de tous les acteurs et l'appropriation par chacun des enjeux de l'égalité professionnelle.

Le premier plan d'action relatif à l'égalité professionnelle est établi au plus tard le **31 décembre 2024** et transmis au préfet au plus tard le **28 février 2025**.

Thématiques du plan d'action :

Le plan d'action doit à minima comporter des mesures visant :

- A traiter les écarts de rémunération,
- A garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique,
- A 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 et sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Le présent plan d'action, établi pour les années 2025, 2026 et 2027, a été élaboré en concertation avec les représentants du personnel, dans le cadre d'un groupe de travail dédié sous l'égide de Monsieur le Directeur Général des Services.

Il a fait l'objet d'une présentation au Comité Social Territoriale du 10 décembre 2024 et sera présenté à l'assemblée délibérante lors du conseil communautaire du 28 avril 2025.

Le plan d'action est rendu accessible sur le site internet de la collectivité.

SOMMAIRE

I. Diagnostic

1. Répartition femmes-hommes au sein des effectifs
 - 1.1. Une féminisation
 - 1.2. Un taux de féminisation variable en fonction des filières et du niveau hiérarchique
 - 1.3. Pyramide des âges des agents sur un emploi permanent
 - 1.4. Un recrutement féminisé en 2023
 - 1.5. Des départs essentiellement liés à la retraite
 - 1.6. Avancement de grade et promotion interne en 2023
 - 1.7. Répartition femmes-hommes par responsabilité
2. Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
3. Articulation activité professionnelle et vie personnelle et familiale
 - 3.1 Les heures supplémentaires
 - 3.2 Le temps partiel
 - 3.3 Le télétravail
 - 3.4 Des absences
 - 3.5 Le recours à la formation professionnelle
 - 3.6 une représentation au sein du Comité Social Territorial
4. Actions relatives aux discriminations, actes de violence, harcèlement moral ou sexuel et agissements sexistes

II. Cadre d'élaboration d'un plan d'action égalité professionnelle

1. L'obligation d'élaboration d'un plan d'action
2. Des objectifs à atteindre accompagnés d'un calendrier, d'indicateurs de suivi et de modalités d'évaluation
3. L'organisation du dialogue social

III. Les thématiques obligatoires du plan d'action

1. Evaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération
 - Analyser les modalités d'attribution des primes relatives au mérite et au temps de travail
 - Etablir une politique de promotion
 - Publication des 10 plus hautes rémunérations
2. Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois dans la fonction publique
 - Accompagnement des parcours et égal accès aux responsabilités professionnels
 - Mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées

IV. Articulation entre la vie personnelle et vie professionnelle

- Adaptation de l'organisation du travail et du temps de travail
- Mise en œuvre du télétravail

V. Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations

- Modalité de mise place d'un dispositif de signalement, de traitement et suivi des violences sexuelles et sexiste, les harcèlements et des discriminations

VI. Gouvernance de la politique d'égalité professionnelle

I. DIAGNOSTIC

Le préalable au lancement d'un plan d'action est de disposer d'une bonne connaissance de la situation de départ. Un diagnostic précis et détaillé permet de distinguer les priorités d'action et de définir de manière pertinente des objectifs à atteindre.

Effectifs de la communauté en 2023

	Fonctionnaires		Contractuels	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A	3	7	3	4
Catégorie B	6	5	5	7
Catégorie C	5	11	7	30
Total	14	23	15	41

1. Répartition femmes-hommes au sein des effectifs

1.1 Une féminisation

Au 31 décembre 2023, la Communauté de Communes Val de Cher Controis rémunérait 93 agents (emplois permanents et non permanents) dont 64 femmes et 29 hommes.

Répartition des effectifs par statut et par sexe

SEXE	TITULAIRE	CONTRACTUEL	TOTAL
FEMME	23	41	64
HOMME	14	15	29
TOTAL	37	56	93

Ratio femmes-hommes des emplois rémunérés au 31 décembre 2023

43 % des emplois non permanents sont occupés par des femmes. On constate ainsi un déséquilibre fortement marqué par la féminisation pour les emplois les moins stable.

Les emplois permanents comprennent les emplois d'adjoint d'animation, Assistant d'Enseignement Artistique, Médico-sociale occupés à 75 % par des femmes.

1.2 Un taux de féminisation variable en fonction des filières et du niveau hiérarchique

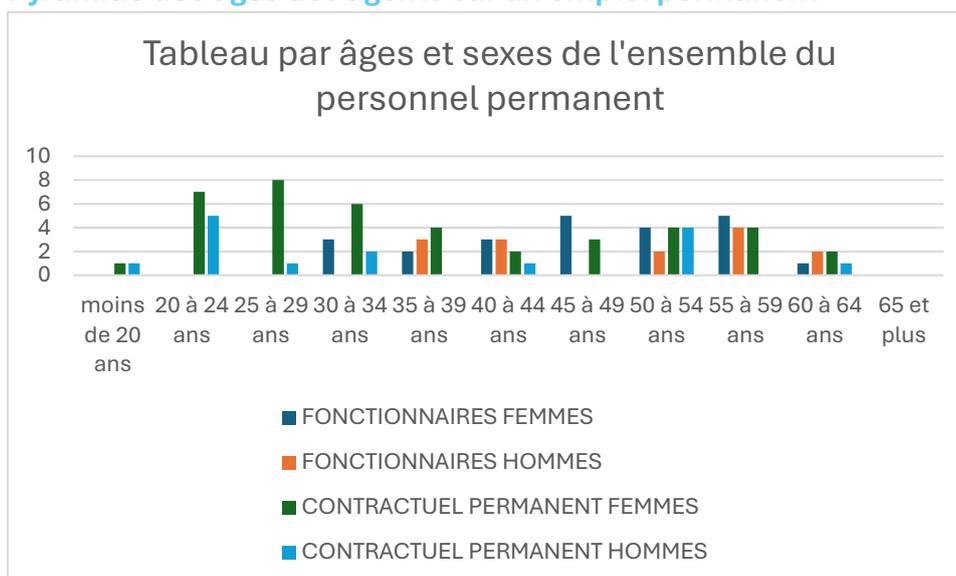
Répartition femmes-hommes selon les filières (ensemble des emplois permanents)

FILIERE	TITULAIRE		CONTRACTUEL	
	FEMME	HOMME	FEMME	HOMME
ADMINISTRATIF	12	2	14	3
TECHNIQUE	1	3	0	1
SPORTIF	0	2	0	0
ANIMATION	6	6	21	7
MEDICO-SOCIAL	3	0	2	0
CULTURELLE	1	1	4	4
TOTAL	23	14	41	15

Répartition hommes-femmes selon les catégories (ensemble des emplois permanents)

FILIERE	A		B		C	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
Administrative	6	5	3	0	17	0
Technique	1	1	0	0	0	3
Culturelle	0	0	5	5	0	0
Médico-Sociale	3	0	2	0	0	0
Sportive	0	0	0	2	0	0
Animation	0	0	3	4	24	9

1.3 Pyramide des âges des agents sur un emploi permanent



1.4 Un recrutement féminisé en 2023

Répartition des recrutements sur 2023 (Fonctionnaires et contractuels hors remplacement)

RECRUTEMENTS 2023 (hors remplacement)			
FONCTIONNAIRES		CONTRACTUELS	
HOMME	FEMME	HOMME	FEMME
0	0	7	12

1.5 Des départs essentiellement liés à la retraite

Départs de fonctionnaires par catégorie hiérarchique et par sexe

7 agents ont quitté la collectivité en 2023, dont 2 agents de la catégorie A (1 détachement dans sa collectivité d'origine et 1 agent en retraite), 3 agents de catégorie C sont partis en retraite (dont 2 femmes et 1 homme) 2 agents de catégorie C pour démission (1 homme et 1 femme).

Répartition des départs de fonctionnaires définitifs par motif et par sexe

DEPART		
MOTIF	HOMME	FEMME
DETACHEMENT		1
RETRAITE	1	3
DEMISSION	1	1

Répartition des départs de contractuels sur un emploi permanent par motif et par sexe

DEPART		
MOTIF	HOMME	FEMME
FIN DE CDD	5	4

1.6 Avancement de grade et promotion interne en 2023

Répartition des avancements de grade par filière et catégorie

Filière	Cat A		Cat B	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	1			1
Technique				
Culturelle				
Médico-Sociale				
Sportive	1			
Animation				

Répartition hommes-femmes pour la promotion interne

Il y a eu 7 présentations à la promotion interne dont

- 1 homme pour la Catégorie A
- 1 femme pour la Catégorie A
- 3 femmes pour la Catégorie B
- 2 hommes pour la Catégorie B

Aucun agent n'a été promu en 2023.

1.7 Répartition femmes-hommes par responsabilité

Services	Cat A		Cat B		Cat C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administratif	1	2				
Technique	1	1				
Enfance Jeunesse			3	4	4	1
France Services					2	
Communication			1			
Urbanisme			1			
Ressources Humaines					1	
Petite enfance	1					
Ecole de musique				1		
Finances		1				
TOTAL	3	4	5	5	7	1

Il y a 15 femmes et 10 hommes qui ont un poste à responsabilité

2. Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Masse salariale brute annuelle cumulée des 10 plus hautes rémunérations

Année	Masse salariale brute annuelle	Nombre de Femmes concernées	Masse salariale brute annuelle des femmes	Nombre d'hommes concernés	Masse salariale brute annuelle des hommes
2023	555285.80	4	200551.06	6	354734.74

Rémunération brute annuelle moyenne femmes-hommes rapportée aux effectifs rémunérés par catégorie

Rémunération Brute annuelle moyenne Homme/Femme par catégorie					
Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
56396,52	35808,57	21520,32	22249,22	18037,88	14692,99

On constate notamment un écart important en catégorie A qui s'explique par le fait que les deux postes de DGS et de DGSA sont occupés par des hommes, et en catégorie C par le fait que plusieurs postes d'animateur sont des postes à temps non complet occupés par des femmes.

Rémunération brute annuelle moyenne femmes-hommes rapportée aux effectifs rémunérés par catégorie, sans les 10 plus hautes rémunérations

Rémunération Brute annuelle moyenne Homme/Femme par catégorie sans les 10 plus hautes rémunérations					
Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
34261,69	28792,93	18610,62	20435,33	18037,88	14692,99

Insee 2022

En 2022, un salarié de la fonction publique territoriale (FPT) perçoit en moyenne 2 145 euros net par mois en équivalent temps plein ; cette moyenne prend en compte tous les agents des collectivités locales, tous statuts et catégories confondus, qu'ils soient fonctionnaires ou non. Ce salaire net moyen augmente de 4,1 % sur un an en euros courants. Compte tenu du fort regain d'inflation en 2022 (+5,2 % après +1,6 % en 2021), le salaire net moyen en euros constants diminue de nouveau (-1,1 %), après une baisse en 2021 (-0,5 %).

Le salaire net moyen des fonctionnaires, qui représentent trois agents sur quatre dans la FPT, baisse de 1,4 % en euros constants ; celui des non-fonctionnaires augmente de 0,9 %.

Le salaire net moyen en équivalent temps plein atteint 2 021 euros par mois dans les communes et 2 351 euros dans les départements. Les femmes gagnent en moyenne 7,9 % de moins que les hommes, un écart en très légère baisse sur un an (-0,1 point). À caractéristiques identiques, l'écart est de 4,8 %, inchangé par rapport à 2021.

Pour les agents présents toute l'année en 2021 et en 2022 chez le même employeur avec la même quotité de travail, soit près de deux agents sur trois dans la FPT, le salaire net moyen augmente de 0,2 % en euros constants.

La Communauté de Communes

Le salaire mensuel brut moyen des fonctionnaires est de 2954 € et pour les non-fonctionnaires de 1158 €

- Pour les fonctionnaires, 2627€ pour les femmes contre 3491€ pour les hommes, soit une différence de 33 %,
- Pour les contractuels, 1132€ pour les femmes contre 1223€ pour les hommes, soit une différence de 8 %  la moyenne de toutes les rémunérations y compris les contrats de quelques heures (musique, animation).

3. Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle

3.1 Les heures supplémentaires

Répartition annuelle des heures supplémentaires par grade et par genre (seuls les grades concernés apparaissent)

GRADES	HOMMES	FEMMES
ATTACHE PRINCIPAL	0	3.50
ASSISTANT D'ENSEIGNT ARTIST PRINC 1ère classe	188.30	0
ASSISTANT D'ENSEIGNT ARTIST PRINC 2ème classe	50.60	2
ADJOINT D'ANIMATION	17.50	180.40
ADJT D'ANIM PRINC 1classe	10	0
ADJT D'ANIM PRINC 2classe	183	4
EDUCATEUR SPORTIVE	12	0
TOTAL	461.40	189.90

On constate un nombre d'heures supplémentaires beaucoup plus élevé pour les hommes que pour les femmes, alors même que les effectifs sont très largement féminisés. Toutefois, les grades les plus concernés par les heures supplémentaires correspondent à des métiers exercés en majorité par des hommes de la collectivité.

3.2 Le temps partiel

Répartition temps plein/temps partiel

TOTAL COMPLET TITULAIRE FEMME	19	TOTAL COMPLET TITULAIRE HOMME	14
TOTAL NON COMPLET TITULAIRE FEMME	4	TOTAL NON COMPLET TITULAIRE HOMME	1
TOTAL COMPLET CONTRACTUEL FEMME	15	TOTAL COMPLET CONTRACTUEL HOMME	5
TOTAL NON COMPLET CONTRACTUEL FEMME	26	TOTAL NON COMPLET CONTRACTUEL HOMME	9
TOTAL	64	TOTAL	29

Répartition temps partiel sur autorisation/de droit

2 Femmes titulaires sont en temps partiel sur autorisation.

3.3 Le télétravail

Le télétravail contribue à améliorer la Qualité de Vie au Travail (QVT) des agents en leur permettant de mieux concilier vie professionnelle et vie privée, en favorisant la concentration et en réduisant le stress (des trajets notamment).

Lors du 1^{ère} trimestre 2023, l'assemblée délibérante a autorisé l'expérimentation du télétravail au sein de la Communauté. Celle-ci a démarré le 11 décembre 2023 auprès de 5 télétravailleurs, pour une durée d'un an, cette action est reconduite depuis.

Composé de femmes

5 agents **femmes** ont bénéficié de l'action du télétravail.

3.4 Des absences

Nombre de fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent absents au moins une fois dans l'année par motif

MOTIF	NOMBRE D'AGENT			
	Fonctionnaires		Contractuels	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Garde d'enfant	2	1	0	3
Evènement Familiaux	4	2	0	2
Maladie	2	8	0	6
Déménagement	0	0	0	1

Nombre d'agent par catégorie et le nombre total de jours épargnés restant depuis la mise en place du compte épargne temps en 2023

COMPTÉ EPARGNE TEMPS (CET)		
CATEGORIE	Nombre de personne ayant un CET	Nombre de CET épargnés
A	13	184.50
B	11	203
C	17	312.50

Nombre de jours de CET épargnés par catégorie pour l'année 2023

NOMBRES DE JOUR EPARGNES PAR CATEGORIE		
A	B	C
49	16	36,5

3.5 Le recours à la formation professionnelle

Tous les agents, qu'ils soient fonctionnaires ou contractuels, ont le droit à la formation dans le cadre de leurs fonctions.

FORMATION	Fonctionnaires		Contractuels	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
NOMBRE D'AGENT	1	4	3	7
NOMBRE DE JOURS DE FORMATION	3	9.5	25	55

3.6 Une représentation au sein du Comité Social Territorial

Nombre de femmes et d'hommes siégeant au CST en 2023

Comité Social Territorial	TOTAL	FEMMES	HOMMES
Représentant de la collectivité	6	2	4
Titulaires	3	1	2
Suppléants	3	1	2
Représentant du personnel	6	5	1
Titulaires	3	2	1
Suppléants	3	3	0

4. Actions relatives aux discriminations, actes de violence, harcèlement moral ou sexuel et agissements sexistes

Les propos discriminatoires et/ou déplacés, les agissements sexistes, le harcèlement moral ou sexuel seront condamnés par la collectivité qui mettra en œuvre des actions appropriées à l'encontre des personnes qui feront preuve de manquements à leurs obligations de professionnelles ou de fonctions.

II. CADRE D'ELABORATION D'UN PLAN D'ACTION EGALITE PROFESSIONNELLE

1. L'obligation d'élaboration d'un plan d'action

L'écart de rémunération constaté entre les hommes et les femmes fonctionnaires en 2023 résulte principalement de 3 facteurs :

- Une prépondérance des femmes dans les catégories C et B notamment de la filière animation au sein du service enfance jeunesse.
- Le travail à temps partiel essentiellement féminin : 4 femmes à temps non complet pour un seul homme.
- La direction générale pourvue par des hommes.

Pour résorber progressivement cet écart la communauté de communes envisage de mettre en place un plan d'actions pluriannuel qui s'attachera à augmenter le passage à temps complet pour les femmes.

2. L'organisation du dialogue social

Le dialogue social est déjà mis en place par l'organisation de 4 CST annuels, Nous diffusons le rapport d'activité, le RSU, Intercom, les offres d'emplois, etc ... à poursuivre.

III. LES THEMATIQUES OBLIGATOIRES DU PLAN D'ACTION

1. Evaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération

Cotation des postes

Définition	La cotation des postes est un outil qui permet de déterminer des niveaux de responsabilité et de sujétions (spécificités et particularités du poste)
Méthodologie	Méthodologie issue du RIFSEEP
Objectif(s) à atteindre	Déterminer objectivement les niveaux de responsabilité et de sujétions des postes, afin de tenir compte de toutes les dimensions de la politique de ressources humaines (RI, adéquation grade poste ... dont celui de l'égal accès aux postes à responsabilité)
Actions de mise en œuvre de la mesure	Cotation des postes déjà réalisées : C, B et A avec distinction du niveau de fonction hiérarchique
Moyens et outils mis à disposition	Fiches de postes descriptives, entretien professionnel, organigramme
Mise en œuvre	Depuis décembre 2017

Analyser les modalités d'attribution des primes relatives au mérite et au temps de travail

Identification des primes concernées dans la collectivité	Part variable au mérite : « prime d'engagement professionnel » CIA Par ailleurs il existe un plafond d'IFSE différent en fonction des différents grades. Pour le reste, il n'y a pas d'impact au niveau du régime indemnitaire.
Actions de mise en œuvre de la mesure	Cotation des postes et ajustements
Indicateurs de suivi et d'évaluation	Evaluation professionnelle
Moyens et outils mis à disposition	Groupe de travail avec les représentants du personnel Comité Social Territorial
Mise en œuvre	Depuis décembre 2017

Etablir une politique de promotion

Objectif	La mise en place des Lignes directives LDG pour promotion et valorisation est instaurées, une stratégie pluriannuelle de pilotage.
Actions de mise en œuvre de la mesure	<p>Seuls les agents remplissant les conditions statutaires requises peuvent bénéficier d'un avancement de grade, définies par les statuts particuliers des cadres d'emplois concernés.</p> <p>L'autorité territoriale prendra les décisions individuelles en matière d'avancement de grade, sans préjudice du pouvoir d'appréciation de l'autorité compétente en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général, en tenant compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents appréciés au regard des critères suivants :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Investissement de l'agent, 2. Capacité d'adaptation de l'agent à un poste supérieur, 3. Besoin de l'EPCI adéquation grade/fonction 4. Effort de formation. <p>Seuls les agents remplissant les conditions statutaires requises par les statuts particuliers des cadres d'emplois concernés et inscrits sur une liste d'aptitude relative à la promotion interne établie par le Président du Centre de Gestion peuvent bénéficier d'une promotion interne à un grade de niveau supérieur.</p> <p>La Communauté de Communes Val de Cher Controis donne l'ordre de priorité aux critères de</p>

	modalités de proposition à la promotion interne suivantes : 1. Présentation de l'agent au concours au moins une fois, 2. S'être inscrit aux tests de suivi de la préparation au concours, 3. Besoin de l'EPCI adéquation grade/fonction, 4. Effort de formation de l'agent tout au long de sa carrière.
Mise en œuvre le	01/01/2022

Publication des 10 plus hautes rémunérations

Objectif	Publication des 10 plus hautes rémunérations de la collectivité avec indication de la proportion d'hommes et de femmes
Actions de mise en œuvre de la mesure	Extraction des données et mise en ligne de l'information (année N+1)
Indicateurs de suivi et d'évaluation	Inclus dans le rapport social unique (RSU)
Mise en œuvre depuis	2023

2. Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois dans la fonction publique

Mixité des métiers

Objectif	Garantir l'accès des femmes aux mêmes postes que les hommes.
Indicateurs de suivi et d'évaluation	La Communauté garantit l'accès des femmes aux mêmes cadres d'emplois et grades que les hommes selon le tableau de compétences pour chaque postes de recrutements.
Mise en œuvre	Depuis 2007

Accompagnement des parcours et égal accès aux responsabilités professionnelles

Objectif	L'accompagnement est fait tout le long du parcours d'un agent avec ou sans responsabilité professionnelle.
Actions de mise en œuvre de la mesure	Elles sont faites par le moyen des formations.
Moyens et outils mis à disposition	Formations CNFPT ou autres.
Mise en œuvre	Depuis 2007

Mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées

Objectif	La mise en œuvre des nominations est faite aussi bien pour une femme que pour un homme sans restriction.
Indicateurs de suivi et d'évaluation	Les femmes sont nommées si le déroulement de carrière le permet.
Mise en œuvre	Depuis la création de la Communauté (2007)

IV. ARTICULATION ENTRE LA VIE PERSONNELLE ET VIE PROFESSIONNELLE

Adaptation de l'organisation du travail et du temps de travail

Adaptation par service	Amplitude de travail de 8h à 18h. Temps de travail journalier à effectuer dans l'amplitude.
------------------------	--

Mise en œuvre du télétravail

Action de mise en œuvre du télétravail	<p>Le télétravail n'est pas un droit mais une modalité du travail, accordée aux agents, fonctionnaires ou contractuels sous réserve de l'intérêt du service soit préservé.</p> <p>Aucun candidat a un emploi ne peut être incité à accepter un poste sous condition d'exercer un télétravail, aucun emploi ne peut être réservé à un agent en télétravail, ni sous condition de ne pas demander à télétravailler.</p> <p>L'accord express de l'agent est formalisé dans un arrêté, s'il est fonctionnaire, ou dans un avenant à son contrat, s'il est contractuel. L'acte autorisant l'exercice des fonctions en télétravail mentionnera les jours de référence travaillés ainsi que les plages horaires durant lesquelles l'agent exerçant ses activités est à la disposition de son employeur et peut être joint, par référence au cycle de travail de l'agent et aux amplitudes horaires de travail habituelles et dans le respect des plages fixes telles qu'elles sont définies dans la collectivité. Il s'agit de garantir une séparation claire entre obligations professionnelles et vie privée. En dehors</p>
--	---

	de ces plages horaires, l'agent en télétravail sera présumé « déconnecté ».
Moyens et outils mis à disposition	L'employeur met à la disposition des agents autorisés à exercer leurs fonctions en télétravail les outils de travail suivants : <ul style="list-style-type: none"> • Ordinateur portable, • Accès à la messagerie professionnelle, • Accès aux logiciels indispensables à l'exercice des fonctions, • Etc ... La collectivité fournit et assure la maintenance de ces équipements
Mise en œuvre	27 mars 2023

V. LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES, LES HARCELEMENTS ET LES DISCRIMINATIONS

Modalités de mise en place d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexiste, les harcèlements et des discriminations

Définition	« Les administrations mettent en place un dispositif qui a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés. Ce dispositif permet également de recueillir les signalements de témoins de tels agissements »
Objectif(s) à atteindre	Informer l'employeur de toute situation de violence sexuelle ou sexiste, de harcèlement ou de discrimination ; Permettre à l'employeur de prendre rapidement les mesures correctives nécessaires
Actions de mise en œuvre de la mesure	Une convention d'adhésion au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique mise en place par le CDG 41.
Mise en œuvre	Au 01/01/2024

VI. GOUVERNANCE DE LA POLITIQUE D'EGALITE PROFESSIONNELLE

➤ Rôle du service des Ressources Humaines

La gestion des ressources humaines – GRH dans une collectivité territoriale constitue une fonction stratégique. Elle comporte des règles spécifiques par rapport au secteur privé et s'appuie sur quelques textes essentiels dont tous les autres découlent. La gestion des ressources humaines s'articule autour de 4 thématiques fortes : la gestion administrative du personnel, les relations sociales, le développement des ressources humaines et l'organisation du travail et la vie au travail.

➤ Organisation du CST

Le comité social territorial est composé de représentants du personnel et de représentants de la collectivité territoriale dont le nombre est déterminé en fonction de l'effectif des agents qui en dépendent.

Le CST est une instance consultative par laquelle s'exerce le droit à participation des fonctionnaires territoriaux. Instance de représentation et de dialogue social, le CST est obligatoirement consulté pour avis sur les questions d'ordre collectif.

➤ Rapport Social Unique (RSU)

Depuis le 1^{er} janvier 2021, les collectivités territoriales doivent établir un rapport social unique annuel, au titre de l'année écoulée. Celui-ci vient en remplacer le « Bilan Social » qui s'opérait tous les deux ans.

Le RSU est essentiel pour que chaque employeur puisse s'appuyer sur un état des lieux de données relatives à ses effectifs afin de définir, dans le cadre d'un dialogue social, une politique RH ambitieuse et adaptée aux enjeux de la collectivité.

Il permet de mesurer l'évolution de l'ensemble des données RH (le nombre d'agents, statut, temps de travail, pyramide des âges, etc...), et établir les lignes des gestion (LDG).