



Communauté de communes du Pays Rhénan  
Maison du Pays Rhénan  
1 A route de Herrlisheim 67410 Drusenheim  
03 88 06 74 30 [contact@cc-paysrhenan.fr](mailto:contact@cc-paysrhenan.fr)  
[www.cc-paysrhenan.fr](http://www.cc-paysrhenan.fr)

# PLAN D'ACTION PORTANT SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

## Table des matières

PARTIE 1 : Cadre réglementaire.....	2
PARTIE 2 : Situation et données chiffrées.....	3
PARTIE 3 : Bilan du plan d'action 2021-2023 .....	8
PARTIE 4 : Renouveau d'un plan d'action pour la période 2024-2026.....	12

## PARTIE 1 : Cadre réglementaire

Même si 62 % des agents dans la fonction publique sont des femmes, on constate encore des différences de situation entre les femmes et les hommes. Aussi, diverses mesures ont été prises depuis 2013 pour atténuer les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes dans l'accès aux emplois de la fonction publique, les parcours professionnels et les rémunérations.

Un nouveau cadre juridique a permis de faire évoluer la politique en matière d'égalité professionnelle ces dernières années. Plus récemment, la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a instauré l'obligation d'élaborer un plan d'action « égalité professionnelle ».

Désormais, l'article L132-1 du code général de la fonction publique (CGFP) prévoit :

*« Pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'Etat et ses établissements publics administratifs, les collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants ainsi que les autres établissements publics mentionnés à l'article L.5 élaborent et mettent en œuvre un plan d'action pluriannuel dont la durée ne peut excéder trois ans renouvelables. »*

L'article L132-2 du CGFP précise que ce plan d'action est élaboré sur la base des données issues de l'état de la situation comparée des femmes et des hommes du rapport social unique et comporte au moins des mesures visant à :

- 1° Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- 2° Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique. Lorsque la part des femmes ou des hommes dans un grade d'avancement est inférieure à cette même part dans le vivier des agents promouvables, le plan d'action précise les actions mises en œuvre pour garantir l'égal accès des femmes et des hommes à ces nominations, en détaillant notamment les actions en matière de promotion et d'avancement de grade ;
- 3° Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- 4° Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

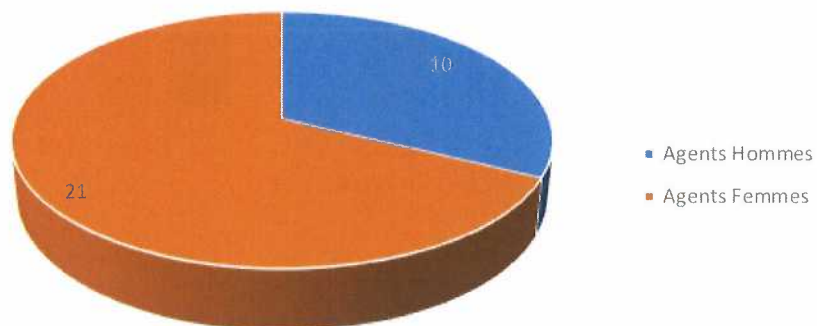
### **Textes de référence**

- Protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique
- Circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique
- Accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique
- Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique
- 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
- 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

## PARTIE 2 : Situation et données chiffrées

Au 31 décembre 2023, la Communauté de communes du Pays Rhénan compte 21 femmes et 10 hommes sur des emplois permanents.

EFFECTIFS AU 31/12/2023



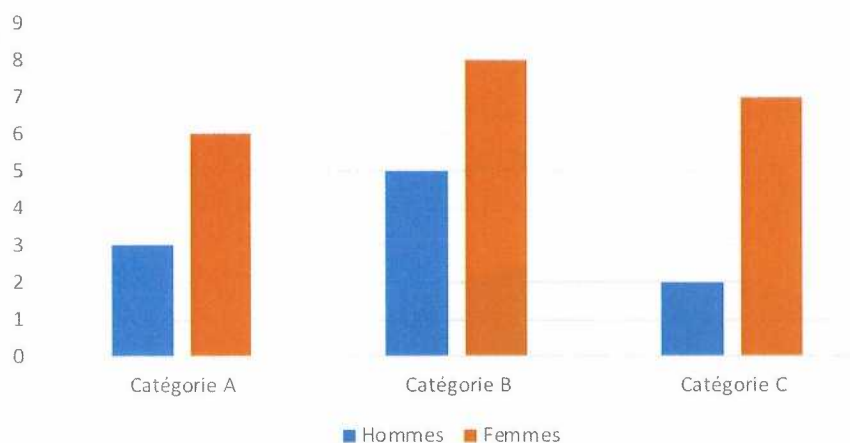
2 agents sont nommés sur des emplois fonctionnels : 1 femme et 1 homme.

	Fonctionnaires		Contractuels permanents	
	H	F	H	F
En nombre	6	19	4	2
En ETP	6	16.5	4	2

Répartition des agents selon la catégorie hiérarchique :

Catégories hiérarchiques	Hommes	Femmes
Catégorie A	3	6
Catégorie B	5	8
Catégorie C	2	7

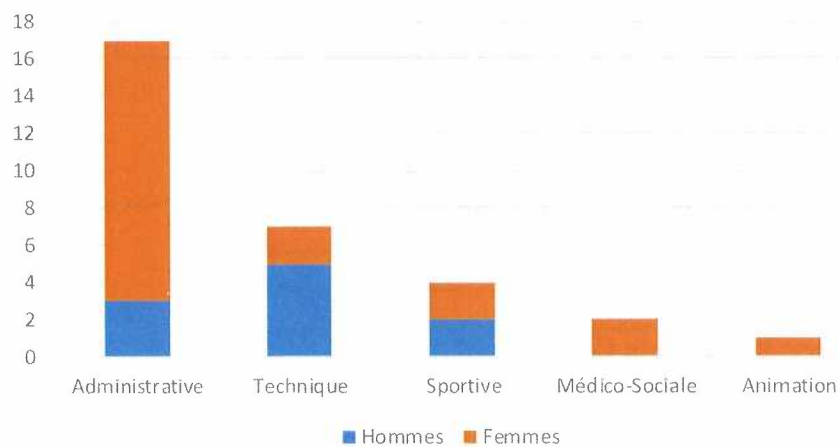
## REPARTITION PAR CATEGORIE HIERARCHIQUE



## Répartition des agents selon la filière :

	Hommes	Femmes
<b>Filières</b>		
Administrative	3	14
Technique	5	2
Sportive	2	2
Médico-Sociale	0	2
Animation	0	1

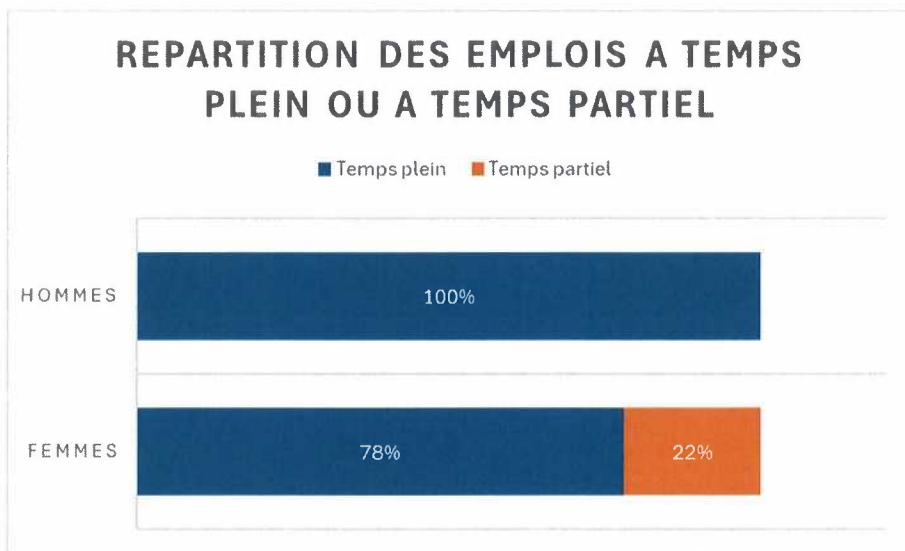
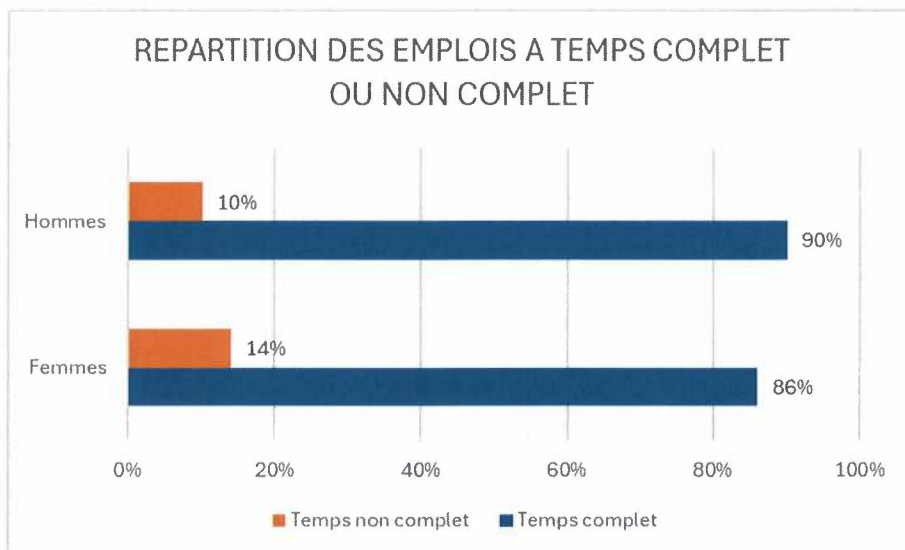
## REPARTITION PAR FILIERE



## Evolution de carrière et promotion

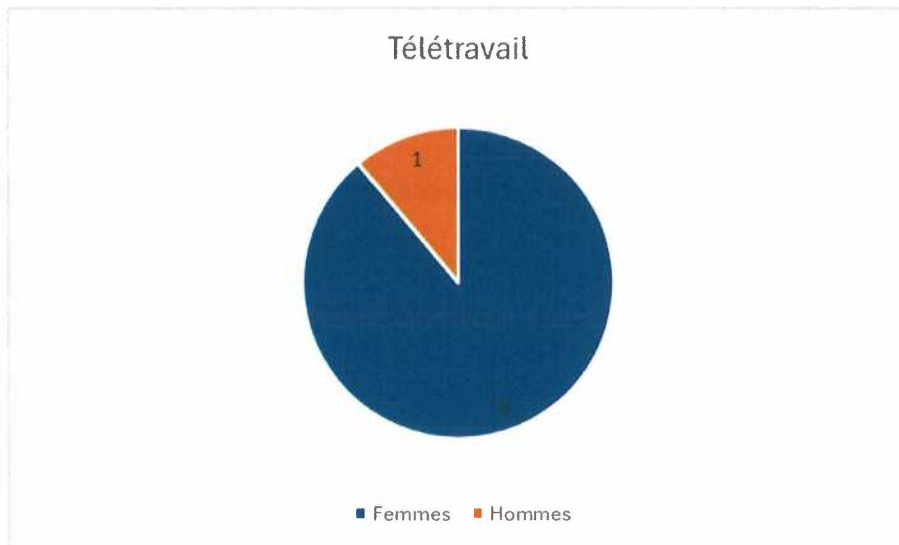
- 2 bénéficiaires d'un avancement de grade dont 100 % des nominations concernent des femmes
- 1 lauréat d'examen professionnel dont 100 % des nominations concernent des femmes

## Le temps de travail



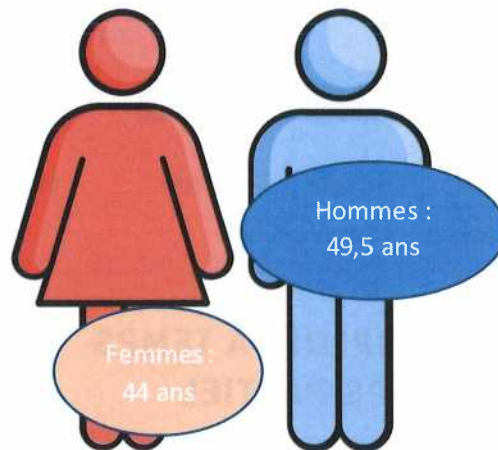
29 % des agents communautaires sont autorisés à télétravailler à hauteur d'un jour fixe par semaine.

Ce sont majoritairement les femmes qui télétravaillent (8 femmes contre 1 seul homme).



**L'âge moyen des agents :**

Les femmes sont en moyenne plus jeunes que les hommes au sein des effectifs communautaires.



**L'absentéisme**

→ Maladie ordinaire :

Taux d'absentéisme : 4,53 % pour l'ensemble des agents

Femmes	Hommes
4,11 %	5,42 %

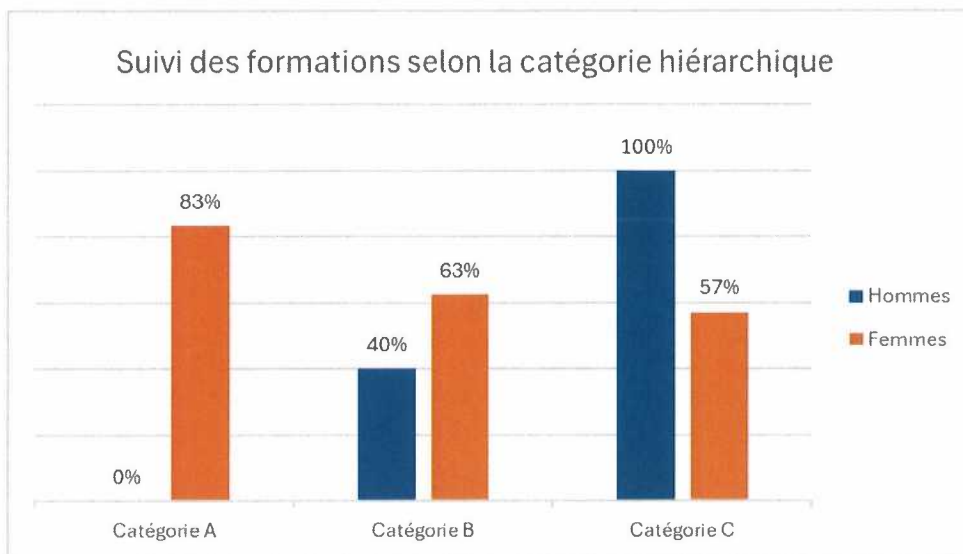
→ Congé maternité : 2 en 2021, 1 en 2022, aucun en 2023

→ Congé paternité : 1 seul en 2023

→ Congé parental : 1 seul en 2022/2023 (1 femme pour une durée de six mois)

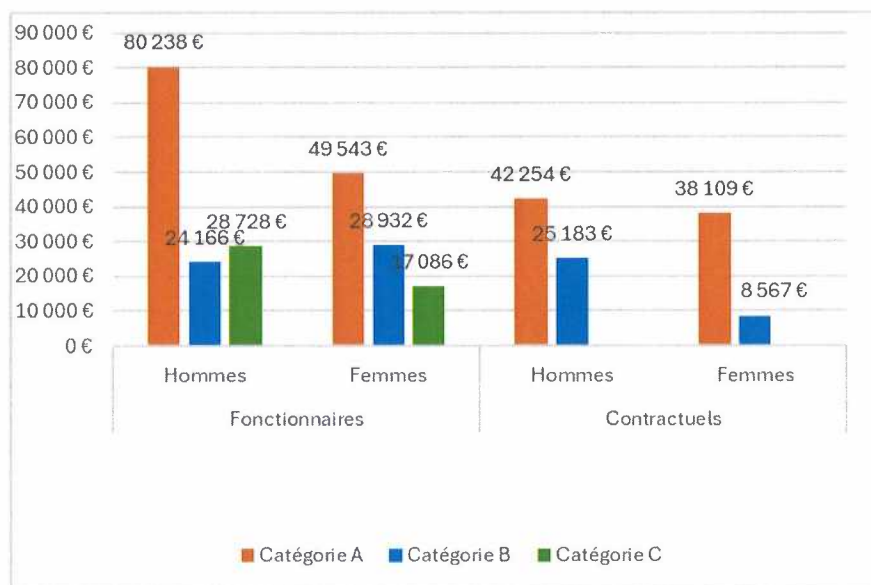
## Formations

En 2023, les femmes ont suivi davantage de jours de formation que les hommes (66 jours au total sur l'année contre 12 jours).

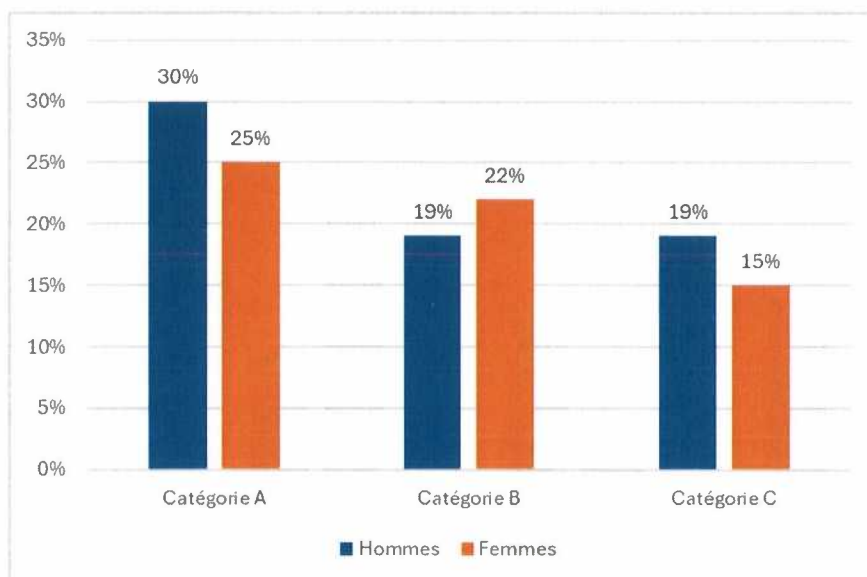


## Rémunérations (agents en poste au 31/12/2023)

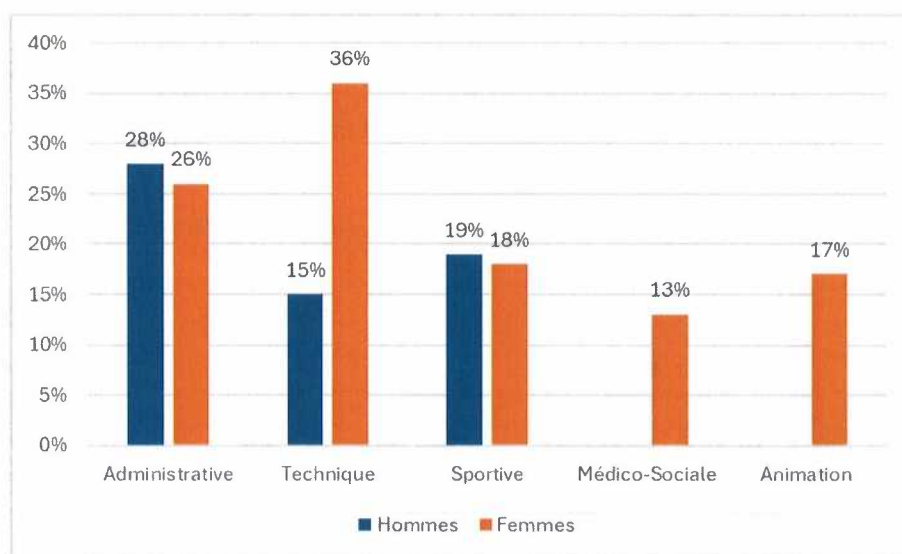
→ Rémunérations annuelles brutes moyennes selon le statut et selon la catégorie :



→ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la catégorie :



→ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière :



### Acte de violence ou de harcèlement

→ Aucun signalement en 2023

## PARTIE 3 : Bilan du plan d'action 2021-2023

La Communauté de communes du Pays Rhénan a adopté en décembre 2021 son plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ce premier plan d'action a été structuré autour des 4 axes mentionnés dans le décret 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.

## Axe 1 : Traiter les écarts de rémunérations

### ✓ **Action 1.1 : Assurer l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes exerçant des fonctions équivalentes**

Méthode : outre la saisie des données pour le rapport social unique (R.S.U), réaliser des contrôles périodiques comparatifs des salaires

Indicateurs : nombre de contrôles réalisés

#### **Bilan 2023 : ACTION NON REALISEE**

*Aucun contrôle n'a pu être réalisé en dehors des données pour le rapport social unique. La fréquence de la saisie de ces données ayant évolué, il devient inutile de multiplier les contrôles et nous pouvons considérer que la Communauté de communes peut s'appuyer sur ce comparatif des salaires chaque année.*

### ✓ **Action 1.2 : Attribuer et verser des primes selon des critères « objectifs » pour les agents, sans distinction de sexe**

Méthode : poursuivre le déploiement du RIFSEEP – l'indemnité de fonction, sujétion et expertise versée tous les mois et le complément indemnitaire annuel versé au vu des résultats des entretiens professionnels

Indicateurs : analyser l'évolution des 2 primes par sexe

#### **Bilan 2023 : ACTION REALISEE – A POURSUIVRE**

*Le RIFSEEP est un dispositif réglementaire récent qui évolue encore. Ce dispositif a été généralisé en février 2021. Sa mise en place a nécessité un travail rigoureux de cotation des postes, sans distinction de genre. Le montant de la prime d'indemnité de fonction, de sujétions et d'expertise est revu tous les 4 ans. Le complément indemnitaire annuel, quant à lui, est versé au vu des résultats de l'entretien professionnel mené de manière individualisé et sans distinction de genre.*

## Axe 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois, cadres d'emplois et grades

### ✓ **Action 2.1 : Veiller à la neutralité des procédures de recrutement**

Méthode : rédiger des intitulés de poste hommes/femmes et prévoir dans chaque annonce d'emploi un paragraphe sur l'engagement de la collectivité en faveur de l'égalité professionnelle femmes- hommes et la mixité

Indicateurs : contrôle des annonces d'emploi

#### **Bilan 2023 : ACTION REALISEE – A POURSUIVRE**

*De 2021 à 2023, 5 procédures de recrutement ont été menées. Dans chaque annonce d'emploi parue, l'intitulé du poste a été rédigé afin de correspondre autant aux femmes qu'aux hommes (exemples : un(e) directeur(rice) de pôle, un(e) assistante(e) des ressources humaines, une(e) coordinateur(rice) seniors...).*

*Il reste à mentionner de façon explicite, dans les futures annonces d'emplois, l'engagement formel de la Communauté de communes en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.*

### ✓ **Action 2.2 : Favoriser la prise de conscience, par les personnes chargées du recrutement, des stéréotypes femmes/hommes**

Méthode : prévoir des formations et rédiger un guide du recrutement à l'attention des responsables de service afin de présenter les dispositions légales et réglementaires relatives à la discrimination dans la collectivité

Indicateurs : nombre de formations suivies et supports de communication distribués

**Bilan 2023 : ACTION NON REALISEE – A REPORTER**

*Ce type d'action est à inscrire dans le prochain plan de formations du personnel communautaire.*

✓ **Action 2.3 : Veiller à l'égalité d'accès à la promotion interne**

Méthode : réaliser une analyse annuelle et un suivi des promotions internes des deux sexes

Indicateurs : proportion des femmes et des hommes bénéficiaires d'une promotion interne, durée moyenne entre deux promotions sur le nombre total de promotions par an et par sexe

**Bilan 2023 : ACTION REALISEE – A POURSUIVRE**

*Il s'agit d'un axe également adopté et développé dans le cadre des lignes directrices de gestion en matière de ressources humaines.*

*La Communauté de communes s'engage à bien respecter un équilibre Femmes/Hommes dans la mesure du possible (à compétences égales et selon l'effectif du grade), le choix de la promotion interne étant avant tout guidé par le mérite.*

*En 2023, 2 femmes ont bénéficié d'un avancement de grade (notamment 1 prononcé à la suite de la réussite d'un examen professionnel).*

✓ **Action 2.4 : Encourager la mixité des métiers**

Méthode : identifier les métiers techniques occupés essentiellement par des hommes, et les métiers administratifs occupés essentiellement par des femmes pour permettre la mixité

Indicateurs : nombre de femmes recrutés dans les services techniques et nombre d'hommes recrutés dans les services administratifs

**Bilan 2023 : ACTION NON REALISEE – A REPORTER**

*Une étude devra être réalisée à ce sujet. Une réflexion sur les fiches de postes pourra également être menée en concertation avec les responsables de pôle.*

**Axe 3 : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale**

✓ **Action 3.1 : déployer le télétravail quand les activités exercées le permettent**

Méthode : identifier les agents exerçant des activités éligibles au télétravail pour les informer sur le dispositif mis en place par la collectivité

Indicateurs : suivi et bilan annuel du dispositif de télétravail

**Bilan 2023 : ACTION REALISEE**

*Le télétravail est en place depuis novembre 2021. Depuis 2023, 9 agents sont autorisés à exercer leurs fonctions en télétravail, 8 femmes et 1 homme.*

*Pour l'ensemble des agents éligibles au télétravail, celui-ci s'exerce sur la base d'un jour fixe par semaine déterminé pour l'année (choix sur l'année civile non modifiable).*

*Sur demande de l'agent, et en fonction de l'organisation et des nécessités de service, des jours flottants peuvent être accordés dans la limite de 12 par an (correspondant à une journée par mois dans l'année).*

✓ **Action 3.2 : informer les agents sur leurs droits au moment de l'arrivée d'un enfant**

Méthode : prévoir un entretien avec le service RH et informer sur les dispositifs existant dans la fonction publique territoriale, notamment congés familiaux et temps partiel

Indicateurs : comparatif du nombre d'entretiens réalisés auprès des femmes et des hommes, nombre de congés et temps partiel sollicités par les agents des deux sexes

### **Bilan 2023 : ACTION REALISEE**

*Deux entretiens DRH/agent ont été réalisés dans ce cadre-là (1 femme en 2022 et 1 homme en 2023).*

#### ✓ **Action 3.3 : faciliter la parentalité et promouvoir le congé de paternité**

Méthode : sensibiliser les agents sur le rôle de parent, notamment par le biais d'ateliers ou conférences organisés par le relais petite enfance de la collectivité, diffuser une communication sur le congé de paternité étendu à 28 jours depuis le 01/07/2021

Indicateurs : nombre d'actions menées, suivi et bilan annuel

### **Bilan 2023 : ACTION NON REALISEE – A REPORTER**

*Cette action reste à mettre en place en coordination avec le service RH et le relais petite enfance.*

#### ✓ **Action 3.4 : rédiger une charte du droit à la déconnexion**

Méthode : dans le cadre du déploiement du télétravail, constituer un groupe de travail en charge de la thématique « droit à la déconnexion » - rédaction d'une charte

Indicateurs : nombre de réunions tardives...

### **Bilan 2023 : ACTION REALISEE**

*En dehors de son temps de travail, tout agent a le droit de ne pas être connecté à un outil numérique professionnel. Ce droit à la déconnexion s'exerce au sein de la Communauté de communes du Pays Rhénan et garantit le respect des temps de repos et de congé ainsi que la vie personnelle de l'agent.*

*Par ailleurs, une charte informatique a été adoptée en juillet 2023 afin d'informer et sensibiliser le personnel sur les règles d'utilisation et la réglementation liées aux outils informatiques.*

## **Axe 4 : Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles**

#### ✓ **Action 4.1 : Former les agents mais aussi les élus à la prévention des violences sexuelles et sexistes**

Méthode : proposer des sessions de formation sur la thématique des violences sexistes et sexuelles et le harcèlement

Indicateurs : taux de participation des agents et des élus

### **Bilan 2023 : ACTION NON REALISEE – A REPORTER**

*Des prestataires de formation seront sollicités à cet effet.*

#### ✓ **Action 4.2 : Informer et sensibiliser les agents**

Méthode : affichage et diffusion de brochures auprès du personnel

Indicateurs : nombre de supports distribués

### **Bilan 2023 : ACTION NON REALISEE – A REPORTER**

*Cette action pourra se concrétiser avec la diffusion d'un guide sur « les violences sexistes et sexuelles dans la Fonction publique » établi par la DGAF en novembre 2022.*

*En effet, ce guide pratique, conçu dans un souci pédagogique et d'accompagnement, présente les bonnes attitudes à adopter, mais expose aussi les outils statutaires et disciplinaires susceptibles d'être mobilisés. Il vise à améliorer la prise en charge des signalements en favorisant une bonne compréhension de ce que sont ces comportements illicites et en rappelant clairement et précisément le rôle de l'employeur, ainsi que les garanties apportées aux agentes et agents.*

✓ **Action 4.3 : Mettre en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, des harcèlements et discriminations**

Méthode : conformément au décret n°2020-256 du 13 mars 2020 définir un dispositif qui comporte :

- 1° Une procédure de recueil des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements ;
- 2° Une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes de tels actes ou agissements vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien ;
- 3° Une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes ou témoins de tels 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.

Indicateurs : nombre de signalements

**Bilan 2023 : ACTION REALISEE – A POURSUIVRE**

*Les agents ont été informés du dispositif mis en place par le Centre de Gestion du Bas-Rhin depuis janvier 2022. 3 référents déontologues ont été nommés et peuvent être consultés par les agents. Leurs missions concernent notamment l'égalité professionnelle et la lutte contre les discriminations. Comme l'indique le rapport social unique, aucun signalement n'a été formulé en 2022 ni 2023.*

## PARTIE 4 : Renouvellement d'un plan d'action pour la période 2024-2026

Dans le prolongement de son premier plan pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la Communauté de communes du Pays Rhénan s'engage en faveur du programme suivant :

Axe	Action	Calendrier	Indicateurs de suivi et d'évaluation
<b>Traiter les écarts de rémunération</b>	Attribuer et verser des primes selon des critères « objectifs » pour les agents, sans distinction de sexe	2024/2025	Analyse révision tous les 4 ans du RIFSEEP – étude complémentaire sur les primes attribuées aux femmes et aux hommes
	Questionner la répartition des heures supplémentaires en fonction des genres et des métiers	2025	Évolution des rémunérations respectives
	Diffuser une meilleure information sur les règles applicables et les effets en termes de carrières des choix faits en matière de congés familiaux et de temps partiel et non complet : mise en place d'un entretien lors d'une	2026	Nombre d'entretiens tenus et évolution de la répartition des temps partiels

	demande à temps partiel		
<b>Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois, cadres d'emplois et grades</b>	Veiller à la neutralité des procédures de recrutement	2024-2026	Contrôle des annonces d'emploi
	Favoriser la prise de conscience, par les personnes chargées du recrutement, des stéréotypes femmes/hommes	2025	Identifier le besoin de formation spécifique dans le plan de formations du personnel encadrant
	Veiller à l'égalité d'accès à la promotion interne	2024	Suivi RSU – axe LDG
	Encourager la mixité des métiers	2026	Réalisation d'une étude en interne – mise à jour des fiches de poste
	Nommer un référent Egalité	2025	Nomination d'un agent – lettre de mission et formation
<b>Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale</b>	Faciliter la parentalité et promouvoir le congé de paternité	2026	Tenue de conférences et/ou ateliers thématique en lien avec le service petite enfance
<b>Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles</b>	Former les agents mais aussi les élus à la prévention des violences sexuelles et sexistes	2026	Organisation d'une session de formation
	Informers et sensibiliser les agents	2024	Diffusion du guide de la DGAF
	Mettre en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, des harcèlements et discriminations	2024	Poursuite du dispositif en place – rappel au personnel et nombre de signalements

- Ce programme a été soumis pour avis au Comité Social Territorial placé auprès du Centre de Gestion du Bas-Rhin.
- Il sera ensuite présenté en conseil communautaire et communiqué à l'ensemble des agents.
- Le présent document sera consultable sur l'intranet ainsi que le site internet de la Communauté de communes.

Fait à Drusenheim le 06/12/2024



Denis HOMMEL

Président