Envoyé en préfecture le 06/10/2026
Reçu en préfecture le 06/10/2026
Publié le
ID : 066-200015840-20261002-D0220261002-DE

NAPPES DE LA PLAINE DU ROUSSILLON
Syndicat Mixte

Plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes – 2026 /2028

Projet validé par la Direction et soumis au prochain CST

1. Portée du plan et limites du plan

2.1 Champ d'application

Le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est obligatoire pour les collectivités territoriales et établissement publics de coopération intercommunales de plus de 20 000 habitants (article L. 132.-1). Ce plan n'est donc pas obligatoire pour le SMNPR. Il s'agit d'une démarche volontaire. Ce plan a tout de même été soumis à l'avis du CST, compétent pour examiner les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services et, plus largement, les projets ayant une incidence sur les conditions de travail et la politique des Ressources humaines.

2.2 Précaution méthodologique liée à l'effectif

Avec 5 agents, aucun indicateur chiffré sexué ne peut être publié ou commenté sans risque d'identification individuelle. Les données sexuées sont suivies en interne par l'autorité territoriale et restituées au comité syndical sous forme qualitative uniquement, conformément au principe de minimisation des données personnelles.

2.3 Index de l'égalité professionnelle

L'index institué par la loi du 19 juillet 2023 ne concerne que les employeurs publics gérant au moins 50 agents. Il n'est pas applicable au SMNPR.

2. État des lieux

Élément	Situation
Effectif total	5 agents
Répartition femmes / hommes	2 hommes / 2 femmes (un poste vacant)
Répartition par catégorie (A / B / C)	1 cat. A, 2 cat. B, 1 cat. C (un poste vacant)
Répartition par filière	3 filière techniques, 1 filière admin. (un poste vacant)
Temps partiels	3 temps plein, 1 TP 80% (un poste vacant)
Fonctions d'encadrement	1 poste à fonction d'encadrement

Envoyé en préfecture le 06/10/2026
Reçu en préfecture le 06/10/2026
Publié le
Le 24/08/2026
ID : 066-200015840-20261002-D0220261002-DE

Axe 1 — Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération

Action	Modalités	Échéance	Indicateur
1.1 Vérifier la neutralité du RIFSEEP	Contrôle annuel que l'IFSE est fixée sur les seuls critères de la délibération (fonctions, expertise, sujétions), sans écart non justifié entre agents de même groupe	Annuel	Revue effectuée O/N
1.2 Neutraliser l'effet des absences liées à la parentalité	Maintien du CIA et de l'IFSE pendant les congés maternité, adoption, paternité et accueil de l'enfant ; garantie d'avancement	Continu	Aucun agent pénalisé
1.3 Objectiver les critères de promotion	Formalisation écrite des critères de proposition à l'avancement de grade et à la promotion interne	2026	Document formalisé

Axe 2 — Garantir l'égal accès aux cadres d'emplois, grades et emplois

Action	Modalités	Échéance	Indicateur
2.1 Rédaction non genrée des offres d'emploi	Intitulés en doublet ou épicènes, suppression de tout critère indirectement discriminant	Immédiat	100 % des offres
2.2 Grille d'entretien de recrutement standardisée	Questions identiques pour tous les candidats ; interdiction des questions relatives à la situation familiale ou aux projets parentaux	2026	Grille utilisée
2.3 Traçabilité des recrutements	Conservation du nombre de candidatures et d'auditions par sexe (suivi interne)	Continu	Registre tenu
2.4 Accès équitable à la formation	Vérification annuelle que l'accès aux formations, notamment techniques (hydrogéologie, SIG), et aux congés de formation ne présente pas de biais	Annuel	Revue effectuée

Axe 3 — Articulation vie professionnelle / vie personnelle

Action	Modalités	Échéance	Indicateur
3.1 Charte des temps	Réunions programmées entre 9h30 et 16h30 ; pas de sollicitation hors temps de travail	2027	Charte adoptée
3.2 Droit à la déconnexion	Formalisation dans le règlement intérieur de l’aménagement du temps de travail	2027	Règlement modifié
3.3 Entretien de retour	Entretien systématique après congé maternité, parental, supplémentaire de naissance ou longue absence : point sur les missions, la formation et l'évolution	Continu	Entretien réalisé
3.4 Information sur les droits parentaux	Note d'information remise à chaque agent concerné, portant sur le congé de paternité et d'accueil de l'enfant et sur le congé supplémentaire de naissance (voir le détail en annexe)	Continu	Note diffusée

Envoyé en préfecture le 06/10/2026
Reçu en préfecture le 06/10/2026
Publié le
ID : 066-200015840-20261002-D0220261002-DE

Axe 4 — Prévention et traitement des violences, du harcèlement et des agissements sexistes

Action	Modalités	Échéance	Indicateur
4.1 Dispositif de signalement	Adhésion au dispositif mutualisé du Centre de Gestion des Pyrénées-Orientales (recueil, orientation, traitement) — l'externalisation est indispensable compte tenu de la taille de la structure	2026	Convention signée
4.2 Information des agents	Affichage et remise individuelle des coordonnées du dispositif ; rappel annuel	Immédiat puis annuel	Diffusion effectuée
4.3 Sensibilisation	Participation de l'ensemble des agents, y compris l'encadrement, à une action de sensibilisation aux agissements sexistes	2027	Nombre d'agents formés
4.4 Protection fonctionnelle	Rappel du droit à la protection fonctionnelle en cas de violences ou de harcèlement	Continu	Information diffusée

Axe 5 — Gouvernance et suivi

Action	Modalités	Échéance
5.1 Désignation d'un référent égalité	Désignation par l'autorité territoriale parmi les agents ou recours au référent du Centre de Gestion	2026
5.2 Bilan annuel	Présentation au comité syndical et, le cas échéant, au comité social territorial du Centre de Gestion	Annuel
5.3 Publication	Mise en ligne sur le site du syndicat	Après adoption
5.4 Transmission au représentant de l'État	Transmission dans le mois suivant l'adoption	2026

Envoyé en préfecture le 06/10/2026
Reçu en préfecture le 06/10/2026
Publié le
Le 24/08/2026
ID : 066-200015840-20261002-D0220261002-DE

Annexe — Droits parentaux : éléments de référence

Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

La durée est de 25 jours calendaires au maximum en cas de naissance simple, portée à 32 jours calendaires en cas de naissances multiples. Sur ces jours, 4 doivent obligatoirement être pris consécutivement et immédiatement après le congé de naissance de 3 jours. La période restante (21 jours en naissance simple) peut être prise de manière continue ou fractionnée en deux périodes d'au moins 5 jours chacune, dans les 6 mois suivant la naissance.

Source : Service-Public, fiche relative au congé de paternité et d'accueil de l'enfant dans la fonction publique ; décret n° 2021-846 du 29 juin 2021 pour la fonction publique territoriale.

Congé supplémentaire de naissance

Créé par l'article 99 de la loi n° 2025-1403 du 30 décembre 2025 de financement de la sécurité sociale pour 2026, ce congé s'ajoute aux congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption, sans s'y substituer. Il est entré en vigueur le 1er juin 2026, les premières prises d'effet étant possibles à compter du 1er juillet 2026.

Il est accordé de droit sur demande, à l'expiration d'un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption. Sa durée est d'un ou deux mois au choix de l'agent, le congé de deux mois pouvant être fractionné en deux périodes d'un mois. La rémunération est fixée à 70 % le premier mois et 60 % le second. Le congé doit débuter dans un délai de neuf mois à compter de la naissance ou de l'arrivée de l'enfant au foyer. La demande est présentée un mois avant le début souhaité. Le droit est personnel à chaque parent et non transférable.

Textes : décrets n° 2026-427 et n° 2026-428 du 30 mai 2026 ; articles L. 631-3, L. 631-8 et L. 631-9 du code général de la fonction publique ; articles 14-1 à 14-3 du décret n° 2021-846 du 29 juin 2021, également applicables aux agents contractuels de droit public.