

Extrait des délibérations du conseil communautaire de la communauté des communes du centre-ouest

Objet : Vie Institutionnelle : Présentation du rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

Séance du 11/02/2023

Délibération n°10

Nombre de conseillers

En exercice : 40

Présents : 24

Absents : 16

Votants : 27

- dont « pour » : 27

- dont « contre » : 0

- dont abstention : 0

Le conseil communautaire de la Communauté de Communes du Centre-Ouest, convoqué le 02 février 2023 s'est réuni sous la présidence de M. Saïd Maanrifa IBRAHIMA, à salle dans la salle des délibérations de la mairie de Chiconi, le samedi 11 février 2023 à 8heures 30 minutes.

Présents :

ATTIBOU Zainati, IBRAHIMA Saïd Maanrifa, MADI OUSSENI Mouhamadi, MOUHAMED MROUDJAE Issoufa, MROIVILI Mouhamadi Moindjie, RAMA Ahmed, RIDHOI Zainabou, SAID Mariame, YSSOUMAIL Ahamadi. BOINA M'ZE salim, CHANRANI Daoudou, AHMED COMBO Papa, M'DALLAH Anlamati, AMBDI Youssouf, CHANFI Bibi, ABDOU COLO Nassuhati, NOUDJOUR Madi Assani, Mohamed Zainaba, ABDALLAH Houssamoudine, SOUMAÏLI Mhamadi, DIGO Popina, ABDOURAHAMANE Céline, BOINAIDI Habachia, BACAR Soilihi Inchat, ADAM Ahmed, ISSOUFFI Ramadani,

Absents :

SAID-SOUFFOU Soula, ALLAQUI Mohamed, BOINAHERY Ibrahim, ABDALLAH Oidhuati, HALIDI Hadidja, MROIVILI MOILIM Amina, ABDOU Mohamed, BOURA Zaounaki Fatima, MADI Fatima, SIAKA Ahamada, MOHAMED Bacar, YSSOUFI Chaïdati, ABDOU Fatima, ABDOU ELOIHIDE Dhatia.

Absents représentés :

ABDALLAH Oidhuati représentée par SAID Mariame,

AMBDI Youssouf représenté par RIDHOI Zainabou

AHMED COMBO Papa représenté par CHANFI Chanfi

Secrétaire de séance : ATTIBOU Zainati

La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes et le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015, prescrivent aux collectivités territoriales et aux Etablissements Publics de Coopération Intercommunale (E.P.C.I.) de plus de 20.000 habitants d'élaborer un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Ce rapport concerne aussi bien le fonctionnement de la collectivité que les politiques qu'elle mène sur son territoire.

Le bilan des actions menées par la 3CO depuis 2021 est ainsi proposé en annexe de la présente délibération.

VU :

- Les articles L. 2311-1-2 et D.2311-16 du Code Général des Collectivités Territoriales,
- Le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les hommes et les femmes intéressant les collectivités territoriales,
- La délibération du Conseil communautaire n°69 en date du 16 décembre 2021 relative à l'adoption du rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes au sein de la 3CO,
- La délibération du Conseil communautaire n°70 en date du 16 décembre 2021 relative à l'adoption du plan d'action de la 3CO pour l'égalité des femmes et des hommes,

CONSIDERANT :

- Que le présent rapport dresse un bilan des actions et des politiques mises en œuvre par l'epci en matière d'égalité entre les hommes et les femmes conformément au plan d'action défini en 2021 ;

Le conseil communautaire, après en avoir délibéré, à l'unanimité,

Décide

- de prendre acte du rapport sur la situation de la 3CO en matière d'égalité entre les femmes et les hommes qui lui a été présenté.
- d'autoriser le président ou son représentant à prendre toutes les dispositions nécessaires à l'exécution de la présente délibération.

Fait et délibéré le 11 février 2023,

Ont signé les membres présents

Pour extrait conforme au registre



Signé par : Said Maarifa IBRAHIMA
Date : 16/02/2023
Qualité : Président

M. IBRAHIMA Said Maarifa

**Président de la Communauté
des Communes du Centre Ouest**

Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes Rapport 2022

Dans son plan d'actions « égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » mis en place début 2022, la 3CO avait prévu un certain nombre d'actions à mettre en place pour la période 2022/2024 afin d'aboutir à une égalité professionnelle entre les 2 genres à l'horizon 2024.

Égalité de traitement

Afin de prévenir les écarts de rémunération, un système de cotation des postes a été mis en place en 2022 avec des critères transparents selon le poste occupé et l'expérience de l'agent. Cette cotation a servi de base à la révision de la répartition des indemnités (IFSE/CIA) allouées aux agents de l'epci.

L'égalité de rémunération est également pratiquée pour les nouvelles embauches, puisque le niveau de traitement est fixé sans distinction de sexe, selon le poste (A,B,C), le diplôme et l'expérience professionnelle de la nouvelle recrue.

La mise en place de ces mesures a fait l'objet d'une large information auprès des agents à travers les réunions de direction et de service.

L'égal accès aux corps, grades et emplois

La 3CO s'est engagée dans une politique d'égalité professionnelle visant notamment à garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois. L'accompagnement des agents à la préparation de concours d'intégration ou de concours professionnels d'accès à un grade supérieur participe de cette politique.

Pour 2022, 6 agents de la 3CO ont ainsi passé le concours d'accès au grade d'attaché territorial dont 4 femmes et 2 hommes.

L'égal accès à la formation pour tous

Par délibération n°71 du 12 octobre 2022, le conseil communautaire adopte le plan de formation des agents de l'epci pour la période 2023/2025. Cet outil formalise les besoins en formation de l'ensemble des agents afin de consolider l'existant, préparer l'évolution des missions de l'intercommunalité et le développement des compétences de chaque agent. Il a été élaboré après recensement des besoins collectifs et individuels. Sa validation par l'assemblée est intervenue après présentation aux agents qui l'ont enrichi et amendé. Figurent ainsi dans ce plan, les formations suivantes :

- Formation d'intégration
- Formation de professionnalisation
- Formation de perfectionnement
- Préparation concours
- Formation personnelle
- Congés de formation professionnelle
- VAE
- Bilan de compétences
- Maîtrise de la langue française.

Les formations hors catalogue Cnftpt seront directement prises en charge par la 3CO selon les conditions et modalités définies dans le plan de formation. Le PF a fait l'objet d'une large diffusion auprès des agents qui ont toute latitude pour l'activer à tout moment suivant là aussi, les conditions et modalités déterminées pour en bénéficier.

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

Pour faire suite à la circulaire du 30 novembre 2019 relative à la mise en place de référents Égalité au sein de l'État et de ses établissements publics, un référent Égalité a été désigné pour mieux lutter contre les violences sexistes et sexuelles au sein de l'epci. Ce rôle a été confié au RH qui n'a jamais été saisi de faits de cette nature.

Conditions de travail

Le travail ne doit pas présenter de risque pour la santé d'un agent. L'employeur a donc l'obligation d'assurer des conditions de travail qui garantissent la santé physique et mentale ainsi que l'hygiène et la sécurité de tous les salariés.

▪ Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle

L'EPCI s'est fixé l'objectif de permettre à ses agents de concilier plus facilement le temps de vie personnelle et professionnelle. C'est à ce titre que les mesures suivantes ont été mises en place au sein de la structure :

- Le règlement du personnel (délibération n°66 du 16/12/2021)
- L'organisation du temps de travail (délibération n°66 du 16/12/2021)
- Le télétravail (délibération n°72 du 12/10/2022)

Possibilité est ainsi donnée aux agents de choisir pour l'année, entre 2 plages horaires selon leurs besoins personnels et/ou familiaux :

- Semaine de 36 h 15 sur 4.5 jours,
- Ou semaine de 38h15 sur 4.5 jours avec 12 jours de RTT.

L'instauration du compte épargne-temps fait également partie des nouveaux dispositifs mis en place au sein de la 3CO pour permettre aux agents de bien allier vie professionnelle et vie personnelle.

On peut également noter dans le règlement intérieur, la place réservée aux autorisations d'absence pour événements familiaux.

- **Les obligations en matière de santé et de sécurité**
- Les locaux de la CCO par la qualité des matériaux (Algeco) et leur exigüité ne garantissent pas aux agents des conditions de travail optimales. Le projet de construction du nouveau siège très attendu par le personnel et dont la livraison est prévue à la fin 2023 a vocation à mettre fin à ces difficultés.
- Une relation étroite existe entre le service RH et la médecine préventive. Toutes les dispositions sont prises afin de garantir aux agents une visite médicale chaque année. L'objectif étant d'éviter toute altération de l'état de santé des agents du fait de leur travail, notamment en surveillant les conditions d'hygiène du travail, les risques de contagion et l'état de santé de chacun.