



Extrait du Registre des délibérations du Bureau du 6 février 2025

| | |
|----------------------------------|---|
| Date de publication : 17/02/2025 | Délégués en exercice : 21 |
| Date de convocation : 30/01/2025 | Nombre de délégués présents ou <i>représentés</i> : 14 Votes : Pour : 14 - Contre : 0 - Abstention : 0 |

Le 6 février 2025, les membres du Bureau du Parc naturel régional du Marais poitevin, légalement convoqués, se sont réunis à La Ronde (17), sous la présidence de M. Pascal DUFORESTEL, président.

Etaient présents ou *représentés* :

Au titre du Conseil régional Nouvelle-Aquitaine :

Pascal DUFORESTEL
Guillaume RIOU (pouvoir à Pascal DUFORESTEL)
Magarita SOLA (pouvoir à Gilles GAY)

Au titre du Conseil régional Pays de la Loire :

Lydie BERNARD
Yveline THIBAUD (pouvoir à Lydie BERNARD)

Au titre du Conseil Départemental de la Charente-Maritime :

Valérie AMY-MOIE (pouvoir à Jean-Pierre SERVANT)
Gilles GAY

Au titre du Conseil Départemental de Vendée :

Arnaud CHARPENTIER
Stéphane GUILLON

Au titre des communes de Charente-Maritime :

Didier TAUPIN

Au titre des communes des Deux-Sèvres :

Catherine TROMAS

Au titre des EPCI de Charente-Maritime :

Jean-Pierre SERVANT

Au titre des EPCI des Deux-Sèvres :

Anne-Sophie GUICHET (*pouvoir à Catherine TROMAS*)

Au titre des EPCI de Vendée :

Gilles BOUTEILLER

Approbation du plan d'action pour l'égalité professionnelle



Parc naturel régional du Marais poitevin • 2, rue de l'église • 79510 Coulon • Tél. 05 49 35 15 20
correspondance@parc-marais-poitevin.fr • pnr.parc-marais-poitevin.fr



Approbation du plan d'action pour l'égalité professionnelle

Contexte

Depuis la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 modifiant la loi NOTRe de 2015, les employeurs publics ont l'obligation de mettre en œuvre un plan pluriannuel sur l'égalité professionnelle.

Suite à la réorganisation des services de juin 2023, le Parc a souhaité effectuer un audit de l'état des ressources humaines du syndicat mixte. Dans ce cadre, le Centre de Gestion de la Vienne a été mandaté pour accompagner la démarche : « méthodologie, état des lieux et proposition de plan d'action ».

Un comité de pilotage a été constitué de manière représentative.

Les agents ont été associés via une présentation au début de la démarche, un questionnaire anonyme (taux de réponse de 79,5%), des entretiens individuels réalisés par le CDG86 et une restitution des données. L'intégralité des documents en lien avec les ressources humaines a par ailleurs été analysée.

Les thématiques auditées concernent :

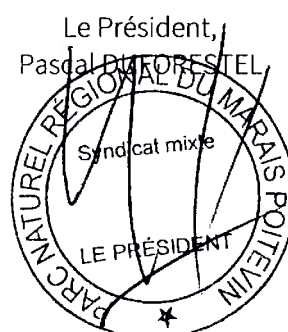
- > la performance et le management (connaissance des projets, clarté des rôles, procédures de travail, temps d'échéances, transparence de la politique de rémunération) ;
- > le contenu du travail (autonomie, moyens dédiés, clarté des consignes, gestion de l'activité, répartition de la charge de travail) ;
- > l'égalité des chances (communication, conciliation vie professionnelle/personnelle, handicap, pyramide des âges) ;
- > compétences et parcours professionnels (parcours d'intégration, entretiens individuels, gestion des compétences, adaptation des compétences, utilisation des dispositifs) ;
- > les relations de travail et le climat social (relation au travail, réunions internes, rôle des instances, évènement conviviaux, lieux de pause) ;
- > la santé au travail (prise en compte de la santé, diffusion du document unique d'évaluation des risques professionnels, aménagements des lieux/postes, optimisation des déplacements professionnels).

Ce travail mené de façon concertée a ainsi permis d'aboutir à la proposition d'un plan d'action pour l'égalité professionnelle pour la période 2024-2027, qui a reçu l'avis favorable du Comité Social Territorial le 12 novembre 2024.

Décision

Après en avoir délibéré, le Bureau approuve le plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle, joint en annexe.

Fait et délibéré les jour, mois et an que dessus



PLAN D'ACTION
DEMARCHE EGALITE PROFESSIONNELLE
(avis favorable CST 12/11/2024)

| | | Priorité | Echéance |
|---|---|----------|------------------------|
| AXE 1 : Politique RH globale et transparence | | | |
| <i>Mettre à jour des lignes directrices de gestion</i> | | 1 | 31/03/2025 |
| <i>Mettre à jour le protocole temps de travail</i> | | 1 | 31/03/2025 |
| <i>Mettre à jour le règlement intérieur</i> | | 1 | 31/03/2025 |
| <i>Réflexion sur la politique indemnitaire (RIFSEEP) et rendre visible les critères aux agents</i> | <i>Mise en place d'un groupe de travail au 1er trimestre 2025</i> | 1 | 30/06/2025 |
| <i>Continuer les démarches participatives (Réunion d'équipe, temps d'échange interservices, groupe de travail thématique, journée de cohésion de l'équipe...)</i> | | 1 | Mises en place en 2024 |
| | | | |
| AXE 2 : Gestion du temps de travail | | Priorité | Echéance |
| <i>Mettre en place un suivi trimestriel des heures supplémentaires à présenter aux élus du Bureau syndical</i> | | 3 | 31/12/2026 |
| <i>Etudier la mise en place d'un logiciel de gestion du temps de travail pour structurer et optimiser le suivi du temps de travail</i> | | 3 | 31/12/2026 |
| | | | |
| AXE 3 : Répartition équitable de la charge de travail | | Priorité | Echéance |
| <i>Mettre en adéquation les moyens humains et les objectifs de travail</i> | | 2 | 31/12/2026 |
| <i>Adapter les missions au temps de travail</i> | | 2 | 31/12/2026 |
| | | | |
| AXE 4 : Structuration des processus RH | | Priorité | Echéance |
| <i>Formaliser les processus de recrutement</i> | | 2 | 31/12/2026 |
| <i>Identifier les rôles de chaque acteur sur la gestion RH</i> | | 2 | 31/12/2026 |
| <i>Mettre en place une communication plus transparente sur les postes vacants et l'accès à la promotion interne</i> | <i>Information par newsletter ...</i> | 2 | 31/12/2026 |
| | | | |
| AXE 5 : Conformité en matière de prévention des risques | | Priorité | Echéance |
| <i>Evaluer les risques professionnels physiques et psychiques (mise à jour document unique)</i> | <i>Diagnostic 2^e trimestre 2025</i> | 2 | 31/12/2026 |
| <i>Déployer un dispositif de signalement des actes de violence, discrimination, harcèlement moral et agissements sexistes</i> | <i>Dispositif auprès du CDG86</i> | 1 | 01/01/2025 |
| | | | |
| AXE 6 : Equilibre vie professionnelle et vie privée | | Priorité | Echéance |
| <i>Mettre en place des leviers pour le droit à la déconnexion (livret d'accueil, outils de gestion du temps de travail ...)</i> | | 1 | 31/12/2025 |
| <i>Former les encadrants aux risques de l'hyper-connexion</i> | | 2 | 31/12/2026 |
| | | | |
| AXE 7 : Actions contre la précarisation des agents | | Priorité | Echéance |
| <i>Informers les agents sur les termes des contrats (mise en place de procédures)</i> | | 1 | 31/12/2024 |
| <i>Respecter les délais de prévenance lors des renouvellements de contrats</i> | | 1 | 31/12/2024 |
| <i>Mettre à jour le RIFSEEP (cf. axe 1)</i> | | 1 | 30/06/2025 |