

Annexe 1-A

PLAN D'ACTION PLURIANNUEL POUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

POINT D ETAPE

La Communauté de communes du Grand Chambord, établissement public de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants, a élaboré et transmis au préfet le 17 février 2021, son plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ce plan d'une durée maximale de 3 ans doit comporter des mesures visant à :

- Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- Garantir leur égal accès aux cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique territoriale ;
- 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.

Le 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, établi chaque année par l'établissement.

Le comité social territorial sera informé chaque année de l'état d'avancement des actions inscrites au plan.

Pour mémoire, en cas d'absence d'élaboration du plan ou de non renouvellement, l'employeur défaillant, après mis en demeure, est passible d'une pénalité d'un montant maximal de 1% de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble de ses personnels. Cette pénalité pourra être réduite de moitié si la collectivité transmet tout élément probant attestant l'engagement effectif de l'élaboration ou du renouvellement du plan d'action.

Etat des effectifs (Extrait du dernier Rapport Social Unique – données 2021)

En annexe 1-A-B la synthèse issue du RSU

Etat d'avancée des actions inscrites dans le plan d'actions de la Communauté de communes du Grand Chambord pour la période 2021 à 2023.

Domaines	Objectifs à atteindre	Indicateurs de suivi	Etat d'avancée
Rémunération	Préserver l'égalité Femmes-Hommes	Le rapport social unique annuel qui comporte les éléments et une analyse relative à la situation comparée des femmes et des hommes	-
Accès aux cadres d'emplois, grades et emplois	Préserver l'égalité Femmes-Hommes	Le rapport social unique annuel qui comporte les éléments et une analyse relative à la situation comparée des femmes et des hommes	-
Articulation vie professionnelle et vie personnelle	Assouplissement du dispositif de télétravail en supprimant notamment le critère de distance domicile-travail	Le rapport social unique annuel qui comporte les éléments et une analyse relative à la situation comparée des femmes et des hommes	Actualisation de notre règlement Télétravail le 20 décembre 2021 avec ouverture à 2 jours par semaine sans critère de distance. Réexamen en 2023
Prévention et traitement des discriminations, des actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes	Déléguer la mise en place du dispositif de signalement au Centre Départemental de Gestion	Courrier à adresser au Président du CDG41	Réponse du CDG le 20 octobre 2021 – Réflexion en cours