

## EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL DE COMMUNAUTE DU PAYS DES SOURCES

### Séance du 28 septembre 2022

L'an deux mil vingt-deux, le 28 septembre à 18 H 30 s'est réuni au Siège de la Communauté de Communes du Pays des Sources, sous la présidence de Monsieur René MAHET, Président, le Conseil Communautaire, légalement convoqué.

#### Etaient présents :

Le Président,	R. MAHET
Le vice- Président en charge des commissions « <i>Aménagement de l'espace- Urbanisme-Habitat</i> », « <i>Voirie</i> » et « <i>Développement économique</i> » :	A DE PAERMENTIER
Le vice- Président en charge de la commission « <i>Environnement</i> » :	F.CORMIER
La vice- Présidente en charge de la commission « <i>Tourisme-Valorisation du territoire</i> » :	
La vice- Présidente en charge de la commission « <i>Services à la population</i> » :	M. SWYNGHEDAUW
Le vice- Président en charge de la commission « <i>Jeunesse et Sport</i> » :	
Le vice- Président en charge de la commission « <i>Communication-Culture</i> » :	P. PEYR (remplacé par QUIRIN C).

#### Les membres,

Mesdames et Messieurs ROCQUENCOURT M, DARCY J.C (remplacé par MORIN F), MANSARD F, VALOIS D, CARPENTIER M, LEROY M, LACROIX T, MENARD A, DEBONNE M, GOUT J .C, GUIBERT M, FORGET D, PILLOT S, FLON Y, MAROT L, THIEBAUT J, de FRESSE DE MONVAL B (remplacé par COULON J), PINEL G, LUISIN A, GUYON F, TRIBOUT G, d'ARRENTIERES M, DANIEL G, , BLANCHARD M, VINCENT A, FILLON F (remplacé par DOARÉ H), BLAISE N, HIBON J.L, CAIVANO-TELLIER L, BARBET A, DESIRA A.M, CREPIN J.

#### Etaient excusés :

Mesdames et Messieurs CARPENTIER P (a donné pouvoir à LACROIX T), PIECHON R, KNAUSS J.P, LITTY P (a donné pouvoir à GUIBERT M), DELACHAMBRE P (a donné pouvoir à DANIEL G), PINSSON MC, ODERMATT F, AMBEZA G (a donné pouvoir à CAIVANO-TELLIER L), LEONARD J.P (a donné pouvoir à LEROY M), S. NANCEL (a donné pouvoir à MAHET R), LEROUX S (a donné pouvoir à MAROT L), FLAMAND F (a donné pouvoir à THIEBAUT J), NANCELLE G, MARTEAU C (a donné pouvoir à BLAISE Nicole), THIBAUT J.C (a donné pouvoir à DE PAERMENTIER A), GOMEZ F,

#### Etaient absents :

Mesdames et Messieurs BIBAUT A, CARDON C, BOULANGER P, HUCHER V, RAABE D, COLOMBATTO F, MARECHAL O.

Madame Anne-Marie DESIRA est désignée secrétaire de séance.

Date de convocation : 19 septembre 2022

Date d'affichage : 19 septembre 2022

Nombre de membres en exercice : 61

Nombre de membres présents : 37 + 10 pouvoirs

Nombre de membres votants : 47

## DÉLIBÉRATION N° 2022-09-28-1

# **ADHÉSION AU DISPOSITIF CDG 60 DE SIGNALEMENT DES ACTES DE VIOLENCE DE DISCRIMINATION, DE HARCELEMENT ET D'AGISSEMENTS SEXISTES DANS LA FONCTION PUBLIQUE**

Le Code Général de la Fonction Publique, notamment ses articles L135-6 et L452-43 prévoit pour les employeurs des 3 versants de la fonction publique l'obligation d'instaurer un dispositif de signalement des actes de violence, discrimination, harcèlement et agissements sexistes au sein des collectifs de travail.

Les objectifs majeurs de ce dispositif sont les suivants :

- Effectivité de la lutte contre tout type de violence, discrimination, harcèlement et en particulier les violences sexuelles et sexistes,
- Protection et accompagnement des victimes,
- Sanction des auteurs,
- Structuration de l'action dans les 3 versants de la fonction publique pour offrir des garanties identiques,
- Exemplarité des employeurs publics.

Le décret n°2020-256 d'application prévu pour ce dispositif est paru le 13 mars 2020. Il détermine avec précision les composantes du dispositif à mettre en œuvre par les employeurs publics.

L'article L452-43 du Code Général de la Fonction Publique prévoit également que « *les centres de gestion mettent en place, pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements publics qui en font la demande, le dispositif de signalement prévu à l'article L135-6 du Code Général de la Fonction Publique* ».

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de l'Oise (CDG60) propose donc une nouvelle prestation pour la mise en œuvre de ce dispositif obligatoire. Il a choisi d'externaliser le dispositif par l'intermédiaire d'un contrat auprès de prestataires afin de garantir une totale indépendance entre les conseils dispensés aux employeurs par les services du CDG60 et l'accompagnement et le soutien prévu par le dispositif en direction des agents.

Les collectivités et établissements publics qui le demandent peuvent adhérer au dispositif qui comprend à minima les composantes ci-après, telles que prévues par le décret précité :

- Une procédure de recueil des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements,
- 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,
- 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.

Le traitement des faits signalés peut également être assuré par le dispositif ainsi que diverses prestations complémentaires.

Cette adhésion permet à la collectivité ou l'établissement de répondre aux obligations fixées par le décret n°2020-256 et de bénéficier des services suivants :

- fourniture d'un outil dématérialisé permettant de recueillir les signalements des agents et de suivre le traitement du signalement (traçabilité des échanges),
- prestations de conseil, d'accompagnement et de traitement des situations.

La participation annuelle à la mise en place du dispositif est prise en charge via la cotisation additionnelle pour les collectivités et établissements affiliés qui souhaiteront adhérer au dispositif.

Les collectivités et établissements publics dont un ou plusieurs agents effectuent un signalement via la plateforme devront verser au prestataire en charge de l'orientation et de l'accompagnement des agents et, le cas échéant, du traitement du signalement, une participation correspondant aux prestations délivrées dans ce cadre.

Un certificat d'adhésion tripartite (CDG60, bénéficiaire et prestataire) précise le coût unitaire de chaque prestation.

L'accès à la plateforme et le pilotage du dispositif sont assurés par le CDG60, en lien avec le prestataire.

L'adhésion au dispositif se matérialise par la signature :

- d'une convention d'adhésion avec le CDG60 qui définit les modalités de mise en œuvre, la durée, les droits et obligations de chacune des parties, les mesures de protection des données personnelles ainsi que les modalités de résiliation,
- d'un certificat d'adhésion tripartite (CDG60, bénéficiaire et prestataire) qui fixe les conditions de mise en œuvre de l'accompagnement des agents et des employeurs le cas échéant.

Il est à noter que les statistiques fournies par les prestataires font état d'un nombre annuel de signalements correspondant à 1% de l'effectif. En outre, le conseil aux agents permet de désamorcer 80% des signalements qui ne donnent lieu ni à enquête administrative ni à des suites pénales.

⇒ Après en avoir délibéré, à l'unanimité, le Conseil de Communauté,

- **APPROUVE** la convention d'adhésion avec le CDG60 et autorise le Président à la signer ainsi que ses avenants, le cas échéant, et le certificat d'adhésion tripartite joints en annexe.
- **AUTORISE** l'inscription au budget des crédits correspondants,
- **AUTORISE** le Président à signer toutes les pièces correspondantes à l'application de cette décision.

*Fait et délibéré les jours, mois et an susdits,  
Pour extrait conforme,*

*Le Président,  
René MAHET*

Envoyé en préfecture le 29/09/2022

Reçu en préfecture le 29/09/2022

Affiché le

**SLOW**

ID : 060-246000855-20220928-2022\_09\_28\_1-DE

**2022 / 158**

<b>Certificat d'adhésion</b>	<b>Dispositif de signalement des actes de violence</b>  Prestations de conseil, d'accompagnement et de traitement des situations	N°SIGN-2022-006
------------------------------	--	-----------------

### ENTRE

La collectivité ou l'établissement : COMMUNAUTE DE COMMUNES DU PAYS DES SOURCES représenté(e) par son Président, René MAHET agissant en vertu de la délibération n°.....en date du .....

### ET

Le Centre de gestion de la fonction publique territoriale de l'Oise (CDG60) , représenté par son Président, Alain VASSELLE agissant en vertu de la délibération n° 22/05/03 du Conseil d'administration en date du 31 Mai 2022,

### ET

La société ALLODISCRIM (SELAS), agissant en qualité de titulaire du lot 2 du marché 2021- 024 (mise en place pour le compte des CDG62, CDG60 et CDG80 du dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, discrimination, harcèlement et agissements sexistes) : prestations de conseils, d'accompagnement et de traitement des situations,

### Il est préalablement exposé :

La collectivité a adhéré au dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, discrimination, harcèlement et agissements sexistes dans le cadre de la convention n°SIGN-2022-006.

L'article 3 de cette convention précise que :

L'adhésion par la collectivité au contrat passé entre le CDG60 et le(s) titulaire(s) se déroule en deux temps et donne lieu :

- à la conclusion de la présente convention qui permet notamment à la collectivité ou l'établissement adhérent de bénéficier des outils de recueil des signalements,
- à la signature d'un certificat d'adhésion entre le titulaire ALLODISCRIM chargé des prestations de conseil d'accompagnement et de traitement des situations, la collectivité ou l'établissement et le CDG60.

**Article 1 : OBJET**

Ce certificat précise les conditions de mise en œuvre des prestations définies aux 4.5 et 4.6 de l'article 4 de la convention précitée et la participation financière correspondante.

**Article 2 : Identification de la collectivité**

Identification de la collectivité adhérente Bénéficiaire au sens du marché :

<b>Identification de la collectivité adhérente</b>	
Dénomination collectivité adhérente	COMMUNAUTE DE COMMUNES DU PAYS DES SOURCES
Numéro SIRET	24600085500055
Adresse	408 rue Georges LATAPIE
Code postal	60490
Ville	RESSONS-SUR-MATZ
Tél. (standard)	03 44 43 09 57
courriel	letemps@cc-pays-sources.org
<b>Coordonnées contact administratif</b>	
Nom / prénom	LETEMPS Bruno
Fonction	Adjoint au Directeur
Téléphone	03 44 43 09 57
Courriel	letemps@cc-pays-sources.org
<b>Coordonnées référent(s) dispositif de signalement</b>	
Nom / prénom	LETEMPS Bruno
Fonction	Adjoint au Directeur
Téléphone	03 44 43 09 57
Courriel personnel	letemps@cc-pays-sources.org
Nom / prénom	
Fonction	
Téléphone	
Courriel personnel	

**Article 3 : Entrée en vigueur de l'adhésion et durée**

L'adhésion effective au dispositif qui conditionne le début d'exécution des prestations est fixée à la date de notification du certificat d'adhésion au titulaire. Les agents des collectivités ayant conventionné pourront alors bénéficier de prestations de conseils, d'accompagnement et de traitements de leurs

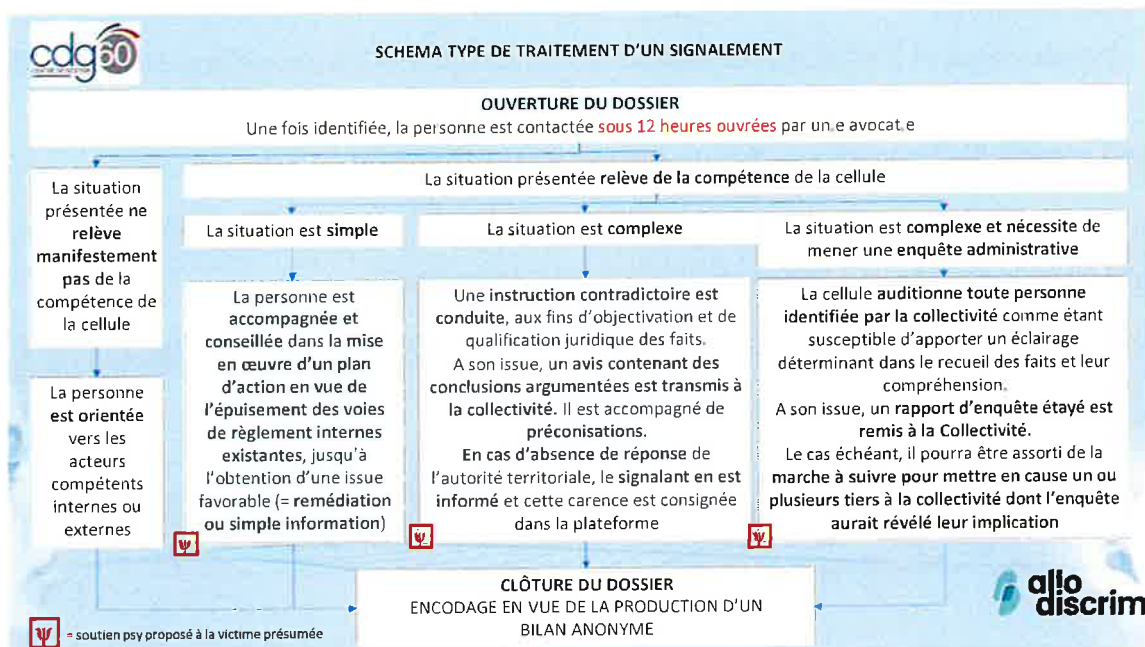
situations et ce jusqu'au terme de la convention, fixée au 27 Mars 2023, renouvelable une fois pour une durée d'un an.

Les situations en cours de traitement à la date de fin du marché ou les nouveaux signalements arrivés avant ce terme seront intégralement pris en charge par ALLODISCRIM et feront, le cas échéant, l'objet d'une facturation complémentaire.

#### **Article 4 : Nature des prestations**

Les prestations proposées par ALLODISCRIM sont détaillées aux 4.5 et 4.6 de l'article 4 de la convention précitée et permettent de répondre aux obligations qui incombent aux employeurs dans le cadre des 2° et 3° de l'article 1<sup>er</sup> du décret 2020-256 précité.

Le logigramme ci-dessous présente les processus de traitement des situations :



#### **4.1 Prestations obligatoires**

La collectivité ou l'établissement s'engage à acquitter les prestations d'orientation, de conseils juridiques et d'accompagnement psychologique selon la tarification prévue à l'article 6 du présent certificat. Le nombre d'heures d'accompagnement est à la discrétion du cabinet ALLODISCRIM. La collectivité ou l'établissement adhérent fixe l'enveloppe annuelle prévisionnelle sur la base des statistiques de signalements fournies par le prestataire : 1 signalement/an à minima pour les collectivités < 100 agents (forfait moyen de 420 €). Pour celles supérieures à 100 agents : nombre de signalement = 1% de l'effectif x coût forfait moyen de 420 €.

#### **4.2 Prestations facultatives et complémentaires**

Le marché entre le cdg62 (pour le compte notamment du cdg60) et le cabinet ALLODISCRIM prévoit que la collectivité ou l'établissement peut faire appel au cabinet d'avocats pour assurer une enquête administrative sur demande, selon la tarification établie à l'article 6 du présent certificat, en vue d'assurer le traitement des faits par l'autorité territoriale.

Le cabinet ALLODISCRIM propose également des prestations complémentaires, notamment en matière de bilans personnalisés assortis d'enseignements et de préconisations, ainsi que de réunions de présentations et d'échanges sur les actions correctrices qui pourraient être conduites.

#### **Article 5 : Obligations de la collectivité adhérente**

La collectivité adhérente s'engage à :

- Régler dans les conditions définies dans le présent certificat d'adhésion, la rémunération due à ALLODISCRIM,
- Coopérer avec ALLODISCRIM en mettant à sa disposition et à la première demande les éléments utiles à l'exécution de ses prestations.

#### **Article 6 : Modalités financières – Rémunération d'ALLODISCRIM**

Les montants relatifs aux prestations exécutées par ALLODISCRIM, sont définis au marché conclu entre le Cdg62 (pour le compte du CDG60) et ALLODISCRIM comme suit :

<b>Tarifs / Conseils unitaires</b>	<b>Prix TTC</b>
1 heure de premier échange avec l'agent	144,00 €
1 heure entretien de soutien psychologique	132,00 €
1 heure d'accompagnement à la qualification juridique des faits	144,00 €
1 restitution écrite des conclusions argumentées à la collectivité	396,00 €
<b>Tarifs conseils / forfaits</b>	<b>Prix TTC</b>
Prise en charge d'un dossier simple (information simple y compris réorientation ou remédiation) SANS soutien psychologique	288,00 €
Prise en charge d'un dossier simple (information simple y compris réorientation ou remédiation) AVEC soutien psychologique d'une heure	420,00 €
Prise en charge d'un dossier complexe (instruction contradictoire sans enquête administrative) SANS soutien psychologique	684,00 €
Prise en charge d'un dossier complexe (instruction contradictoire sans enquête administrative) AVEC soutien psychologique d'une heure	816,00 €
<b>Enquête administrative</b>	<b>Prix TTC</b>
Kit de communication personnalisable enquête	1 080,00 €
Forfait audition jusqu'à 3 interlocuteurs différents (signalant non compris)	432,00 €
Coût par interlocuteur supplémentaire auditionné	144,00 €
Rédaction du compte-rendu d'enquête avec préconisations en matière de protection de l'agent : Moins de 5 auditions *	600,00 €

Rédaction du compte-rendu d'enquête avec préconisations en matière de protection de l'agent : Plus de 5 et moins de 10 auditions *	1 200,00 €
Rédaction du compte-rendu d'enquête avec préconisations en matière de protection de l'agent : A partir de 11 auditions* et jusqu'à 20	1 800,00 €
<b>Bilan quantitatif annuel accompagné d'enseignements et de préconisations, partages des bonnes pratiques, etc...(en fonction de l'effectif d'agents propres à chaque collectivité souhaitant un bilan individuel)</b>	<b>Prix TTC</b>
Jusqu'à 50	300,00 €
Jusqu'à 100	360,00 €
Jusqu'à 250	420,00 €
Jusqu'à 500	480,00 €
Jusqu'à 1000	540,00 €
Jusqu'à 2000	600,00 €
Jusqu'à 3000	660,00 €
Jusqu'à 4000	720,00 €
Jusqu'à 5000	780,00 €
5000 et +	840,00 €

\*un même agent peut être auditionné plus d'une fois

### **Article 7 : Facturation – Conditions de paiement**

Le cabinet ALLODISCRIM présentera ses factures selon le rythme suivant :

- Au 30/31 de chaque mois à partir de la date de la prise en charge de l'agent, pour la totalité de la prestation débutée ou réalisée à cette date,
- A la livraison des enquêtes, des bilans et après la tenue des réunions.

La collectivité ou l'établissement adhérent s'engage à régler le montant des prestations facturées comme suit dans les délais maximaux de paiement définis au marché et par le Code de la commande publique.

Le titulaire étant une micro-entreprise, il bénéficie de droit du délai de paiement de 30 jours.

Compte ALLODISCRIM à créditer :

La collectivité s'engage à régler le montant des factures par virements bancaires aux coordonnées bancaires ALLODISCRIM suivantes (et les éventuelles modifications ultérieures) :

- Nom de l'établissement bancaire : CREDIT DU NORD
- Domiciliation : Paris Raspail
- Identification Internationale de la Banque (BIC) : NORDFRPP
- Numéro de compte :


Code banque	Code Agence	Numéro de compte	Clé RIB	Domiciliation
30076	02061	29037800200	91	PARIS RASPAIL

- Identification Internationale (IBAN) : FR76 3007 6020 6129 0378 0020 091

**Article 8 : Résiliation**

Les adhérents disposent de la faculté de sortir du contrat-cadre chaque année, à la date anniversaire de leur adhésion effective, sous réserve de respecter un préavis de 3 mois, en notifiant au titulaire leur demande par lettre recommandée.

Fait à Beauvais, en trois (3) exemplaires originaux, le

<p>Pour COMMUNAUTE DE COMMUNES DU PAYS DES SOURCES Représentée par René MAHET Fonction : Président</p> <p>Signature :</p>	<p>Pour le CDG60 Représenté par Monsieur Alain VASSELLE Fonction : Président</p> <p>Signature :</p>	<p>Pour ALLODISCRIM FRANCE Représentée par Monsieur Max Mamou Fonction : Président</p> <p>Signature :</p>  <p><b>ALLODISCRIM</b> Société d'Exercices Libérés par Actions Simplifiées au capital de 250 000 euros</p> <p>R.C.S. Paris 021 342 000</p>
---	---	--



## **Convention dispositif de signalement des actes de violence, discrimination, harcèlement et agissements sexistes n° SIGN-2022-006**

### **Entre**

La collectivité ou l'établissement : COMMUNAUTE DE COMMUNES DU PAYS DES SOURCES représentée par Monsieur le Président, René MAHET, agissant en vertu de la délibération n°..... en date du.....

### **Et**

Le Centre de gestion de la fonction publique territoriale de l'Oise, représenté par son Président, Alain VASSELE agissant en vertu de la délibération n°22/05/03 du Conseil d'administration en date du 31 Mai 2022.

Il est préalablement exposé :

Le Code Général de la Fonction Publique, notamment ses articles L135-6 et L452-43 prévoit pour les employeurs des 3 versants de la fonction publique l'obligation d'instaurer un dispositif de signalement des actes de violence, discrimination, harcèlement et agissements sexistes.

Les objectifs majeurs de ce dispositif sont les suivants :

- Effectivité de la lutte contre tout type de violence, discrimination, harcèlement et en particulier les violences sexuelles et sexistes ;
- Protection et accompagnement des victimes ;
- Sanction des auteurs ;
- Structuration de l'action dans les 3 versants de la fonction publique ;
- pour offrir des garanties identiques ;
- Exemplarité des employeurs publics.

Le décret n°2020-256 d'application prévu pour ce dispositif est paru le 13 mars 2020. Il détermine avec précision les composantes du dispositif à mettre en œuvre par les employeurs publics :

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.*

Le Code Général de la Fonction Publique dispose également que « les centres de gestion mettent en place, pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements publics qui en font la demande, le dispositif de signalement ».

Cette nouvelle mission est donc ouverte à l'ensemble des collectivités affiliées et non affiliées qui en feraient la demande. Dans ce cadre juridique, le CDG60 a choisi d'externaliser le dispositif par l'intermédiaire d'un contrat auprès d'un prestataire afin de garantir une totale indépendance entre les conseils dispensés aux employeurs par les services du CDG60 et l'accompagnement et le soutien prévu par le dispositif en direction des agents.

Ce contrat est souscrit avec les prestataires [Signalement.net](#) et [Allodiscrim](#) du 28 Mars 2022 jusqu'au 27 Mars 2023. Elle est renouvelable une fois, par tacite reconduction, pour une durée d'un an sous réserve que le contrat soit prolongé pour cette même durée.

Durant cette période, les collectivités et établissements publics qui le souhaitent peuvent, à tout moment, adhérer au dispositif.

Il est en conséquence convenu ce qui suit :

### **Article 1 : Objet**

La présente convention détermine les conditions d'adhésion au dispositif de signalement des actes de violence, discrimination, harcèlement et agissements sexistes souscrit par le CDG60 et les engagements mutuels entre celui-ci et la collectivité.

Cette adhésion permet à la collectivité ou l'établissement adhérent de répondre aux obligations fixées par le décret 2020-256 et de bénéficier des services suivants :

- Fourniture d'un outil dématérialisé permettant de recueillir les signalements des agents et desuivre le traitement du signalement (traçabilité des échanges),
- Prestations de conseil, d'accompagnement et de traitement des situations.

### **Article 2 : Durée**

La présente convention est souscrite à compter de la date de signature jusqu'à la fin du contrat, soit le 27 Mars 2023. Elle est renouvelable une fois, par tacite reconduction, pour une durée d'un an sous réserve que le contrat soit prolongé pour cette même durée.

### **Article 3 : Adhésion au dispositif**

L'adhésion par la collectivité au contrat passé entre le CDG60 et le(s) titulaire(s) se déroule en deux temps et donne lieu :

- à la conclusion de la présente convention qui permet notamment à la collectivité ou l'établissement adhérent de bénéficier des outils de recueil des signalements,
- à la signature d'un certificat d'adhésion entre le titulaire Allodiscrim chargé des prestations de conseil d'accompagnement et de traitement des situations, la collectivité ou l'établissement et le CDG60.

À la réception de la notification de la décision d'adhésion (présente convention signée), le titulaire précité édite et envoie un certificat d'adhésion signé au CDG60.

Ce certificat précise les conditions de mise en œuvre des prestations et la participation financière correspondante. Le certificat d'adhésion est ensuite signé par le CDG60 qui le transmet à la collectivité pour signature.

### **Article 4 : Engagements du CDG60**

#### **4.1 Information sur le dispositif et sur les engagements des prestataires**

Le CDG60 s'engage, en partenariat avec les titulaires du dispositif, à assurer une information sur

ce contrat auprès des collectivités et établissements publics de l'Oise pendant toute la durée de celui-ci et ce, par tout moyen à sa disposition : courrier spécifique, insertion sur son extranet, réunions d'information dès la notification du dispositif et en cours d'exécution de celui-ci.

Le CDG60 informe le titulaire de toute adhésion de la collectivité au dispositif et suit la demande d'adhésion de celle-ci jusqu'à la signature du certificat d'adhésion. Le service « dispositif de signalement » du CDG60 est l'interlocuteur des collectivités et établissements publics de l'Oise pour la mise en œuvre du dispositif.

Le CDG60 informe la collectivité de toute modification qui pourrait concerner le dispositif.

#### 4.2 Mise en œuvre des sanctions

Le CDG60 s'engage à mettre en œuvre pour son compte ou pour celui des bénéficiaires, les procédures de sanctions et de résiliation en cas de défaillance des titulaires du dispositif, dans les conditions prévues au dit dispositif.

#### 4.3 Mise à disposition de l'outil de recueil des signalements

Afin d'assurer le recueil des signalements des agents prévu au 1<sup>er</sup> de l'article 1<sup>er</sup> du décret 2020-256 précité, le CDG60 propose les services suivants, par l'intermédiaire du prestataire Signalement.net :

- **L'Accès à la plateforme internet sécurisée** pour les agents, répondant aux critères suivants :
  - Gestion de l'anonymat et de la confidentialité,
  - Respect des obligations RGPD (certificat de conformité) et RGAA (Référentiel Général d'Accessibilité pour les Administrations),
  - Plateforme « responsive » s'adaptant à tous les types d'écrans depuis un navigateur Web (mobile, tablette, PC...),
  - Gestion de confirmation de réception et de lecture des messages,
  - Accès 24h/24h et 7j/7j à la plateforme et à un serveur vocal connecté à la plateforme,
  - Assistance technique aux utilisateurs (hot line).
- **La création d'un compte adhérent au contrat**, qui intègre les services suivants :
  - Paramétrage et actualisation des référents habilités par l'autorité territoriale à se connecter afin de suivre les situations,
  - Formation à l'utilisation de la plateforme assurée au moment de l'installation du compte (webinaire de prise en main), mise à disposition d'un support téléchargeable,
  - Possibilité de suivre toutes les étapes de prise en charge du signalement par les différents référents jusqu'à la clôture de la situation,
  - Possibilité d'exporter les données pour obtenir un état récapitulatif des signalements pour l'employeur,
  - Assistance technique aux utilisateurs (hot line).

#### 4.4 Prestations de conseil, d'accompagnement et de traitement des situations

Afin d'assurer les obligations qui incombent aux employeurs dans le cadre des 2<sup>o</sup> et 3<sup>o</sup> de l'article 1<sup>er</sup> du décret 2020-256 précité ; et comme indiqué à l'article 3 al. 2 de la présente convention, le titulaire indiqué à l'article 3 al.2 de la présente convention assure, pour le compte du CDG60, les prestations suivantes :

- **Orientation et accompagnement des agents**
  - **Phase 1 : analyse de la recevabilité de la demande**

Le titulaire évalue la situation de l'agent, informe le demandeur dont le signalement ne relèverait manifestement pas de ses attributions, et il réoriente si nécessaire celui-ci vers d'autres structures : service RH, médecine de prévention, assistant(e) de service social, service d'accompagnement psychologique, médiateur, structure d'appui des adhérents ou du CDG60.

Le titulaire analyse les signalements de faits avérés ou présumés de discrimination ainsi que des

faits de violence sexiste, sexuelle et de harcèlement émanant soit des personnes se considérant elles-mêmes victimes de tels faits, soit d'autres agents intervenant dans l'intérêt de celles-ci.

En conséquence, le titulaire :

- Met en place le ou les entretiens téléphoniques et échanges nécessaires avec ledemandeur,
- Le cas échéant invite à lui fournir des précisions ou indices de nature à étayer sademande,
- Procède à une 1<sup>ère</sup> analyse juridique de la situation et caractérise, le cas échéant, laqualification d'un des actes relevant du décret 2020-256 précité.

Cette 1<sup>ère</sup> phase peut suffire à traiter la situation : l'agent réussit à résoudre la difficulté rencontrée à l'aide du titulaire : il peut par exemple solliciter à l'issue de l'échange un entretien avec le service ressources humaines de sa collectivité. Le dossier est alors clos.

En revanche, si la caractérisation d'un des actes listés dans le décret précité est présumée, le titulaire engage une seconde phase d'accompagnement plus approfondi.

- **Phase 2 : accompagnement et orientation / signalements recevables**

Dans le cas où la 1<sup>ère</sup> phase de prise en charge conduit à la recevabilité du signalement, l'agent concerné fait alors l'objet d'un accompagnement renforcé par le titulaire.

Selon la nature du signalement, les actes répréhensibles présumés, l'état psychologique de la victime présumée... le titulaire Allodiscrim orientera l'agent vers les professionnels compétents pour répondre à ses besoins.

Par conséquent, le titulaire organise :

- Un plan d'action sur les suites à donner au signalement avec le bénéficiaire (agent)
- Le cas échéant, un dispositif de soutien psychologique du bénéficiaire,
- Le cas échéant, un conseil juridique au signalant avec un professionnel compétent,
- Le cas échéant, le recours à tout autre professionnel selon les besoins identifiés(assistant social...).

À l'issue de la phase de conseil et d'accompagnement de la victime présumée et sous réserve de son accord préalable et écrit, le titulaire adresse à la collectivité ou l'établissement via la plateforme dématérialisée ses conclusions argumentées précisant :

- les faits : la date, la qualité de témoin ou victime présumée, âge, statut, catégorie, sexe, service d'affectation, motifs et contextes professionnels des signalements, les caractérisations ou absences de caractérisations),
- les commentaires et préconisations que le titulaire juge utile, notamment les suites à donner par l'administration (enquête, décisions administratives, mesures d'accompagnement, mesures préventives ou curatives, procédures de sanction, article 40 CPP...).

Conformément au 3<sup>o</sup> de l'article 1<sup>er</sup> du décret 2020-256 précité, le titulaire sollicite une réponse sur les modalités de traitement des faits signalés envisagées par l'autorité territoriale. En cas d'absence de réponse de l'autorité territoriale, le signalant en est informé et cette carence est consignée dans la plateforme.

### **Remarques complémentaires :**

Un signalement ne peut être pris en charge que si le signalant s'identifie.

Lorsque le signalement est effectué par un témoin, pour avis et conseil sur la conduite à tenir quand il a observé une situation, ce témoin peut garder l'anonymat. En revanche le traitement du signalement ne peut s'effectuer, au-delà d'une phase initiale de saisine pour conseil éventuel, qu'avec l'accord formel et écrit de la victime présumée.

- **Accompagnement des employeurs au traitement des faits signalés**

Si l'autorité territoriale envisage une enquête administrative pour assurer le traitement des faits signalés, le titulaire peut réaliser, le cas échéant, cette enquête sur demande de l'autorité territoriale :

- Cadrage de la démarche,
- Réalisation et restitution de l'enquête.

#### 4.5 Prestations complémentaires

Dans le cadre du contrat qui lie le CDG60 aux titulaires, des prestations complémentaires sont proposées et peuvent être activées, le cas échéant, par la collectivité.

#### 4.6 Pilotage du contrat

Le CDG60 s'engage à assurer l'interface avec les prestataires et à conduire un comité de pilotage qui se réunira une fois par an afin de dresser un bilan quantitatif et qualitatif du dispositif. Une synthèse de ce bilan sera communiquée à l'ensemble des collectivités et établissements adhérents.

### Article 5 : Engagements de la collectivité

Lors de son adhésion, la collectivité ou l'établissement s'engage :

- À compléter le modèle d'acte mis à disposition par le CDG60 et prévu à l'article 3 du décret n°2020-256 précité qui permet notamment de désigner :
  - Un ou plusieurs référents dont les coordonnées seront communiquées au prestataire pour l'ouverture d'un compte sur la plateforme de recueil des signalements,
  - Le ou les référents au cas où les signalements concerneraient l'autorité territoriale ou le DGS (ou le secrétaire de mairie selon la taille de la collectivité),
- À communiquer sur le dispositif auprès de ses agents à l'aide du kit de communication fourni par le CDG60 conformément à l'article 5 du décret 2020-256 précité,
- À fournir les documents demandés et nécessaires à l'exécution des prestations tels que listés au certificat d'adhésion précité avec le prestataire et à en respecter les stipulations,
- À prendre en charge financièrement les accompagnements prévus à l'article 4.5 de la présente convention,
- À assurer le traitement complet des faits signalés, conformément au 3° de l'article 1<sup>er</sup> du décret 2020-256 précité soit :
  - Par des moyens internes propres à la collectivité ou l'établissement,
  - Par le biais des prestations d'enquête administrative proposées par le titulaire,
  - Par le biais d'un autre prestataire au libre choix de la collectivité,
- La collectivité s'engage à communiquer au CDG60 les difficultés qu'elle pourrait rencontrer et relatives à une mauvaise exécution de la prestation.

### Article 6 : Participation financière

Pour les collectivités et les établissements publics affiliés au centre de gestion, la participation concernant l'adhésion au dispositif du Centre de Gestion et la mise à disposition de l'outil de recueil des signalements est financée au moyen de la cotisation additionnelle, sans surcoût pour la collectivité ou l'établissement.

Pour les collectivités et les établissements publics non affiliés, une participation annuelle concernant l'adhésion au dispositif et la mise à disposition de l'outil de recueil des signalements sera sollicitée à hauteur de 1,5 € par agent.

L'effectif pris en compte est celui présent au 31/12 de l'année N-1. Un bordereau d'appel à

cotisation est adressé chaque année à l'autorité territoriale dans lequel la collectivité ou l'établissement précise l'effectif et le montant de l'abonnement annuel correspondant.

Cette participation correspond à une contribution au coût supporté par le CDG60 pour :

- La mise en place du dispositif ;
- La mise à disposition des outils de recueil des signalements ;
- La mise à disposition d'un kit de communication à destination des agents ;
- Le pilotage du dispositif.

En ce qui concerne les prestations de conseil et d'accompagnement assurées par le titulaire indiqué à l'article 3 al.2, les services seront acquittés directement auprès de celui-ci selon les conditions fixées par le certificat d'adhésion précité que la collectivité ou l'établissement public soient affiliés ou non au Centre de Gestion.

### **Article 7 : Protection des données**

Les informations recueillies par le service « dispositif de signalement » du CDG60 sont enregistrées dans un fichier informatisé par le Président du CDG60, responsable de traitement.

Les données collectées servent à assurer la mise en œuvre des missions indiquées à l'article 4.1.

Les données collectées seront communiquées aux seuls destinataires suivants : service « dispositif de signalement » du CDG60 et référents collectivités désignés par l'autorité territoriale.

En ce qui concerne les données personnelles recueillies par les prestataires sous-traitants dans le cadre de la mise en œuvre du dispositif : la collectivité ou l'établissement adhérent est responsable du traitement et à ce titre, atteste avoir pris connaissance de la politique de protection des données proposée par le titulaire.

Les données sont conservées pendant la durée de la présente convention.

### **Article 8 : Résiliation**

La collectivité dispose de la faculté de sortir du dispositif chaque année, à la date anniversaire de son adhésion.

Cette résiliation n'est effective que sous réserve de respecter un préavis de trois mois, en notifiant au CDG60 et au titulaire indiqué à l'article 3 al.2 de la présente convention sa demande par lettre recommandée avec accusé réception.

En cas de résiliation du fait de l'un des prestataires ou du CDG60, la présente convention cesse de plein droit.

### **Article 9 : Règlement des litiges**

Les parties s'engagent à rechercher, en cas de litige sur l'interprétation ou sur l'application de la présente convention, toute voie amiable de règlement avant de soumettre tout différend à une instance juridictionnelle.

En cas d'échec des voies amiables, le règlement des litiges survenant de l'interprétation ou de l'application de la présente convention relève de la compétence du Tribunal Administratif d'Amiens dans le respect des délais de recours en vigueur.

Le recours peut être formé par le biais de l'application informatique Télérecours, accessible par le

lien suivant : <http://www.telerecours.fr>

La présente convention est établie en 2 exemplaires originaux dont un pour chacune des parties.

À

À Beauvais

Le

Le

Le Président  
René MAHET

Le Président,  
Alain VASSELLE

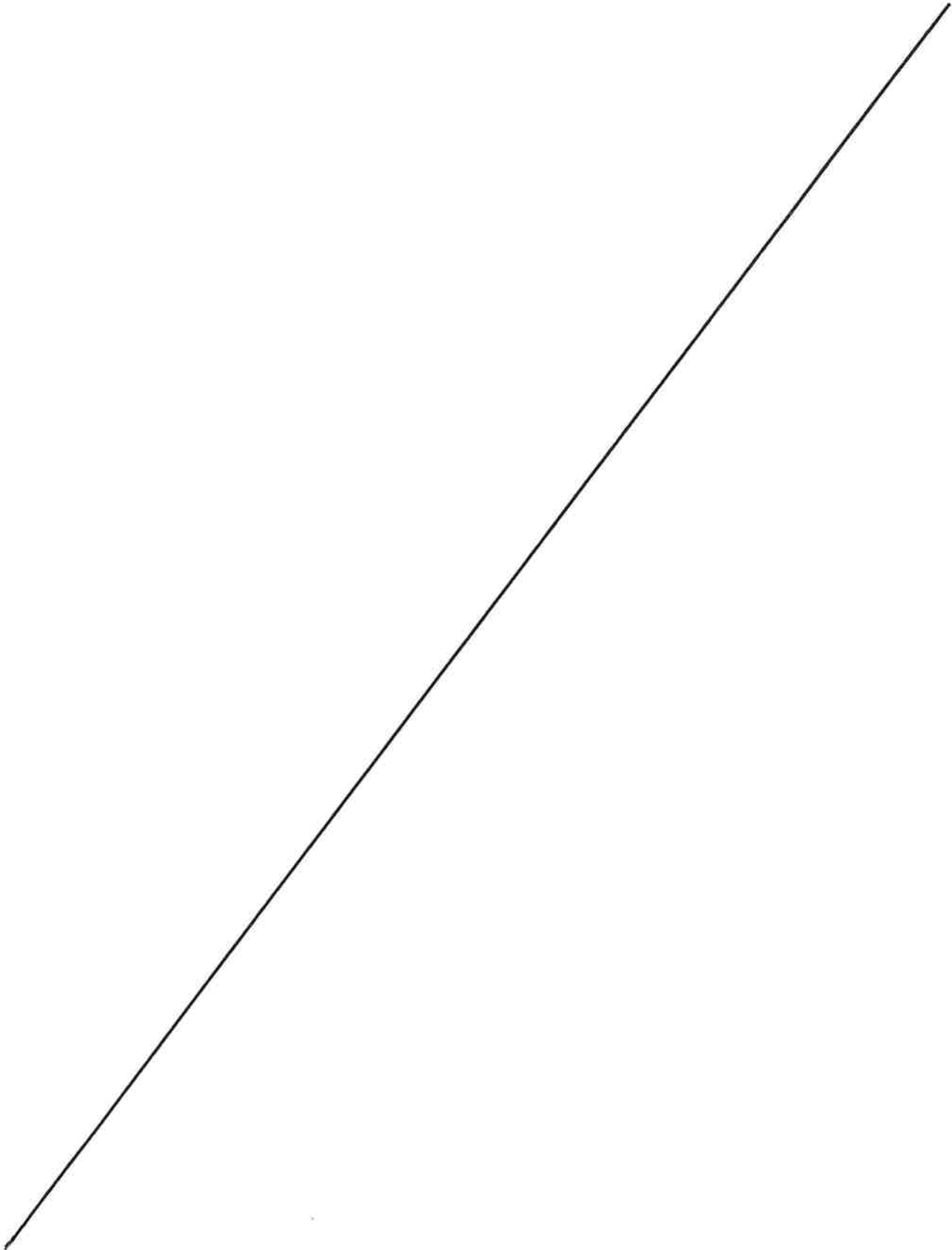
Envoyé en préfecture le 29/09/2022

Reçu en préfecture le 29/09/2022

Affiché le

**SLOW**

ID : 060-246000855-20220928-2022\_09\_28\_1-DE



**2022 / 172**

## EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL DE COMMUNAUTE DU PAYS DES SOURCES

### Séance du 28 septembre 2022

L'an deux mil vingt-deux, le 28 septembre à 18 H 30 s'est réuni au Siège de la Communauté de Communes du Pays des Sources, sous la présidence de Monsieur René MAHET, Président, le Conseil Communautaire, légalement convoqué.

#### Etaient présents :

Le Président,	R. MAHET
Le vice- Président en charge des commissions « <i>Aménagement de l'espace- Urbanisme-Habitat</i> », « <i>Voirie</i> » et « <i>Développement économique</i> » :	A DE PAERMENTIER
Le vice- Président en charge de la commission « <i>Environnement</i> » :	F.CORMIER
La vice- Présidente en charge de la commission « <i>Tourisme-Valorisation du territoire</i> » :	
La vice- Présidente en charge de la commission « <i>Services à la population</i> » :	M. SWYNGHEDAUW
Le vice- Président en charge de la commission « <i>Jeunesse et Sport</i> » :	
Le vice- Président en charge de la commission « <i>Communication-Culture</i> » :P. PEYR (remplacé par QUIRIN C).	

#### Les membres,

Mesdames et Messieurs ROCQUENCOURT M, DARCY J.C (remplacé par MORIN F), MANSARD F, VALOIS D, CARPENTIER M, LEROY M, LACROIX T, MENARD A, DEBONNE M, GOUT J.C, GUIBERT M, FORGET D, PILLOT S, FLON Y, MAROT L, THIEBAUT J, de FRESSE DE MONVAL B (remplacé par COULON J), PINEL G, LUISIN A, GUYON F, TRIBOUT G, d'ARRENTIERES M, DANIEL G, , BLANCHARD M, VINCENT A, FILLON F (remplacé par DOARÉ H), BLAISE N, HIBON J.L, CAIVANO-TELLIER L, BARBET A, DESIRA A.M, CREPIN J.

#### Etaient excusés :

Mesdames et Messieurs CARPENTIER P (a donné pouvoir à LACROIX T), PIECHON R, KNAUSS J.P, LITTY P (a donné pouvoir à GUIBERT M), DELACHAMBRE P (a donné pouvoir à DANIEL G), PINSSON MC, ODERMATT F, AMBEZA G (a donné pouvoir à CAIVANO-TELLIER L), LEONARD J.P (a donné pouvoir à LEROY M), S. NANCEL (a donné pouvoir à MAHET R), LEROUX S (a donné pouvoir à MAROT L), FLAMAND F (a donné pouvoir à THIEBAUT J), NANCELLE G, MARTEAU C (a donné pouvoir à BLAISE Nicole), THIBAUT J.C (a donné pouvoir à DE PAERMENTIER A), GOMEZ F,

#### Etaient absents :

Mesdames et Messieurs BIBAUT A, CARDON C, BOULANGER P, HUCHER V, RAABE D, COLOMBATTO F, MARECHAL O.

Madame Anne-Marie DESIRA est désignée secrétaire de séance.

Date de convocation : 19 septembre 2022

Date d'affichage : 19 septembre 2022

Nombre de membres en exercice : 61

Nombre de membres présents : 37 + 10 pouvoirs

Nombre de membres votants : 47

**DÉLIBÉRATION N° 2022-09-28-2**

**MISE EN PLACE D'UN PLAN D' ACTIONS TRIENNAL  
POUR L'ÉGALITE PROFESSIONNELLE HOMMES-FEMMES.**

L'article 80 de la Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a mis en place le plan d'actions égalité professionnelle hommes-femmes.

Le Décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 a défini les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique. Ceux-ci doivent ainsi être établis dans chaque collectivité territoriale et établissement public de coopération intercommunale de plus de 20.000 habitants, par l'autorité territoriale, après consultation du comité technique intercommunal compétent.

Le plan d'actions de la Communauté de Communes du Pays des Sources, élaboré pour trois ans, définit la stratégie et les mesures destinées à réduire les écarts constatés dans les domaines suivants :

- 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 collectivité,
- 3) Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale des agents,
- 4) Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes en interne,

Le comité technique intercommunal auprès du Centre de Gestion de l'Oise lors de sa séance du 7 juillet 2022 a émis un avis favorable, à l'unanimité, au plan d'actions présenté par la Communauté de Communes du Pays des Sources.

⇒ Après en avoir délibéré, à l'unanimité, le Conseil de Communauté,

- **APPROUVE** le plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes pour une période de 3 ans, joint en annexe.
- **AUTORISE** le Président à signer toutes les pièces correspondantes à l'application de cette décision.

*Fait et délibéré les jours, mois et an susdits,  
Pour extrait conforme,*

*Le Président,  
René MAHET*



Suivant le Protocole d'accord du 30 novembre 2018 et la Loi de Transformation de la fonction Publique du 6 août 2019, les collectivités de plus de 20 000 habitants doivent élaborer un **Plan d'actions « Egalité professionnelle »**. Conformément au 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, le plan doit prévoir les **objectifs à atteindre**, les **indicateurs de suivi** et leur **calendrier de mise en œuvre**.

Le plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle entre femmes et hommes précise la période sur laquelle il porte, dans la limite d'une durée de trois ans. Il définit, pour cette période, la stratégie et les mesures destinées à réduire les écarts constatés, notamment dans les domaines mentionnés ci-dessous :

- ▶ Évaluer, prévenir et le cas échéant, traiter les **écarts de rémunération** entre les femmes et les hommes
- ▶ Garantir l'**égal accès** des femmes et des hommes **aux cadres d'emplois, grades et emplois**
- ▶ 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 des **agissements sexistes**

Au vu des enjeux relatifs à cette thématique, nous proposons un axe supplémentaire sur le pilotage et l'élaboration du plan. Cet axe comprend une partie sur les objectifs, les indicateurs de suivi et le calendrier de mise en œuvre.

Le plan d'actions contient une partie diagnostic qui s'appuie sur les indicateurs du Rapport Social Unique, en particulier sur les 7 indicateurs comparés suivants :

- ▶ Conditions générales de l'emploi
- ▶ Organisation du temps de travail
- ▶ Évolution de carrière
- ▶ Formation
- ▶ Rémunérations
- ▶ Conditions de travail et congés
- ▶ Actes de violence ou de harcèlement

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

Le plan d'actions est rendu accessible aux agents par voie numérique et, le cas échéant, par tout autre moyen.

Au-delà de l'enjeu éthique et du respect des obligations légales et réglementaires, promouvoir l'égalité professionnelle améliore globalement le bien-être au travail des agents et agentes, joue un rôle d'exemplarité sur l'ensemble de la collectivité, met en cohérence l'action interne avec la vocation d'intérêt général des politiques publiques, donne une image positive de la collectivité et participe à la modernisation de la gestion des ressources humaines.

Œuvrer pour l'égalité professionnelle requiert la mobilisation de tous les acteurs territoriaux afin de lutter contre les stéréotypes et les discriminations : sensibilisation des agents, recrutement exemplaire, égal accès au déroulement de carrière, etc.

Ce diagnostic, établi à partir des indicateurs du Rapport Social Unique 2020, s'attachera particulièrement à développer les quatre domaines inscrits dans la loi précédemment cités et à suivre l'évolution des données afférentes.

## Sommaire

### Axe 1

#### Mettre en place un plan triennal dans une démarche participative

- Construction de la démarche : Portage et pilotage de la démarche
- Sensibilisation et information des agents
- Élaboration et suivi du diagnostic et du plan d'action
- Actions à mettre en œuvre

### Axe 2

#### Évaluer, prévenir et le cas échéant traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

- Les indicateurs d'évaluation
- Actions à mettre en œuvre

### Axe 3

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

- Les indicateurs d'évaluation
- Les actions à mettre en œuvre

### Axe 4

#### Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

- Les indicateurs d'évaluation
- Les actions à mettre en œuvre

### Axe 5

#### Prévenir et traiter les actes de discrimination, de harcèlement moral, de violences sexistes et sexuelle

- Les indicateurs d'évaluation

Les actions à mettre en œuvre

Envoyé en préfecture le 29/09/2022

Reçu en préfecture le 29/09/2022

Affiché le

Version 4

**SLOW**

ID : 060-24600855-20220928-2022\_09\_28\_2-DE

**2022 / 176**

## Axe 1

# Mettre en place un plan triennal dans une démarche participative

### 1 Construction de la démarche : Portage et pilotage de la démarche

Première étape du plan d'actions, le pilotage de la démarche est une condition essentielle pour sa réussite. Il est donc nécessaire d'identifier un référent

### 2 Sensibilisation et information des agents

Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes nécessite de sensibiliser l'ensemble des agents à cette thématique. Les causes des inégalités étant parfois structurelles, il convient d'attirer l'attention des agents sur des comportements insidieux à l'image des stéréotypes de genre, véhiculés souvent de manière inconsciente. Les actions en faveur de la sensibilisation visent à informer sur les enjeux et les inégalités entre les genres, à déconstruire les idées reçues, à diffuser une culture de l'égalité et à acquérir de nouveaux réflexes professionnels. Fondement de la démarche pour l'égalité professionnelle, le travail de sensibilisation irrigue tout le plan d'actions.

### 3 Élaboration et suivi du diagnostic et du plan d'action

Conformément au décret du 4 mai 2020, ce plan d'actions va prévoir les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et leur calendrier de mise en œuvre.



## Actions à mettre en œuvre

### PORTAGE ET MISE EN PLACE DU PLAN

- Nommer un Référent Egalite dans la collectivité

Zone de saisie libre

### IMPLICATION DES ACTEURS

- Impliquer le Comité Social Territorial tout au long de la démarche
- Transmettre annuellement le bilan du plan d'actions au Comité Social Territorial

### SENSIBILISATION DES AGENTS

- Intégrer l'égalité F-H dans les entretiens professionnels
- Intégrer les enjeux d'égalité F-H lors des événements internes à la collectivité
- Mettre à jour les procédures RH pour intégrer les enjeux de l'égalité F-H

**Axe 2****Évaluer, prévenir et le cas échéant traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes**

Les femmes perçoivent un salaire brut annuel inférieur de près de 15 % à celui des hommes (source : Bilan Social 2019). Parmi les causes explicatives de cette inégalité, le Centre Hubertine Auclert identifie plusieurs facteurs :

- ▶ la différence de positionnement à l'embauche : les femmes négocient très peu leur salaire et sont plus captives et moins mobiles sur le marché de l'emploi (mobilité liée au conjoint par exemple)
- ▶ des parcours féminins moins linéaires liés aux congés maternité et parentaux
- ▶ le travail à temps partiel et l'impact possible sur le déroulement de la carrière
- ▶ l'écart de rémunération par filière rarement contrebalancé par le niveau de primes
- ▶ des heures supplémentaires essentiellement effectuées par des hommes

De manière plus globale, le déroulement de carrière différencié entre les femmes et les hommes est une source majeure des écarts de rémunération.

**1 Les indicateurs d'évaluation des écarts de rémunération****Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR\***

\*ETPR : équivalent temps plein rémunéré

**Rémunérations moyennes des agents sur emploi permanent par catégorie et filière**

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	s	s		31 864 €		24 369 €	s	31 370 €
Technique	s		30 106 €	s	25 168 €	25 793 €	27 051 €	26 617 €
Culturelle								
Sportive								
Médico-sociale		s						s
Police								
Incendie								
Animation			s	s	s	s	29 020 €	s
<b>Total</b>	<b>47 128 €</b>	<b>34 950 €</b>	<b>32 234 €</b>	<b>31 468 €</b>	<b>24 942 €</b>	<b>24 676 €</b>	<b>31 150 €</b>	<b>29 707 €</b>

\*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

## Écart de rémunérations selon la catégorie et la filière

- en faveur des femmes
- en faveur des hommes

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Administrative	s			s
Technique	s	s	625 €	434 €
Culturelle				
Sportive				
Médico-sociale	s			s
Police				
Incendie				
Animation		s	s	s
<b>Total</b>	<b>12 178 €</b>	<b>767 €</b>	<b>266 €</b>	<b>1 442 €</b>

Sur 1 croisements filière et catégorie, on constate aucun écart de rémunération en faveur des hommes et un écart en faveur des femmes.

Analyse

L'écart de rémunération le plus élevé en faveur des femmes est de 625 € et concerne la catégorie C de la filière Technique.

## Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes

### Croisement selon la catégorie et la filière

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	24%	21%		26%		20%	24%	23%
Technique	25%		22%	16%	14%	13%	17%	14%
Culturelle								
Sportive								
Médico-sociale		14%						14%
Police								
Incendie								
Animation			26%	26%	16%	15%	21%	22%
<b>Total</b>	<b>24%</b>	<b>19%</b>	<b>24%</b>	<b>24%</b>	<b>15%</b>	<b>16%</b>	<b>20%</b>	<b>20%</b>

### Écart de points entre la part des primes sur les rémunérations annuelles brutes des femmes et celle des hommes selon la catégorie et la filière

- en faveur des femmes
- en faveur des hommes

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Administrative	3			1
Technique		6	1	3
Culturelle				
Sportive				
Médico-sociale				
Police				
Incendie				
Animation		0	1	1
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>

Sur 5 croisements filière et catégorie, on constate 4 écarts de rémunération en faveur des hommes et 1 écart en faveur des femmes.

L'écart de rémunération le plus élevé en faveur des hommes est de 6 et concerne la catégorie B de la filière Technique.

## 2 Actions à mettre en œuvre en faveur de l'égalité de rémunération

Suivre attentivement les données afin de mieux évaluer les écarts de rémunération et les corriger le cas échéant, en croisant les données avec les critères d'attribution des primes et en vérifiant l'équité d'attribution des primes par filière et par métier, tout en poursuivant des actions sur l'amélioration des conditions de travail, favorable à l'égalité professionnelle.

### ATTRIBUTION DES PRIMES

Poursuivre la collecte et l'analyse des données permettant d'examiner les écarts F – H dans les critères d'attribution des primes par catégories, statut, filières



### CONDITIONS DE TRAVAIL

Réduire les emplois à temps non complet



### RECRUTEMENT

Garantir l'égalité de rémunération F-H lors du recrutement de contractuels.



### INTERRUPTIONS DE CARRIERE ET QUOTITE DE TEMPS DE TRAVAIL

Mieux informer des effets du temps partiel et non complet sur la rémunération et la retraite par la mise en place d'un entretien lors des demandes de temps partiel



## Axe 3

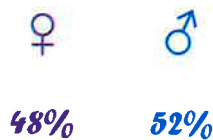
# Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois

Le taux de féminisation élevé au sein de la fonction publique territoriale (61 %) ne la préserve pas pour autant des inégalités dans les déroulements de carrière. Il occulte certaines réalités comme la présence importante de femmes dans des filières et des cadres d'emplois moins rémunérés que les hommes, leur faible représentation au niveau des postes à responsabilité ou bien leur part plus importante parmi les emplois précaires.

## 1 Les indicateurs d'évaluation de l'égal accès aux cadres d'emplois, grades et emplois

### La place des femmes dans la collectivité

#### La répartition des effectifs sur emploi permanent par genre



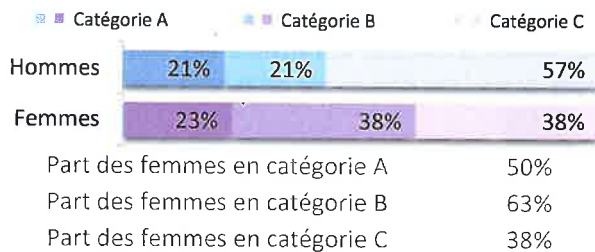
#### L'accès au statut de fonctionnaire

8% des femmes ont le statut de contractuel sur emploi permanent contre 7% des hommes

#### L'accès au CDI

100% des femmes en CDI  
 0% des hommes en CDI

#### L'accès aux catégories hiérarchiques d'encadrement



#### La représentation des femmes et des hommes au sein des filières

Filière	Femmes	Hommes	Part des femmes dans la FPT
Administrative	78%	22%	83%
Technique	25%	75%	40%
Culturelle	-	-	62%
Sportive	-	-	34%
Médico-sociale	100%	0%	96%
Police	-	-	21%
Incendie	-	-	6%
Animation	40%	60%	69%

Le taux de féminisation global de l'emploi permanent est de 48%.

On constate que dans certaines filières les femmes sont surreprésentées :

Administrative 78% et Médico-sociale 100% ar il n'y a qu'un poste d'EJE

Concernant l'accès au statut de fonctionnaire, 92,3% des femmes sur emploi permanent bénéficient du statut de fonctionnaire contre 92,9% des hommes.

Parmi les femmes contractuelles sur emploi permanent, 100% ont pu bénéficier d'un CDI contre 0% des hommes.

Les femmes accèdent proportionnellement plus aux catégories d'encadrement et d'encadrement intermédiaire (61,5% femmes en A et B contre 42,9% hommes en A et B)

Analyse

## L'accès aux emplois fonctionnels

La collectivité emploie 1 agent sur emploi fonctionnel qui est un homme

Analyse

Il n'y a qu'un seul poste sur emploi fonctionnel

## L'écart d'âge entre les femmes et les hommes

Âge moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaire	Contractuel permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes ♀	44,58	32,50	43,65
Hommes ♂	47,12	37,50	46,43

Proportion des + de 50 ans

33% des femmes ont + de 50 ans  
contre 46% des hommes

Analyse

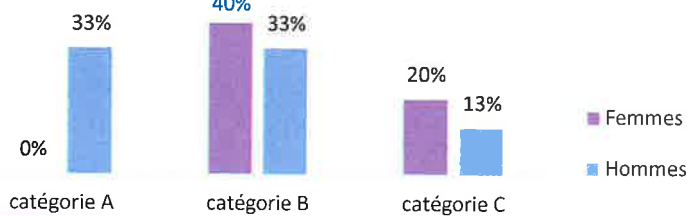
Parmi les femmes, on compte proportionnellement moins d'agents de plus de 50 ans : 33% des femmes contre 46% des hommes.

## L'accès aux évolutions de carrière et à la titularisation

- ▶ 100% des agents ayant accédé au statut de fonctionnaire stagiaire sont des femmes (sur 5 stagiairisations)
- ▶ Promotion interne : Aucune nomination
- ▶ Lauréats d'examen professionnel : Aucune nomination
- ▶ Lauréats de concours : Aucune nomination

## L'accès à la formation

### Les départs en formation rapportés à l'effectif



Analyse

Globalement plus de femmes (23,1%) sur emploi permanent que d'hommes (21,4%) sont parties en formation.

Au sein des catégories hiérarchiques, on peut constater une forte disparité concernant les départs en formation. La catégorie A comprend la plus forte différence +33 points en faveur des hommes.

## 2 Les actions à mettre en œuvre en faveur de l'égal accès aux emplois

### CADRES D'EMPLOIS

- Favoriser la mixité en poursuivant la féminisation / masculinisation de fiches de poste et des annonces d'emploi
- Favoriser l'égal accès aux formations permettant une reconversion (notamment vers des métiers moins sexués) et corriger le cas échéant par un accompagnement personnalisé (bilan professionnel...)

### PROMOTION ET AVANCEMENT

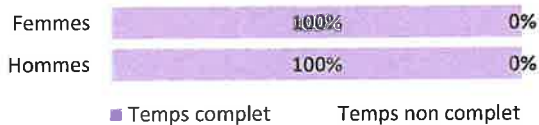
- Assurer une égalité d'accès aux préparations concours et examens professionnels
- Garantir une proportion égale de femmes et d'hommes promouvables et promus

### EVOLUTION PROFESSIONNELLE

- Respecter l'obligation de nominations équilibrées de femmes et d'hommes dans les emplois supérieurs

**Axe 4****Favoriser l'articulation entre  
activité professionnelle et vie personnelle  
et familiale**

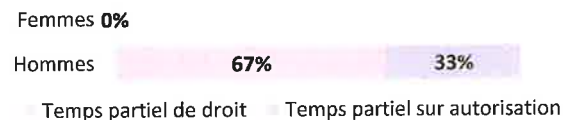
Encore beaucoup de femmes consacrent davantage de temps aux tâches domestiques et parentales que les hommes. Cette inégale répartition influe sur leur parcours professionnel. Le déséquilibre vie professionnelle, vie personnelle et familiale constitue, par conséquent, un frein majeur à l'égalité professionnelle.

**1****Les indicateurs d'évaluation de l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale****L'organisation du temps de travail****La répartition des emplois à temps complet et à temps non complet**

#DIV/0!

**L'accès au temps partiel****La collectivité ne dispose pas d'une charte du temps**

Une charte du temps regroupe les mesures visant à améliorer l'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée.

**L'accès au temps partiel sur autorisation ou de droit****Analyse**

Les femmes sont autant concernées par le temps non complet que les hommes (0,0%).

Les femmes (0,0%) sont moins concernées par le temps partiel que les hommes (21,4%).

Nota : la collectivité ne dispose pas d'une charte du temps.

## Congés et conditions de travail

Taux d'absentéisme	Hommes	Femmes
Maladie ordinaire	2,49%	1,52%
Accidents de service	0,22%	0,40%
Accidents de trajet	0,00%	0,00%
Longue maladie	0,00%	0,00%
Maladie de longue durée	0,00%	0,00%
Maladie professionnelle	0,00%	0,00%
Maternité et adoption	0,00%	1,24%
Paternité et adoption	0,00%	0,00%
Autorisation spéciale	0,00%	0,00%

### Congés maternité, paternité ou adoption des agents permanents

- ▶ Un congé maternité ou adoption en 2020
- ▶ Aucun congé paternité ou adoption en 2020

### En congé parental (article 75)

Fonctionnaires et contractuels

- ▶ Aucune femme en congé parental en 2020
- ▶ Aucun homme en congé parental en 2020

Analyse

L'observation des données sur l'absentéisme permet de constater que les femmes (3,2%\*) sont plus absentes que les hommes (2,7%\*), en particulier en ce qui concerne la Maternité et adoption.

On relève un congé maternité, aucun congé paternité ou adoption, aucun congé parental au bénéfice de femmes et aucun pour les hommes.

\*Taux d'absentéisme Global : Absences médicales + maternité, paternité, adoption + autorisations spéciales d'absences. Ne sont pas comptabilisés les jours de formation et les absences pour motif syndical ou de représentation.

## Télétravail

Pourcentage d'agents exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail

Hommes	Femmes
0%	0%

Analyse

Aucun agent n'exerce leur fonction en télétravail dans le cadre du télétravail.

2

## Les actions à mettre en œuvre en faveur de l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

### TEMPS DE TRAVAIL

- Poursuivre les propositions de flexibilité du temps de travail favorisant l'articulation des temps vie professionnelle / vie personnelle (mise en place du télétravail, plages flexibles...)
- Encadrer les heures de réunion quel que soit le niveau de responsabilité

### TÉLÉTRAVAIL

- Faciliter un égal accès au télétravail pour les femmes et les hommes

### ARTICULATION DES TEMPS DE VIE

- Faciliter la prise de congé paternité en développant l'information vers les agents concernés, en particulier les agents d'encadrement
- Développer l'accès aux services à la personne (CESU etc.)

**Axe 5****Prévenir et traiter les actes de discrimination  
de harcèlement moral, de violences sexistes  
et sexuelles**

L'article 80 de loi du 6 août 2019 a modifié la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires en instaurant un dispositif de signalement ayant pour objet de recueillir les signalements des agents s'estimant victimes d'acte de violence ou de discrimination 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.

**1****Les indicateurs d'évaluation des actes de discrimination, de harcèlement moral, de violences sexistes et sexuelles****Prévention et formation**

La collectivité a mis en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, harcèlements et discriminations (qu'il soit en interne, en externe ou mutualisé) Non

La collectivité a mis en place un dispositif global de formations et d'informations à destination de ses agents pour prévenir et lutter contre les violences sexuelles et sexistes Non

**Violences physiques et harcèlement moral**

Nombre d'actes de violences physiques envers le personnel (y compris violences sexuelles) pour 1 000 agents

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0‰	0‰

Nombre de signalements au DRH pour harcèlement moral pour 1 000 agents

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0‰	0‰

Analyse

Aucun acte de de violences physiques envers le personnel (y compris violences sexuelles) n'a été signalé.

Aucun signalement pour harcèlement moral n'a été rapporté.

## Harcèlement sexuel et agissements sexistes

Nombre de signalements au DRH pour harcèlement sexuel pour 1 000 agents

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0‰	0‰

Nombre de signalements pour agissements sexistes pour 1 000 agents

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0‰	0‰

Analyse

Aucun signalement pour harcèlement sexuel n'a été rapporté.

Aucun signalement pour agissements sexistes n'a été rapporté.

2

**Les actions à mettre en œuvre en faveur de la prévention des actes de discrimination, de harcèlement moral, de violences sexistes et sexuelles**

### PREVENTION ET TRAITEMENT DES DISCRIMINATIONS, ACTES DE VIOLENCE, DE HARCELEMENT MORAL ET SEXUEL, AGISSEMENTS SEXISTES

- Conventionner avec le Centre de Gestion pour adhérer au dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes
- Engager les procédures adéquates et communiquer sur la politique disciplinaire

### MISE EN PLACE DU DISPOSITIF DE RECUEIL

- Définir les modalités du dispositif de recueil et de traitement de situations de violences sexistes et sexuelles et de discrimination pour les victimes et les témoins

L'outil d'aide à l'élaboration des Plans d'Action - égalité professionnelle ainsi que l'outil de calcul du paramètre ont été réalisés par l'Observatoire de l'Emploi et de la FPT des CDG de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec les CIG Petite et Grande Couronne et le Centre Hubertine Auclet

OBSERVATOIRE  
DE L'EMPLOI ET DE LA  
FPT DES CDG DE  
NOUVELLE-AQUITAINE

en partenariat avec :

CIG petite couronne

CIG  
GRANDE COURONNE

centre  
hubertine  
auclet

Signa  
lab>France

## EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL DE COMMUNAUTE DU PAYS DES SOURCES

### Séance du 28 septembre 2022

L'an deux mil vingt-deux, le 28 septembre à 18 H 30 s'est réuni au Siège de la Communauté de Communes du Pays des Sources, sous la présidence de Monsieur René MAHET, Président, le Conseil Communautaire, légalement convoqué.

#### Etaient présents :

Le Président,	R. MAHET
Le vice- Président en charge des commissions « <i>Aménagement de l'espace- Urbanisme-Habitat</i> », « <i>Voirie</i> » et « <i>Développement économique</i> » :	A DE PAERMENTIER
Le vice- Président en charge de la commission « <i>Environnement</i> » :	F.CORMIER
La vice- Présidente en charge de la commission « <i>Tourisme-Valorisation du territoire</i> » :	
La vice- Présidente en charge de la commission « <i>Services à la population</i> » :	M. SWYNGHEDAUW
Le vice- Président en charge de la commission « <i>Jeunesse et Sport</i> » :	
Le vice- Président en charge de la commission « <i>Communication-Culture</i> » :	P. PEYR (remplacé par QUIRIN C).

#### Les membres,

Mesdames et Messieurs ROCQUENCOURT M, DARCY J.C (remplacé par MORIN F), MANSARD F, VALOIS D, CARPENTIER M, LEROY M, LACROIX T, MENARD A, DEBONNE M, GOUT J.C, GUIBERT M, FORGET D, PILLOT S, FLON Y, MAROT L, THIEBAUT J, de FRESSE DE MONVAL B (remplacé par COULON J), PINEL G, LUISIN A, GUYON F, TRIBOUT G, d'ARRENTIERES M, DANIEL G, , BLANCHARD M, VINCENT A, FILLON F (remplacé par DOARÉ H), BLAISE N, HIBON J.L, CAIVANO-TELLIER L, BARBET A, DESIRA A.M, CREPIN J.

#### Etaient excusés :

Mesdames et Messieurs CARPENTIER P (a donné pouvoir à LACROIX T), PIECHON R, KNAUSS J.P, LITTY P (a donné pouvoir à GUIBERT M), DELACHAMBRE P (a donné pouvoir à DANIEL G), PINSSON MC, ODERMATT F, AMBEZA G (a donné pouvoir à CAIVANO-TELLIER L), LEONARD J.P (a donné pouvoir à LEROY M), S. NANCEL (a donné pouvoir à MAHET R), LEROUX S (a donné pouvoir à MAROT L), FLAMAND F (a donné pouvoir à THIEBAUT J), NANCELLE G, MARTEAU C (a donné pouvoir à BLAISE Nicole), THIBAUT J.C (a donné pouvoir à DE PAERMENTIER A), GOMEZ F,

#### Etaient absents :

Mesdames et Messieurs BIBAUT A, CARDON C, BOULANGER P, HUCHER V, RAABE D, COLOMBATTO F, MARECHAL O.

Madame Anne-Marie DESIRA est désignée secrétaire de séance.

Date de convocation : 19 septembre 2022

Date d'affichage : 19 septembre 2022

Nombre de membres en exercice : 61

Nombre de membres présents : 37 + 10 pouvoirs

Nombre de membres votants : 47

**DÉLIBÉRATION N° 2022-09-28-3**

**SUBVENTIONS AUX COLLEGES DE LASSIGNY ET RESSONS SUR  
MATZ POUR LES ACTIVITÉS PEDAGOGIQUES 2022-2023.**

Comme chaque année, la Communauté de Communes du Pays des Sources soutient financièrement les projets pédagogiques soumis par les Conseils d'Administrations des collèges de Lassigny et Ressons-sur-Matz.

Cette subvention est calculée sur la base de 32 € par élève pour le collège de Ressons-sur-Matz et celui de Lassigny.

903 élèves étant inscrits à la rentrée scolaire 2022/2023 dans les deux établissements, la subvention classique correspondante pour les projets pédagogiques s'élèvera à :

- 32 € x 389 élèves soit 12 448 € pour le collège de Lassigny,
- 32 € x 514 élèves soit 16 448 € pour le collège de Ressons-sur-Matz.

Cette subvention est versée en 2 fois : un acompte de 50% dès accord du Bureau/Conseil Communautaire et un solde de 50% sur production des justificatifs des actions engagées.

⇒ Après en avoir délibéré, à l'unanimité, le Conseil de Communauté,

- **VALIDE** la proposition de subventions aux projets pédagogiques ci-dessus définie aux collèges de Lassigny et de Ressons-sur-Matz,

- **AUTORISE** le Président à signer toutes les pièces correspondantes à l'application de cette décision.

*Fait et délibéré les jours, mois et an susdits,  
Pour extrait conforme,*

*Le Président,  
René MAHET*