

COMMUNAUTÉ DE COMMUNES DU SISTERONNAIS BUECH

EXTRAIT N° 51.24 DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE

Membres du Conseil Communautaire :

SEANCE DU 10 AVRIL 2024

- En exercice : 89
- Présents : 64
- Votants : 76 (12 procurations)
- Secrétaire de séance : Mme Emilie SCHMALTZ

Le dix avril deux mille vingt-quatre, à dix-huit heures, le conseil de communauté dûment convoqué le vingt-huit mars deux mille vingt-quatre, s'est réuni en session ordinaire dans la salle de l'Alcazar (commune de Sisteron), sous la présidence de M. Daniel SPAGNOU, président de la Communauté de Communes du Sisteronais Buëch.

Présents ou représentés :

- Pour la commune d'Authon : M. Alain RAHON
- Pour la commune de Barret sur Méouge : Mme Annick ARMAND
- Pour la commune de Bayons : M. Régis RIOTON
- Pour la commune de Châteaufort : Mme Geneviève DEMONTIS représentée par M. Hervé MIRAN à qui elle a donné procuration en l'absence de sa suppléante, Mme Pascale BERAUD
- Pour la commune de Clamensane : Mme Emilie VAUTRIN
- Pour la commune d'Entrepierres : Mme Florence CHEILAN
- Pour la commune d'Eourres : Mme Caroline YAFFEE
- Pour la commune d'Etoile St Cyrice : Mme Frédérique FONFREYDE
- Pour la commune de Faucon du Caire : M. Robert ZUNINO
- Pour la commune de Garde-Colombe : M. Damien DURANCEAU
- Pour la commune de Gigors : M. Gérard MAGAUD
- Pour la commune de La Bâtie Montsaléon : M. Alain D'HEILLY
- Pour la commune de La Motte du Caire : M. Jérôme FRANCOU
- Pour la commune de La Piarre : Mme Frédérique XAVIER
- Pour la commune de Laborel : Mme Renée MAOUI
- Pour la commune de Lachau : M. Philippe MAGNUS
- Pour la commune de Laragne-Montéglin :
 - M. Jean-Marc DUPRAT
 - Mme Martine GARCIN
 - M. Michel JOANNET
 - Mme Michèle MAFFREN
 - M. Pierre SEINTURIER
 - Mme Isabelle LAMONTRE-MOULIN
 - Mme Anne TRUPHEME représentée par M. Gérard NICOLAS à qui elle a donné procuration
- Pour la commune de Lazer : M. André GUIEU
- Pour la commune du Bersac : M. Dominique DROUILLARD représenté par M. Juan MORENO à qui il a donné procuration en l'absence de son suppléant, M. Thierry NEDELEC
- Pour la commune du Caire : M. Jean-Michel MAGNAN
- Pour la commune du Poët : M. Georges PAPEGAY
- Pour la commune de Melve : M. Jean-Christian BORCHI
- Pour la commune de Méreuil : Mme Annick REYNAUD-FREY représentée par M. Jean DEPEYRE à qui elle a donné procuration en l'absence de son suppléant, M. Éric BOUIS
- Pour la commune de Mison :
 - M. Robert GAY représenté par Mme Maryline RICHAUD à qui il a donné procuration
 - Mme Maryline RICHAUD
- Pour la commune de Monétier Allemont : Mme Ghislaine OLIVE
- Pour la commune de Montclus : Mme Catherine DESREUMAUX représentée par M. Gérard TENOUX à qui elle a donné procuration en l'absence de son suppléant, M. Serge ARLAUD

- Pour la commune de Montjay : M. Gilles MOSTACHETTI
- Pour la commune de Montrond : M. Alain ROUMIEU
- Pour la commune de Moydans : Mme Marie-José DUFOUR représentée par M. Lionel TARDY à qui elle a donné procuration en l'absence de sa suppléante, Mme Hélène BRETTON
- Pour la commune d'Orpierre : M. Gilles CREMILLIEUX
- Pour la commune de Rosans : M. Lionel TARDY
- Pour la commune de Saint André de Rosans : Mme Cécile LIOTARD représentée par M. Gilles MOSTACHETTI à qui elle a donné procuration en l'absence de son suppléant, M. Gilles TOUAT
- Pour la commune de Saint Geniez : M. Olivier CHABRAND
- Pour la commune de Saint Pierre Avez : M. Florent ARMAND
- Pour la commune de Saléon : M. Pascal LOMBARD
- Pour la commune de Salérans : M. Eric DEGUILLAME représenté par M. Florent ARMAND à qui il a donné procuration en l'absence de son suppléant, M. Pierre PAYAN
- Pour la commune de Savournon : M. Michel ROLLAND représenté par M. Daniel ROUIT à qui il a donné procuration en l'absence de sa suppléante, Mme Rosette GUERIN
- Pour la commune de Serres :
 - M. Daniel ROUIT
 - Mme Véronique ARLAUD
 - Mme Arlette MAYER
- Pour la commune de Sigottier : M. Jean DEPEYRE
- Pour la commune de Sigoyer : M. Michel HERNANDEZ représenté par son suppléant, M. Thierry GAUDIN
- Pour la commune de Sisteron :
 - M. Daniel SPAGNOU
 - M. Jean-Pierre TEMPLIER
 - Mme Christine REYNIER
 - M. Franck PERARD représenté par M. Nicolas LAUGIER à qui il a donné procuration
 - Mme Nicole PELOUX
 - M. Bernard CODOUL
 - Mme Christiane GHERBI
 - M. Nicolas LAUGIER
 - Mme Christiane TOUCHE
 - Mme Françoise GARCIN
 - Mme Emilie SCHMALTZ
 - M. Patrick CLARES
 - M. Sylvain JAFFRE
 - Mme Stéphanie SEBANI représentée par M. Sylvain JAFFRE à qui elle a donné procuration
 - M. Jean-Louis CLEMENT
 - M. Jean-Pierre BOY
- Pour la commune de Thèze : M. Gérard DUBUISSON
- Pour la commune de Trescléoux : M. Jean SCHULER
- Pour la commune de Turriers : M. Jean-Yves SIGAUD
- Pour la commune de Val Buëch Méouge :
 - M. Gérard NICOLAS
 - Mme Béatrice ALLIROL
- Pour la commune de Valavoire : M. Hervé MIRAN
- Pour la commune de Valdoule : M. Gérard TENOUX
- Pour la commune de Valernes : M. Jean-Christophe PIK
- Pour la commune de Vaumeilh : Mme Elisabeth COLLOMBON représentée par son suppléant, M. Jean-Marie COLLOMBON
- Pour la commune de Ventavon : M. Juan MORENO
- Pour la commune de Villebois les Pins : Marianne ROUX

Absents non représentés :

- Pour la commune de Bellaffaire : M. Bernard CAVEING
- Pour la commune de Chanousse : M. Alain MATHIEU
- Pour la commune de Laragne-Montéglin : M. Maurice BRUN
- Pour la commune de l'Epine : M. Luc DELAUP
- Pour la commune de Nibles : M. Jean-Jacques LACHAMP
- Pour la commune de Nossage et Bénévent : M. Martial ESPITALIER
- Pour la commune de Ribeyret : Mme Christiane REYNAUD-DELAUP
- Pour la commune de Sainte Colombe : M. Jean-Pierre ROUX

- Pour la commune de Sisteron : Mme Cécilia LOUVION
- Pour la commune de Sisteron : M. Cyril DERDICHE
- Pour la commune de Sorbiers : M. Yves RABASSE
- Pour la commune d'Upaix : M. Florent MARTIN
- Pour la commune de Val Buëch Méouge : M. Grégory MOULLET

ORDRE DU JOUR : Rapport sur la situation en matière d'égalité femmes hommes au sein de la CCSB

L'article 61 de la loi du 4 août 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes prescrit aux collectivités territoriales et aux établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants de présenter un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la collectivité, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation.

Le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 est venu préciser le contenu du rapport qui doit être présenté au conseil communautaire préalablement au débat sur le projet de budget, sans nécessité de débat ni de vote.

Il appréhende la collectivité comme employeur en présentant la politique ressources humaines en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : recrutement, formation, temps de travail, promotion professionnelle, conditions de travail, rémunération, articulation vie professionnelle/vie personnelle.

Au-delà de l'état des lieux, il doit également comporter un bilan des actions menées et des ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et décrire les orientations pluriannuelles.

Il présente également les politiques menées par la collectivité sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Le rapport annuel sur l'égalité femmes-hommes pour l'année 2023 joint annexé a été présenté au Comité Social Territorial le 9 avril 2024.

Vu les articles L.2311-1-2 et D 2311-16 du Code Général des Collectivités Territoriales,

Où l'exposé en séance, le conseil communautaire prend acte de la présentation du rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes.

Fait et délibéré les jour, mois, an susdits.

Acte publié et rendu exécutoire,
Le jour de réception en Préfecture.
Pour extrait conforme
Le Président,
Daniel SPAGNOU



La secrétaire de séance,
Emilie SCHMALTZ

Publiée le : 18 AVR. 2024



COMMUNAUTE DE COMMUNES DU SISTERONAIIS BUECH

RAPPORT SUR L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Bilan 2023 – Perspectives 2024

Depuis le 1^{er} janvier 2016, les communes et Etablissements Publics de Coopération Intercommunales (EPCI) de plus de 20 000 habitants doivent présenter 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.

Références :

- Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes dans son article 61 ;
- Décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales.

I- La place des femmes et des hommes au sein de la Communauté de Communes du Sisteronais-Buëch (CCSB)

Au sein de la CCSB, il y a une quasi égalité de représentation entre les femmes et les hommes.

Titulaires et contractuels sur emplois permanents :

Filières	Femmes	Hommes	Total	% F	% H
Administrative	48	10	58	83 %	17 %
Technique	4	46	50	8 %	92 %
Culturelle	7	10	17	41 %	59 %
Total	59	66	125	47 %	54 %

Répartition des titulaires et des contractuels sur emplois permanents :

	Femmes	Hommes	% F	% H
Titulaires	49	52	49 %	51 %
Contractuels	10	14	42 %	58 %

Au niveau national, dans la Fonction Publique Territoriale :

Titulaires : 59 % de femmes / 41 % d'hommes

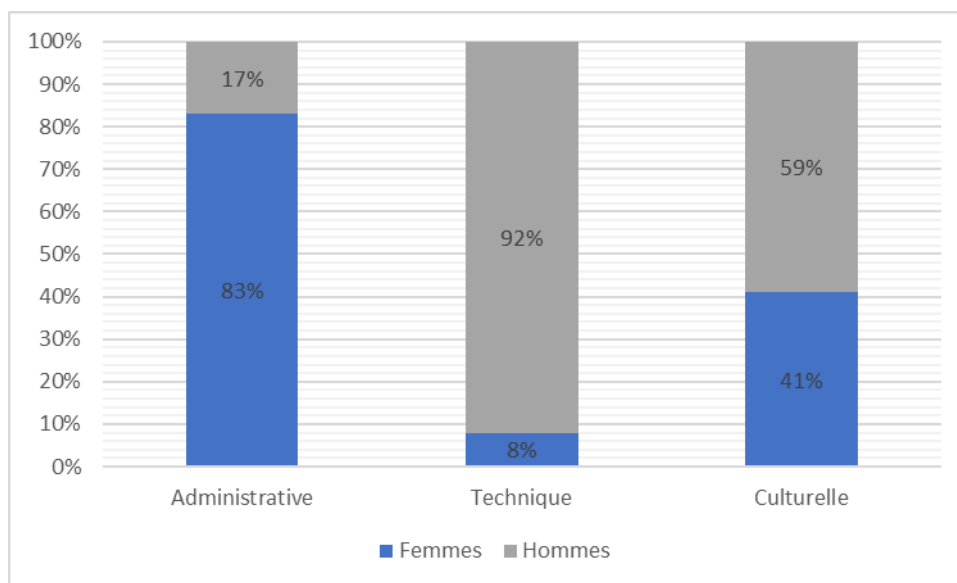
Contractuels : 67 % de femmes / 33 % d'hommes

Source : DGAFP, chiffres 2020

61 % de femmes dans la Fonction Publique Territoriale

Source : DGAFP, chiffres 2021

Répartition par filière :



La filière administrative est fortement féminisée avec un taux de 83 %, chiffre équivalent à la moyenne nationale (82 %).

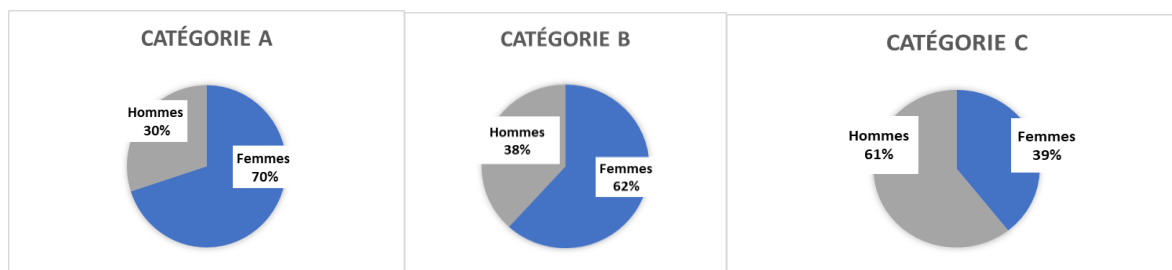
La filière technique est, à l'inverse, fortement masculinisée (92 %), soit 20 points au-dessus du niveau national.

La filière culturelle compte une majorité d'hommes : 59 %.

La répartition femmes-hommes s'équilibre sur le nombre total d'agents.

Répartition des femmes et des hommes par niveau hiérarchique (tout type d'agent confondu) :

Niveau hiérarchique	Femmes	Hommes	Taux de féminisation
Catégorie A	14	6	70 %
Catégorie B	21	13	62 %
Catégorie C	37	57	39 %



A la CCSB, les femmes sont majoritaires en catégorie A et en catégorie B.

Selon le rapport annuel sur l'état de la fonction publique proposé par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP) fin 2021, la Fonction Publique Territoriale compte 69 % de femmes en catégorie A, 57 % en catégorie B et 61 % en catégorie C.

Répartition des femmes et des hommes par filières :

	Femmes	Hommes	Total
Cadres A filière administrative	14	4	18
Cadres A filière technique	0	2	2
Cadres A filière culturelle	0	0	0
Total	14	6	20
Cadres B filière administrative	11	1	12
Cadres B filière technique	1	1	2
Cadres B filière culturelle	9	11	20
Total	21	13	34
Cadres C filière administrative	33	6	39
Cadres C filière technique	4	51	55
Cadres C filière culturelle	0	0	0
Total	37	57	94
Total général	72	76	148

Cette répartition n'échappe pas aux représentations classiques des métiers, comprenant une majorité masculine dans les filières techniques et une majorité féminine en filière administrative. On remarque aussi qu'au regard de la répartition par genre et catégorie hiérarchique, les femmes ne sont pas confrontées à des difficultés limitant leur accès aux catégories d'encadrement, bien au contraire.

Temps de travail :

Type de temps de travail	Femmes	Hommes	% F	% H
Temps complets	41	60	41 %	59 %
Temps non complets	23	15	61 %	39 %
Temps partiels	8	1	89 %	11 %
Total	72	76	49 %	51 %

A la CCSB, parmi les agents à temps partiel, 89 % sont des femmes.

Au niveau national, le travail à temps partiel est majoritairement utilisé par les femmes. En effet, en 2022, le versant territorial de la fonction publique détient le taux de temps partiel le plus élevé avec 17 % d'agents titulaires et 37 % d'agents contractuels concernés. Environ 1 femme sur 4 déclare travailler à temps partiel, soit trois fois plus que les hommes.

De même, parmi les agents travaillant à temps non complet, 61 % sont des femmes.

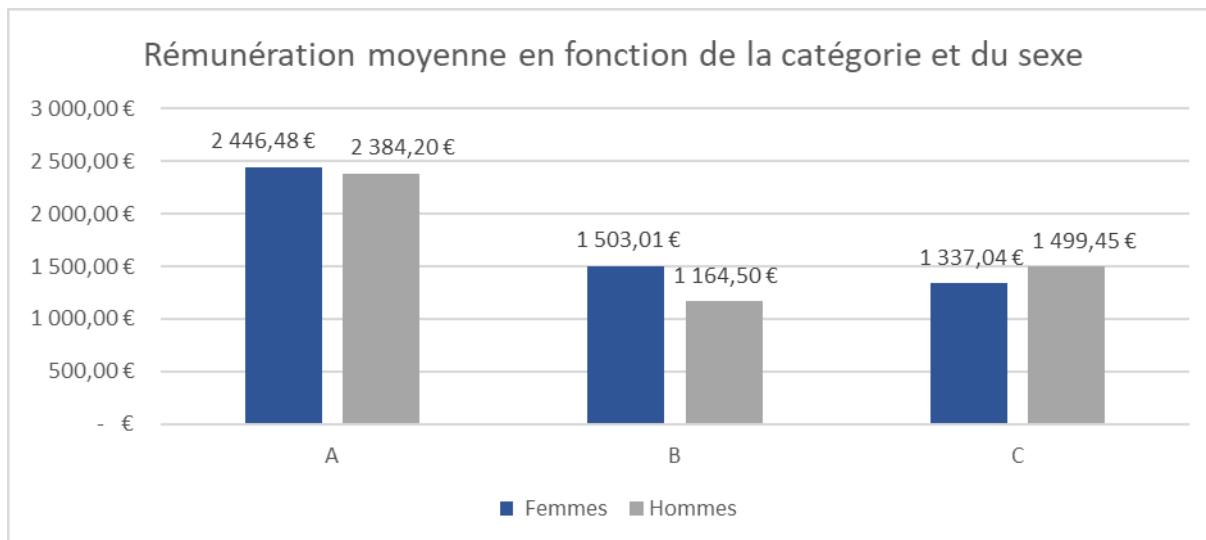
De ce point de vue, la situation de la CCSB reflète encore la représentation sociétale de la femme dans le monde du travail.

L'organisation du temps de travail au sein de la CCSB offre de la souplesse : en effet, pour leur grande majorité, les agents qui travaillent à temps complet ont la possibilité de travailler sur 4 jours, 4 jours et demi ou 5 jours, selon les nécessités de service. Cette mesure permet de faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle.



La question des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes :

Le statut de la fonction publique garantit l'égalité de traitement indiciaire à situation statutaire et ancienneté équivalentes, mais il ne protège pas totalement des inégalités salariales, même s'il n'est pas fait de distinction entre les femmes et les hommes dans les textes réglementaires. Certes, il réduit les inégalités salariales par rapport au secteur privé, mais pas totalement. Plusieurs facteurs rentrent en compte : les écarts de primes qui sont liées aux fonctions occupées, combinées à la faible mixité des filières.



En catégorie A, l'écart des salaires moyens s'explique par le fait que près de 53 % des femmes concernées occupent les plus hautes fonctions au sein de la CCSB (direction et responsabilité de services) et qu'elles ont plus d'ancienneté que les hommes.

En catégorie B, le salaire moyen des femmes est supérieur de 22,52 % à celui des hommes. Cela s'explique par le fait que les femmes concernées occupent des fonctions de chef de service et ont davantage d'ancienneté que les hommes (grades ou échelons parmi les plus hauts du cadre d'emploi).

En catégorie C, les hommes perçoivent un salaire supérieur de près de 10,83 % à celui des femmes. Cela s'explique par le fait que les hommes, au sein de la Collectivité, ont une ancienneté plus importante que les femmes dans cette catégorie.

Le déroulement de carrière :

Quel que soit leur sexe, les agents de la CCSB qui remplissent les conditions réglementaires ont la possibilité de bénéficier d'un avancement de carrière selon des conditions strictement identiques, en fonction des lignes directrices de gestion mises en place par la CCSB.

En 2023, 40 % des avancements et promotions internes ont bénéficié à des femmes (4 agents en avancement de grade dont 2 femmes et 2 hommes, et 1 homme en promotion interne.).



Les conditions de travail :

Des visites de poste de travail peuvent être réalisées :

- soit à la demande du médecin de prévention à la suite de la visite périodique obligatoire ;
- soit à la demande de l'agent ou de son responsable hiérarchique ;
- soit directement par la cellule prévention (composée à ce jour d'un conseiller en prévention et de 4 assistants de prévention) dans le cadre des actions de prévention.

En 2023, une visite a été réalisée pour un poste occupé par une femme, à la demande de la CCSB (service de portage de repas). Cette visite a conduit à des aménagements ayant bénéficié à l'ensemble des agents du service.

Des actions pour améliorer les conditions de travail sont déjà mises en place : achat de matériels (outils spécifiques, matériels de bureau, etc.), vêtements et accessoires de travail (Equipements de Protection Individuelle) et formation de professionnalisation (par exemple, la réparation du petit outillage, la taille des arbustes, etc.).

La CCSB, qui est un établissement public récent (2017), est engagée dans une démarche de prévention des risques professionnels au travers de l'élaboration du Document Unique. Il s'agit d'évaluer les risques liés à chaque unité de travail et de recenser les meilleures solutions pour les réduire, voire les supprimer.

En 2023, le travail d'élaboration du Document Unique s'est poursuivi avec l'évaluation des risques professionnels du pôle « Services à la population » (Ecole de Musique, Etablissement France Services, Portage de repas) et du service « Activités de pleine nature ».

En 2024, les risques liés aux missions des agents des pôles « Direction Générale », « Affaires juridiques et Moyens généraux », « Finances et Ressources Humaines » et « Attractivité et développement » (hors service « Activités de plein nature ») seront, à leur tour, répertoriés et analysés.

En matière de prévention de toutes les violences faites aux agents et de lutte contre toute forme de harcèlement, la CCSB s'appuie sur son règlement interne RH. Ce règlement a été validé par les instances paritaires. Ce règlement s'applique à préciser la définition du harcèlement : le harcèlement sexuel et moral ainsi que la procédure à mener. Ce règlement intérieur est mis à disposition de tous les agents de la CCSB, et systématiquement communiqué aux nouveaux agents.

La formation :

La formation professionnelle répond aux besoins en développement des compétences de la Communauté de Communes (évolution de métiers, de l'organisation des services et applications législatives) et aux besoins des agents (évolution de carrière, projet de mobilité) quel que soit son sexe.

La CCSB a mis en place un plan de formation mutualisé :

- Un 1^{er} avec l'accompagnement du CNFPT pour la période 2019-2021 ;
- Un 2^e établi et renouvelé pour la période 2022-2024 dans lequel a été dressé le bilan de l'année 2020.



En 2023, 67 agents ont été formés, avec une répartition femmes-hommes comme suit : 43 femmes et 24 hommes.

Niveau hiérarchique	Femmes	Hommes	% F	% H
Catégorie A	11	4	73,33 %	26,67 %
Catégorie B	11	1	91,67 %	8,33 %
Catégorie C	21	19	52,50 %	47,50 %
Total	43	24	64,18 %	35,82 %

Des actions RH en cours et à venir :

Toutes les actions RH sont naturellement réfléchies de manière égalitaire entre les femmes et les hommes.

Ainsi, depuis le 1^{er} janvier 2023, le **télétravail** a été généralisé à l'ensemble des agents éligibles et sans distinction de sexe (une charte a été validée par le Comité Technique).

En 2024, dans le cadre du Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail (PAPRI Pact), il est prévu de sensibiliser à nouveau les agents de la CCSB aux gestes qui sauvent et de former des Sauveteurs Secouristes au Travail.

D'autres projets à destination de tous les agents sont en cours :

- Mise en place de la protection sociale complémentaire ;
- Poursuite de la réalisation du Document Unique et des actions préventives ;
- Formation de Sauveteur Secouriste au Travail ;
- Formation des agents à l'évacuation et la mise en œuvre des moyens d'extinctions ;
- Formation en Santé Mentale

II- La place des femmes et des hommes sollicitant les services de la CCSB

Au-delà du volet interne consacré aux Ressources Humaines, avec pour règle de base de garantir une égalité de traitement entre les femmes et les hommes, ce principe d'égalité prévaut également dans le développement des politiques publiques mises en œuvre à la CCSB, pour l'ensemble des compétences dont dispose l'EPCI.

Les actions conduites s'adressent à tous, de manière non stéréotypée. La CCSB s'attache à rendre le plus grand service à chacun, quel que soit son sexe.

Ainsi, la problématique des inégalités femmes-hommes n'est pas identifiée comme prégnante sur le territoire.

Les exemples ci-dessous concernent des services intercommunaux qui enregistrent dans leurs statistiques, le pourcentage de femmes et d'hommes parmi les usagers.

Les services à la population :

Le service de portage de repas à domicile : ce service concerne le territoire des Baronnie et du Serrois.

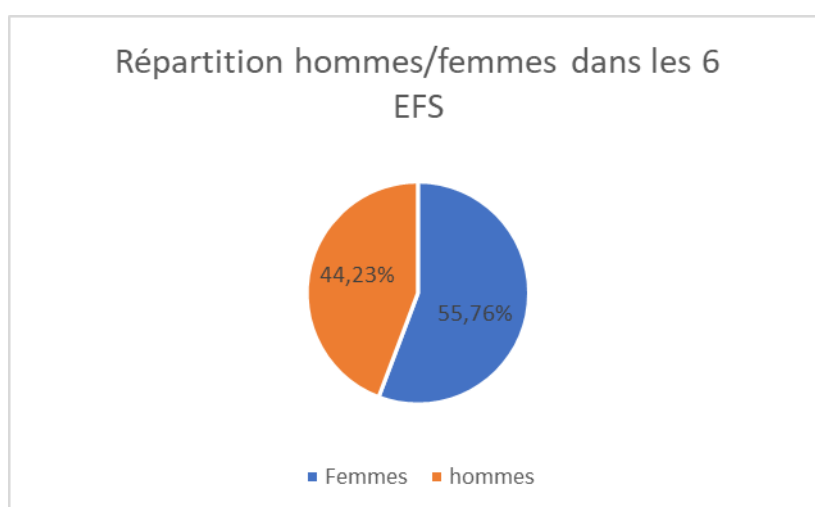


Les bénéficiaires sont âgés de 65 à plus de 90 ans et en 2023, il y avait 31 femmes (64 %) et 17 hommes (36 %). Certains d'entre eux sont en perte d'autonomie et souffrent d'isolement ; ils ne reçoivent pas la visite de proches de façon régulière.

Les Espaces France Service (EFS) : la CCSB se compose de 6 Espaces France Services qui sont des guichets uniques d'accueil polyvalent au service de la population locale, des saisonniers et des employeurs du territoire.

Ces structures permettent de faciliter les liens entre l'administration et les habitants en articulant présence humaine et outils numériques.

Les usagers des EFS sont majoritairement des femmes. 11 470 usagers (pour 27 582 démarches réalisées) ont fréquenté les EFS en 2023, soit 6 396 femmes (55,76 %) et 5 074 hommes (44,23 %).

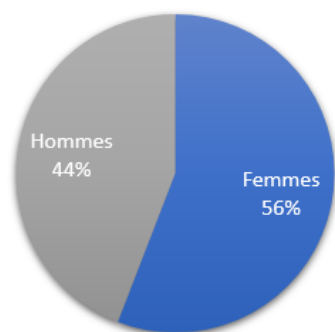


La culture :

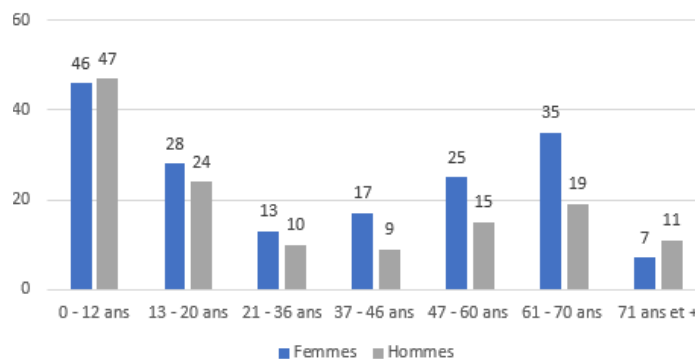
L'Ecole de Musique Intercommunale (EMI), composée de 22 professeurs (9 femmes et 13 hommes) dispense des cours musicaux sur 4 pôles : Sisteron, Laragne-Montéglin, La Motte du Caire et Serres. Elle propose un enseignement musical s'adressant aux enfants et aux adultes.

En termes de fréquentation, voici la répartition des élèves par sexe et tranches d'âge :

Répartition de l'ensemble des élèves par sexe



Répartition des élèves par tranches d'âge





Ainsi, on se rend compte que :

- Les élèves sont majoritairement des femmes ;
- La majorité des élèves, quel que soit le sexe, sont des jeunes enfants âgés entre 0 et 12 ans ;
- Le nombre le plus faible d'élèves se situe dans l'intervalle 21 - 46 ans.

III- Le plan d'action de la CCSB

Rappel des actions prévues pour 2023 et évaluation :

Action	Objectifs	Evaluation
Garantir l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes lors du recrutement.	Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.	Voir page 4 du présent rapport.
Veiller à la neutralité de la procédure de recrutement au sein de la CCSB en rédigeant dans chaque annonce, un paragraphe réaffirmant les valeurs de la CCSB et notamment son engagement en matière d'égalité professionnelle F/H et de mixité.	Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique.	Action non réalisée : reportée à 2024.
Mettre en place un dispositif d'aménagements d'horaires : télétravail en place au 01/01/2023 et possibilité de modifier son emploi du temps 2 fois dans l'année en fonction des contraintes familiales et sous réserve des nécessités de service (janvier et septembre).	Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.	Nombre de personnes en télétravail : 24. Nombre de personnes ayant sollicité une modification d'emploi du temps pour raisons familiales : 8.
Mettre en place des partenariats au sein des Etablissements France Service (partenariat effectif avec le Centre d'Information Droits des Femmes et de la Famille (CIDFF) : mise en place de permanence sur l'emploi avec un atelier CV).	Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.	La mise en œuvre de cet atelier n'a pas rencontré de succès : aucun usager n'y a participé sur le territoire de la CCSB.



En application de l'article L. 132-1 du Code Général de la Fonction Publique, pour 2024, la CCSB propose le plan d'action suivant :

Mesures	Objectifs	Indicateurs de suivi
Garantir les mêmes conditions de recrutement, de progression de carrière et de rémunération aux femmes et aux hommes.	Assurer l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emploi de la fonction publique.	Comparatif chiffré.
Renforcer l'attractivité des métiers dits « masculins » auprès des femmes, et inversement.	Déconstruire les idées reçues. Utiliser les moyens de communication pour lutter contre les stéréotypes de genre (rédaction non genrée / inclusive dans les fiches de poste). Maintenir l'affirmation des valeurs de la Collectivité, de son engagement en matière d'égalité femme / homme et de mixité dans ses offres d'emploi. Veiller à la mixité des jurys de recrutement.	Nombre d'offre d'emploi portant ces mentions. Nombre de campagne de promotion des métiers initialement genrés (publicité).
Mener une campagne de sensibilisation interne à la Collectivité sur les violences sexistes et sexuelles, et tout type de discrimination.	Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles, et tout type de discrimination. Informier sur les numéros d'urgence, la liste des associations locales et des services sociaux venant en aide aux victimes.	Nombre de personnel encadrant et non encadrant sensibilisé. Réalisation d'une charte de bonne conduite à remettre au nouveau personnel, et à étendre à l'ensemble du personnel.
Soutenir la parentalité.	Inciter les pères à mobiliser le congé de paternité et d'accueil de l'enfant.	Comparatif chiffré.
Recenser les attentes des personnels.	Détecter les freins, réels ou ressentis, pouvant exister dans le fonctionnement en interne, et les attentes du personnel pour favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.	Résultat d'analyse des retours du personnel.