



COMITÉ DU 23 JUN 2021				
DÉLIBÉRATION N°	C2021	06	23	17

- Date d'envoi de la convocation à la séance : 17/06/2021
- Nb de membres en exercice : 62
- Nb de membres présents : 34
- Nb de membres absents et ayant donné pouvoir : 11
- Nb de membres absents et excusés : 17

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

076-257604371-20210623-C2021062317-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 25/06/2021

Affichage : 25/06/2021

Pour l'autorité compétente par délégation



## RESSOURCES HUMAINES PLAN D' ACTIONS ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES - HOMMES APPROBATION

Le Quorum constaté,

Le Comité du SMEDAR,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu la loi n°2019-828 du 06/08/2019 dite « Loi de Transformation de la Fonction Publique »,

Vu le décret n°2020-528 du 4 mai 2020,

Vu l'avis favorable du Comité Technique en date du 11/06/2021,

Considérant que l'article 80 de la Loi de Transformation de la Fonction Publique prévoit que les collectivités territoriales et les EPCI de plus de 20 000 habitants élaborent et mettent en œuvre un plan d'actions pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle hommes / femmes ;

Considérant que la durée de ce plan ne peut excéder 3 ans renouvelables ;

Considérant que le décret n°2020-528 du 4 mai 2020 définit les modalités d'élaboration et de mise en œuvre de ces plans d'actions et que ceux-ci doivent comporter des mesures visant à :

- Évaluer, prévenir et le cas échéant, traiter les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes,
- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois de la FP. Lorsque la part des femmes ou des hommes dans le grade d'avancement est inférieure à cette même part dans le vivier des agents promouvables, le plan d'actions 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,
- 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 les agissements sexistes,
- Des axes supplémentaires peuvent être ajoutés.

Considérant que le plan d'actions est élaboré sur la base des données issues d'un rapport de situation comparée (RSC) des femmes et des hommes et que ce RSC a été établi sur la base de données 2018, 2019 et 2020 ;

Le RSC a pris en compte les thématiques suivantes :

- Représentativité par sexe au sein de l'Etablissement,
- Positionnement,
- Répartition des sexes par métiers,
- Recrutements,
- Evolution professionnelle/promotion,
- Rémunérations,
- Articulation activité professionnelle et vie personnelle et familiale,
- Formation.

Considérant qu'en cas d'écarts identifiés et injustifiés au travers du RSC, un plan d'actions est construit afin de décliner la stratégie et les mesures destinées à réduire, prévenir ou traiter les écarts constatés. Le plan définit alors des objectifs de progression et des actions pour les atteindre. Le plan d'actions décrira pour chaque mesure : les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et un calendrier de mise en œuvre ;

Considérant que le RSC met en avant les constats suivants :

- Sous-représentation des femmes dans l'effectif global, du fait des métiers représentés au SMEDAR majoritairement liés à l'Exploitation,
- En effet, la part de métiers de l'Exploitation représente 71%, quand les métiers administratifs ne représentent que 29% des emplois de la structure,
- Les politiques RH actuelles liées au recrutement, régime indemnitaire, à la formation et à l'évolution de carrière sont bâties sur des schémas indépendants du sexe, favorisant une égalité de traitement en la matière,
- Les actions du Plan d'actions proposées tendent à renforcer le souhait de l'Etablissement de mettre en place une politique encore plus égalitaire en matière d'égalité professionnelle hommes/femmes,
- Le Plan d'Actions proposé est décliné en annexe.

Considérant que le Comité Technique a été consulté et a émis un avis favorable sur le plan d'actions lors de la séance du 11 juin 2021 et qu'il sera informé annuellement de l'état de sa mise en œuvre ;

Considérant enfin que le Plan d'actions sera rendu accessible aux agents par voie numérique et, le cas échéant, par tout autre moyen et que le Préfet en sera également destinataire ;

Ayant entendu l'exposé de Monsieur Jean-François TIMMERMAN, Vice-Président en charge des Ressources humaines,

Après en avoir délibéré, le Comité :

- Approuve à l'unanimité le Plan d'Actions sur l'égalité professionnelle hommes-femmes fixé pour les années 2021, 2022 et 2023 (en annexe).

FAIT À GRAND-QUEVILLY LES JOUR, MOIS ET AN SUSDITS  
POUR EXTRAIT CERTIFIÉ CONFORME

LE PRÉSIDENT

Stéphane BARRÉ