



RAPPORT EGALITE HOMME FEMME SUR LE TERRITOIRE COMMUNAUTAIRE 2019

Réalisé le 5 mars 2019

Références réglementaires

Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes ;

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 territoriale ;

Code générale des collectivités territoriales et notamment ses articles L2311-1-2et D 2311-16 ;

SOMMAIRE

PREAMBULE	3
ETAT ET ANALYSE DE LA DEMOGRAPHIE	4
Population	4
Démographie	4
Population immigrée	5
Ménages et familles	5
Espérance de vie à la naissance	6
Formation	6
Emploi	6
Salaire net horaire moyen	7
Participation à la vie politique	7
PARTIE 1 : BILAN DES ACTIONS CONDUITES AU TITRE DES RESSOURCES HUMAINES DE L'EPCI	8
Répartition statutaire : titulaire / non titulaire	9
Répartition par filière	9
Répartition par catégorie	10
Répartition par âge	11
Recrutement	12
Organisation du travail	14
Déroulement de carrière	15
PARTIE 2 : LES ACTIONS EN FAVEUR DE L'EGALITE HOMME FEMME	16

C'est en 1946 que l'égalité entre les femmes et les hommes « *dans tous les domaines* » a été inscrite au préambule de la Constitution française. Depuis, les lois en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes ont été nombreuses. Plus récemment la loi du 04 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a pour objectif de consolider le droit des femmes et d'ouvrir de nouvelles perspectives pour faire avancer l'égalité.

Sexisme, harcèlement, discrimination salariale et à l'embauche : l'égalité femmes/hommes a encore beaucoup de chemin à parcourir. Les femmes sont les premières concernées par les inégalités de salaire et de retraite, par le temps partiel subi, le chômage, les emplois précaires. Elles sont majoritairement en charge des tâches domestiques et familiales, minoritaires dans les postes de responsabilité politique ou économique Et elles sont trop souvent victimes de multiples formes de violence physique, psychologique, verbale, sociétale. L'action publique peut réduire ces inégalités afin de passer à d'une égalité de principe à une égalité effective.

Préambule :

Le rapport sur l'égalité femmes-hommes sur le territoire est un document réglementaire qui s'impose aux communes et EPCI de plus de 20 000 habitants.

Il a été instauré par l'article 61 de la loi 2014-873 du 4 août 2014 (codé à l'article L2311-1-2 du CGCT). Le décret d'application du 24 juin 2015, en fixe le contenu :

Ce rapport doit se composer de deux parties :

1. La première partie concerne le **bilan des actions conduites au titre des ressources humaines de l'EPCI**. A cet effet, il reprend notamment les données relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation en vie professionnelle et vie personnelle.
2. La seconde partie concerne le **bilan des politiques publiques mises en œuvre sur le territoire** pour favoriser l'égalité femmes-hommes. Le rapport fait état des actions menées et des ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La politiques pour l'égalité entre les femmes et les hommes comporte notamment (loi n°2014-873) :

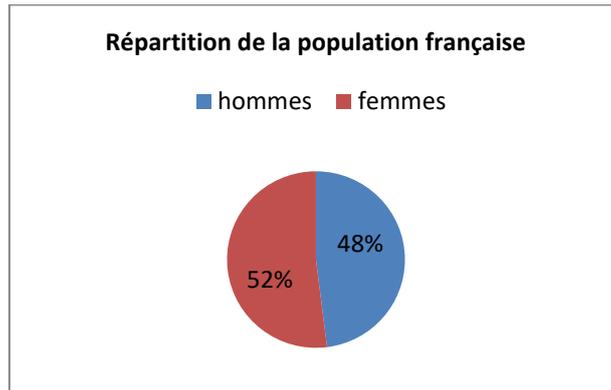
- Des actions de prévention et de protection permettant de lutter contre les violences faites aux femmes et les atteintes à leur dignité ;
- Des actions visant à renforcer la lutte contre le système prostitutionnel ;
- Des actions destinées à prévenir et à lutter contre les stéréotypes sexistes ;
- Des actions visant à assurer aux femmes la maîtrise de leur sexualité, notamment par l'accès à la contraception et à l'interruption volontaire de grossesse ;
- Des actions visant à garantir l'égalité professionnelle et salariale et à la mixité dans les métiers ;
- Des actions tendant à favoriser une meilleure articulation des temps de vie et un partage équilibré des responsabilités parentales ;
- Des actions visant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ;
- Des actions visant à garantir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes et leur égal accès à la création et à la production culturelle et artistique, ainsi qu'à la diffusion des œuvres ;

POUR RAPPEL : ETAT ET ANALYSE DE LA DEMOGRAPHIE

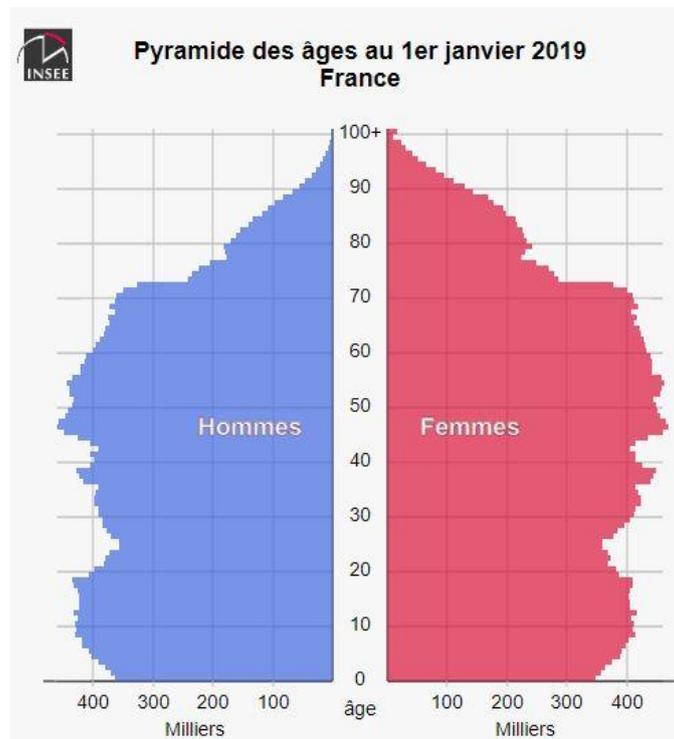
Population

	nb d'hommes	nb de femmes	TOTAL
Niveau national	32 397 179 (48%)	34 666 524 (52%)	67 063 703
Niveau régional (Hauts de France)	2 899 460 (48.5%)	3 078 806 (51.5%)	5 978 266
Niveau Départemental (Somme)	279 287 (48.5%)	293 375 (51.5%)	569 662

Les proportions nationales sont similaires aux proportions régionales. Il y a donc plus de Femmes que d'Hommes dans la Région Hauts de France. Cette tendance est également marquée dans les autres Régions.



Démographie :



La pyramide des âges se distingue par une part importante des plus de 60 ans et un accroissement des centenaires, signe de vieillissement de la population.

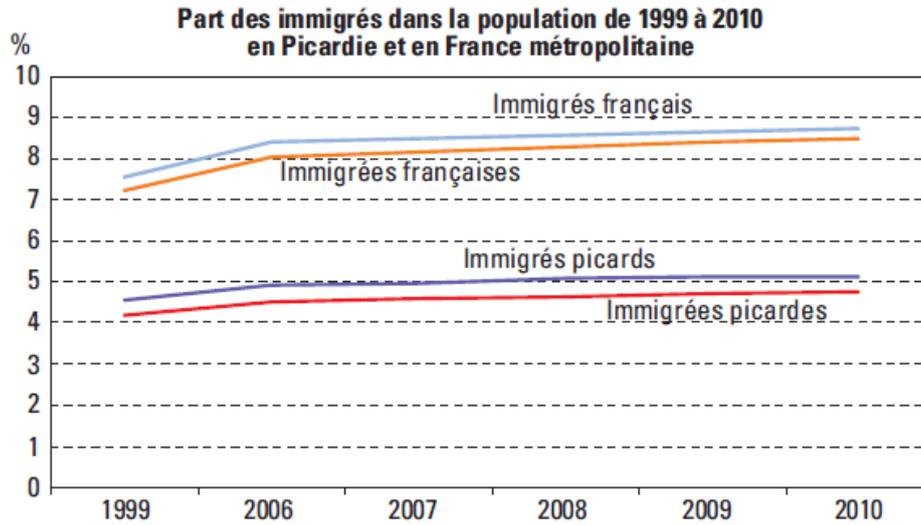
Il faut noter également une baisse de la natalité en France malgré un taux plus élevé que dans d'autres Etats de l'Union Européenne.

Population immigrée ¹ :

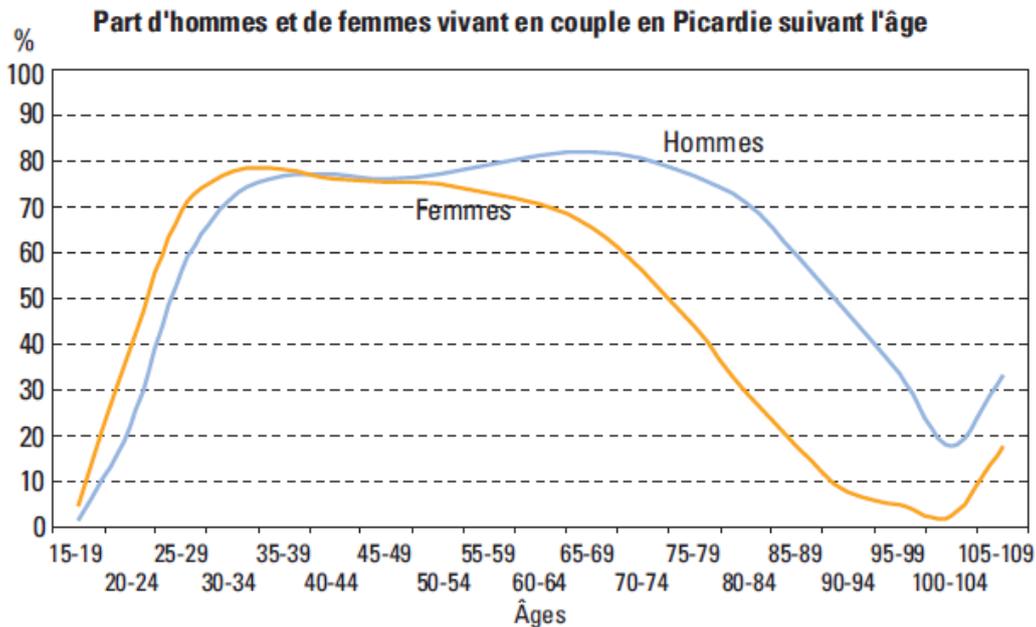
En France, la population immigrée est longtemps restée à majorité masculine avant de se féminiser à partir du milieu des années 1970 et ce quelque soit l'origine.

En 2010, contrairement à l'ensemble de la population picarde, les femmes immigrées sont moins nombreuses que les hommes (49 % contre 51 %). Depuis 1999, un équilibre hommes-femmes des immigrants semble apparaître.

Une autre caractéristique des immigrés est la taille de leur famille, plus importante que pour la moyenne des Picards. Les immigrés sont moins nombreux à vivre seuls : 10 % contre 12 % en moyenne régionale.



Ménages et Familles



La vie en couple : En Région Hauts de France comme en France, les femmes franchissent les principales étapes de la vie familiale plus tôt que les hommes

Les Picards vivent plus souvent en couple que la moyenne. A contrario, ceux de plus de 80 ans vivent moins souvent en couple que la moyenne des Français car ils vivent en moyenne moins longtemps.

¹ Personnes nées étrangères à l'étranger et résidant en France. Cette population comprend donc en partie des personnes qui, depuis leur arrivée

Les personnes seules : Un Picard sur neuf vit seul, soit plus de 220 000 personnes. Les femmes ont plus nombreux (soit 90 000 femmes) vivent seuls dans cette situation : une femme sur huit (soit 130 000 femmes) et un homme sur dix (soit 90 000 hommes) vivent seuls.

Les familles monoparentales : Plus spécifiquement dans l'ancienne Région Picardie, le nombre de familles monoparentales a crû de 27 % au cours de la décennie 1990, et de 27 % entre 1999 et 2009. Aujourd'hui, la Picardie en compte 72 600, soit 13% des familles.

Espérance de vie à la naissance :

On note une espérance de vie à la naissance (femmes et hommes) plus faible pour le Département de la Somme que son voisin l'Oise. Cette différence s'inscrit également de façon nationale.

Localité - sexe	Département de la Somme	Département de l'Oise	Département des Pyrénées Atlantiques	Département des Yvelines	Région Hauts de France	France Métropolitaine
femmes	83.6 ans	84.6 ans	85.9 ans	86.1 ans	83.6 ans	85.3 ans
hommes	76.9 ans	78.3 ans	80.2 ans	81.6 ans	76.9 ans	79.3 ans

Formation :

Echelon	Répartition des diplômes au niveau régional (INSEE 2015)		
	Ensemble	Femmes	Hommes
Population non scolarisée de 15 ans ou plus	4 288 289	2 041 948	2 246 341
Part des titulaires en %			
D'aucun diplôme ou au plus d'un BEPC, brevets des collèges	36%	31.2%	40.3%
D'un CAP ou d'un BEP	25.4%	30.6%	20.7%
D'un baccalauréat (général, techno, professionnel)	16.1%	16.2%	15.9%
D'un diplôme de l'enseignement supérieur	22.5%	22%	23.1%

Globalement, la répartition par diplôme est assez similaire d'un sexe à un autre au niveau de la région Hauts de France. Néanmoins, il faut noter que la part des non-diplômés est plus forte chez les Hommes que chez les femmes.

Emploi :

Echelon	Taux de chômage par sexe		
	Ensemble	Femmes	Hommes
National (2019)	8.4%	8.4%	8.5%
Régional (Hauts de France) 2018	11.3%	11.2%	11.3%
Départemental (Somme) 2018	10.7%	10.7%	10.8%

Le taux de chômage est plus élevé dans la Somme que le niveau national. Globalement le taux de chômage des femmes reste moins élevé que celui des hommes.

Echelon	Nombre de chômeurs		
	Ensemble	Femmes	Hommes
National (2019)	2 506 000	1 206 000 (48%)	1 301 000 (52%)

Salaire net horaire moyen :

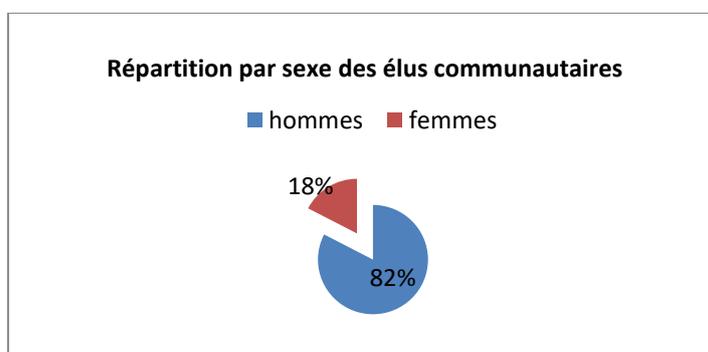
Echelon	Salaire net horaire moyen (2015) en € par hab		
	Ensemble	Femmes	Hommes
National	14.6€	13€	15.7€
Régional (Hauts de France)	13.4€	11.9€	14.3€
Départemental (Somme)	12.8€	11.5€	13.6€
Intercommunal (Avre Luce Noye)	13.2€	11.7€	14.1€

En comparant les différents échelons des collectivités, on s'aperçoit que les habitants actifs de la Communauté de Communes Avre Luce Noye s'en sortent mieux que ceux du Département mais restent en dessous du niveau national et régional. En observant le tableau du salaire net horaire par sexe, le principe suivant se dégage: les femmes ont un taux nettement inférieur au taux des hommes. Elles ont donc un salaire moyen moins élevé que les hommes. Cependant cela ne prend pas en compte la répartition par emploi.

Participation à la vie politique : (au 1^{er} janvier 2020)

- Au niveau de l'intercommunalité :

La Communauté de communes compte en tout **67 conseillers communautaires**, dont 12 sont des femmes, soit 18%.

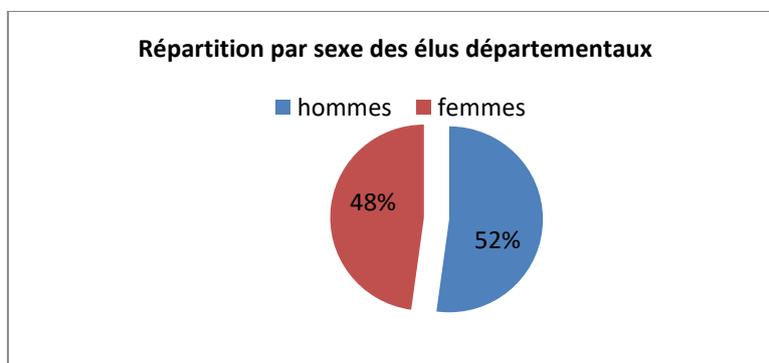


La proportion de femmes augmente légèrement quand on analyse la composition du bureau communautaire, pour 24 membres on compte 5 femmes soit 21 %.

Parmi les 9 Vice-présidents, 2 sont des femmes soit 22%.

- Au niveau du Département :

Le Conseil Départemental de la Somme compte au total 46 conseillers dont 22 femmes soit 48%.



Le Conseil Départemental a donc une plus grande parité Homme Femme, cela s'explique notamment par l'obligation liée à la loi n° 2013-403 du 17 mai 2013.

PARTIE 1 : BILAN DES ACTIONS CONDUITES AU TITRE DES RESSOURCESQuelques chiffres nationaux :

La fonction publique compte 5.48 millions d'agents, soit 20% de l'emploi total en France..

En 2016, 62% des agents de la fonction publique sont des femmes (46% dans le secteur privé) Ce taux est de 61% dans la fonction publique territoriale (à titre indicatif, 78% dans la fonction publique hospitalière et 55% dans la fonction publique d'Etat).

En tant qu'employeur, la CCALN peut directement agir pour l'égalité Homme-Femme. La collectivité doit rédiger et présenter son rapport au Comité technique.

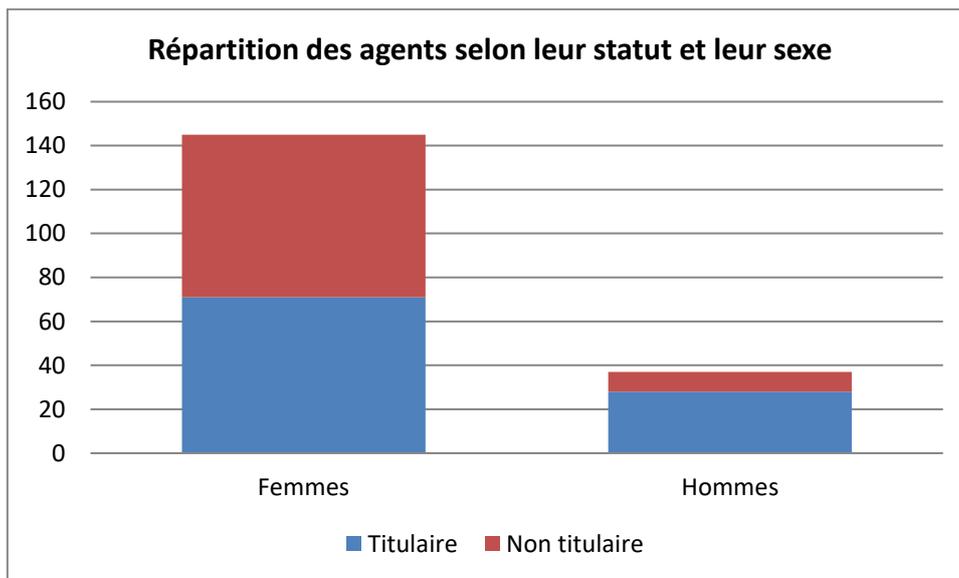
Le bilan porte sur les 182 agents de la Communauté de communes Avre Luce Noye.

A titre indicatif les chiffres entre parenthèses sont ceux du rapport de 2018).

Répartition statutaire : titulaire – non titulaire (au 1^{er} janvier 2020)

	Femmes	%	Hommes	%	TOTAL	% TOTAL AGENT
Titulaire	71 (54)	39%	28 (23)	15%	99 (77)	54%
Non titulaire	74 (74)	40%	9 (11)	6%	83 (85)	46%
TOTAL	145 (128)		37 (34)		182 (162)	

On constate que l'emploi non titulaire est toujours prégnant pour les agents de sexe féminin au sein de la CCALN, créant une certaine précarité dans l'emploi. Cela demande à être affiné par l'exploitation du rapport au sein des non titulaire de la part des CDD CDI.



au niveau national, la fonction publique compte 64% de femmes, et 67% parmi les contractuels

Quelques chiffres sur l'effectif de la fonction publique territoriale : (INSEE 2015)**Répartition Homme Femme :**

- *Au niveau Départemental : 19 300 agents territoriaux dont 11 200 femmes soit plus de 58%.*
- *Au niveau régional : 176 100 agents territoriaux dont 104 200 femmes soit plus de 59%.*

Répartition par statut :

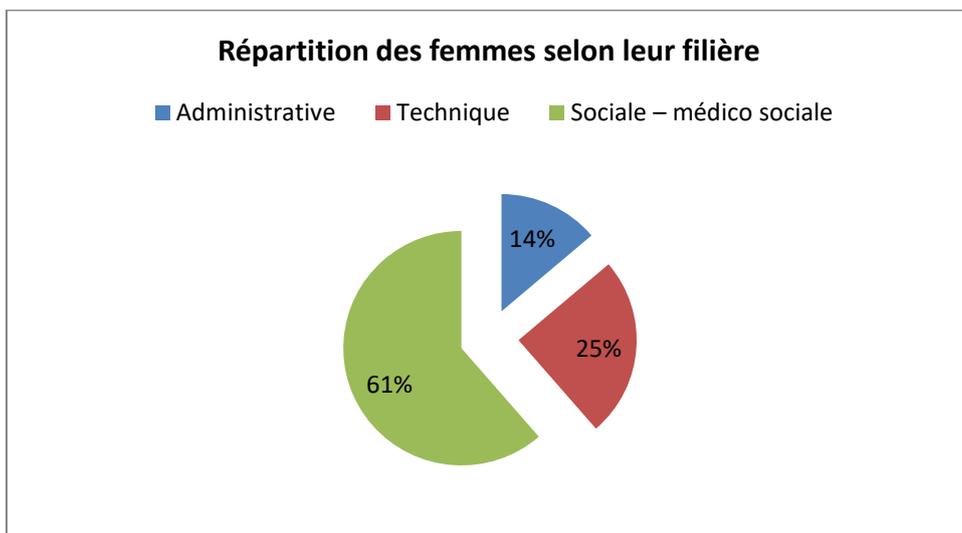
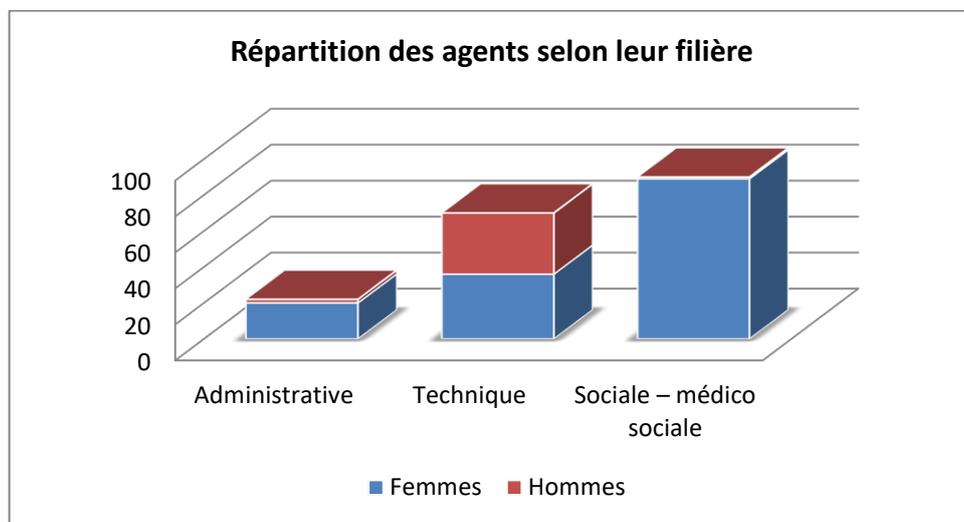
- *Titulaire : 77%*
- *Non titulaire : 20%*
- *Autres : 3%*

Répartition Titulaires - non titulaires : par filière (au 1^{er} janvier 2020)

	Femmes	%	Hommes	%	TOTAL	% TOTAL AGENT
Administrative	20 (18)	11%	2 (2)	1%	22 (20)	12%
Technique	36 (22)	20%	34 (31)	18.5%	70 (53)	38%
Sociale – médico sociale	89 (88)	49%	1 (1)	0.5%	90 (89)	50%
TOTAL	145 (128)		37 (34)		182 (162)	

Les agents de sexe féminin travaillent majoritairement dans la filière administrative, médico-sociale et sociale, tandis que les agents de sexe masculin se trouvent essentiellement dans la filière technique. En effet, la CCALN compte parmi ses effectifs bon nombre d'aides à domicile, issue de la filière sociale attirant quasi exclusivement des femmes.

Le nombre de femmes dans la filière technique, s'explique par la présence d'agents de restauration et d'atsems n'ayant pas le concours.



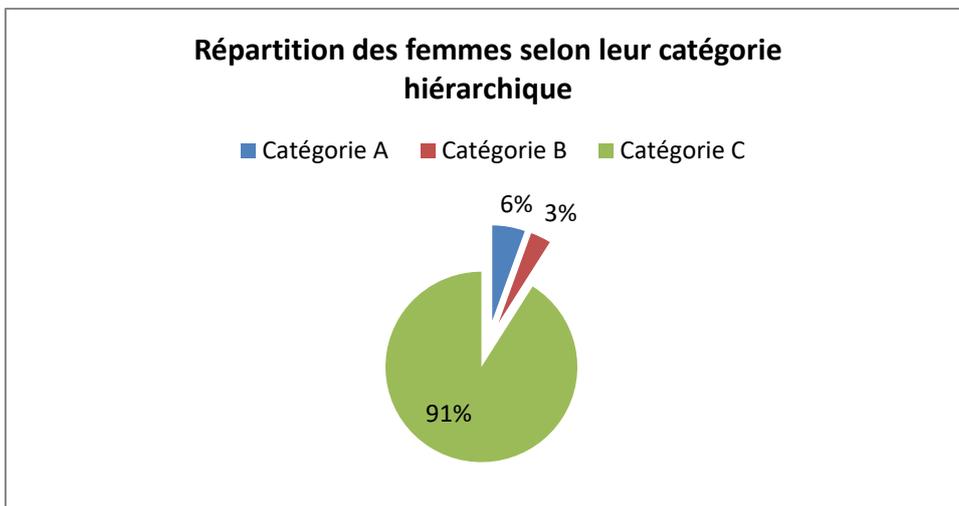
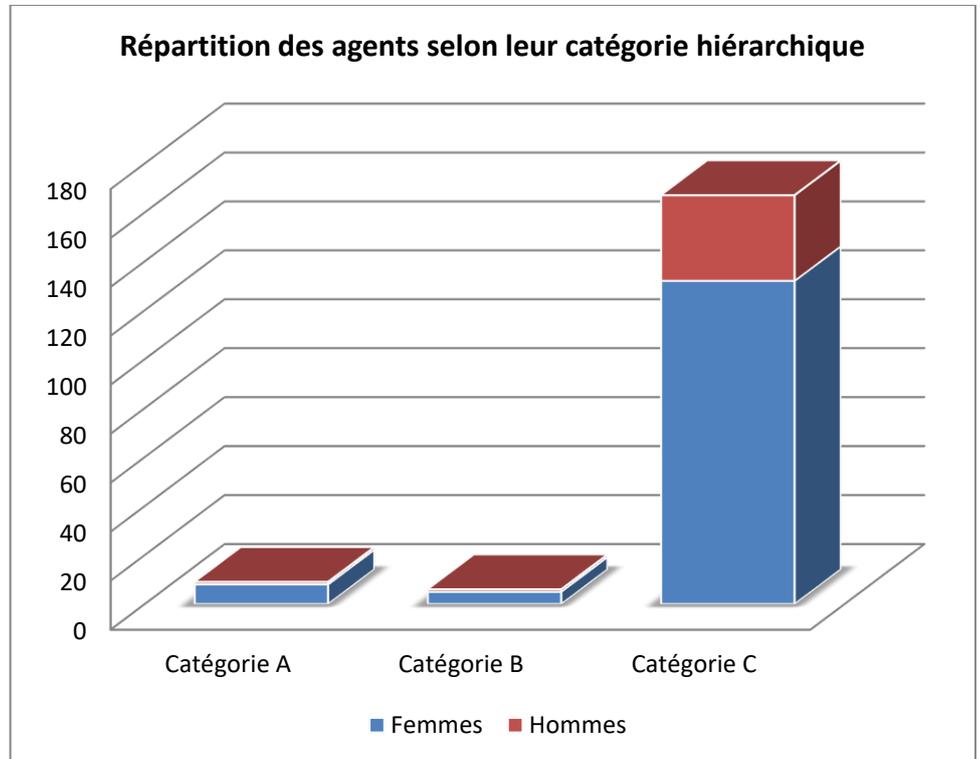
Au niveau national, les filières les plus féminisées dans la FPT sont les filières sociale, et médico-sociale (95%), administrative (82%), médico-technique (78%) et animation 72%). Les filières les moins féminisées sont les filières incendie et secours (5%), sécurité et Police municipale (23%).

Répartition des effectifs par catégorie (au 1^{er} janvier 2020)

	Femmes	%	Hommes	%	TOTAL	% TOTAL AGENT
--	--------	---	--------	---	-------	---------------

Catégorie A	8 (4)	4%	1 (1)	0.5%		
Catégorie B	5 (4)	3%	1 (1)	0.5%		
Catégorie C	132 (119)	72.5%	35 (32)	19.5%	167 (151)	92%
	145 (128)		37 (34)		182 (162)	

La très grande majorité des agents se retrouvent dans la catégorie C tant au niveau des hommes que des femmes. A noter, une nette majorité de femmes dans la catégorie A, une donnée peu commune au sein des collectivités.



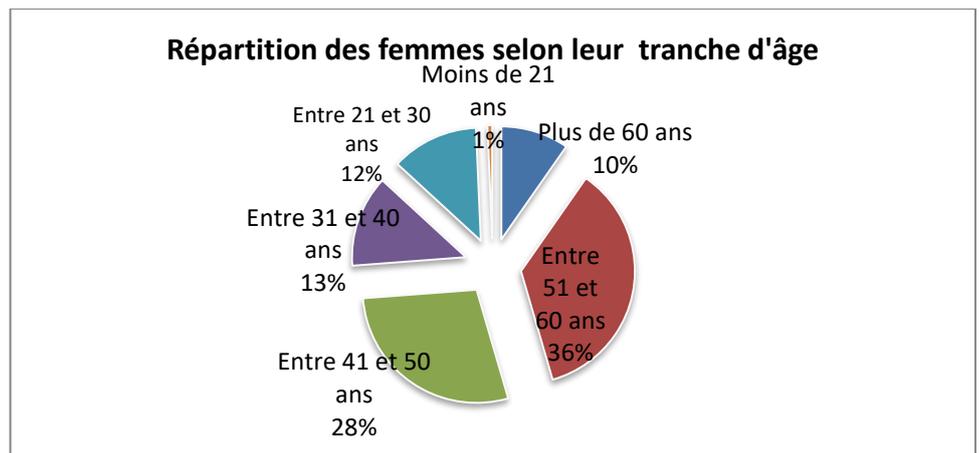
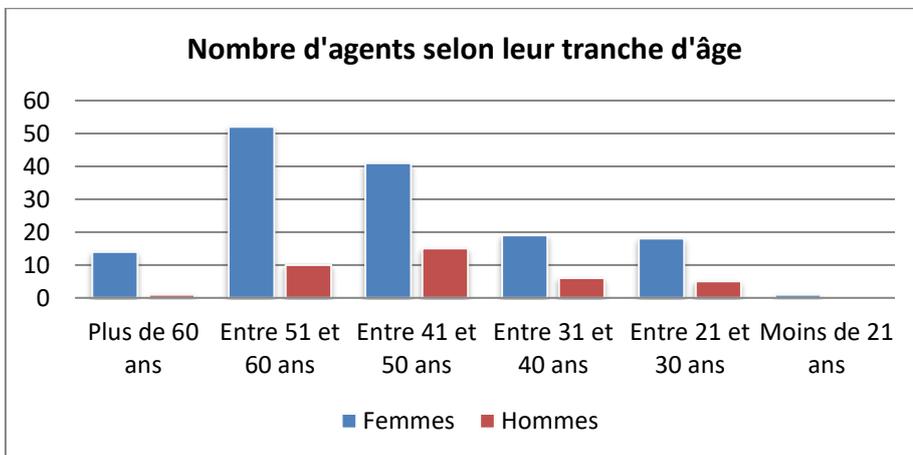
Quelques chiffres de la fonction publique territoriale : (INSEE 2015)

- Catégorie A : 9% dont 64% de femmes
- Catégorie B : 14% dont 63% de femmes
- Catégorie C : 77% dont 61% de femmes

Répartition des effectifs par âge (au 1^{er} janvier 2020)

	Femmes	%	Hommes	%		
Plus de 60 ans	14 (11)	7.5%	1 (2)	0.5%	15 (13)	8%
Entre 51 et 60 ans	52 (52)	29%	10 (9)	5.5%	62 (65)	34%
Entre 41 et 50 ans	41 (29)	23%	15 (14)	8%	56 (43)	31%
Entre 31 et 40 ans	19 (17)	10.5%	6 (5)	3%	25 (22)	14%
Entre 21 et 30 ans	18 (14)	10%	5 (4)	2.5%	23 (18)	12.5%
Moins de 21 ans	1 (1)	0.5%	0 (0)	0%	1 (1)	0.5%
	145 (128)		37 (34)		182 (162)	

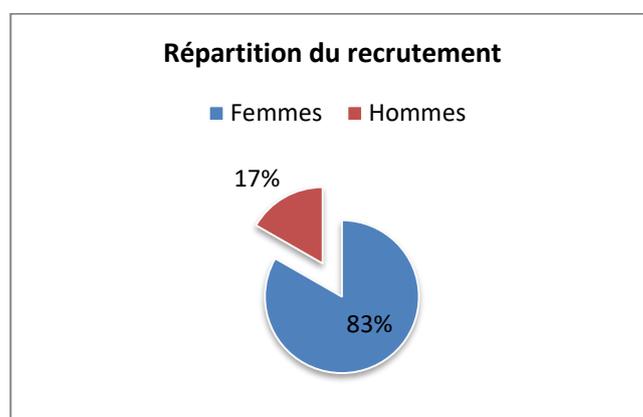
Pour la CCALN, 42% des agents ont plus de 50 ans. Ces agents ont déjà une grande expérience du travail en collectivité. Les départs en retrait sont appelés à s'intensifier dans les prochaines années.



	Femmes	Hommes
Catégorie A	1	
Catégorie B	1	0
Catégorie C	8	2
TOTAL	10	2

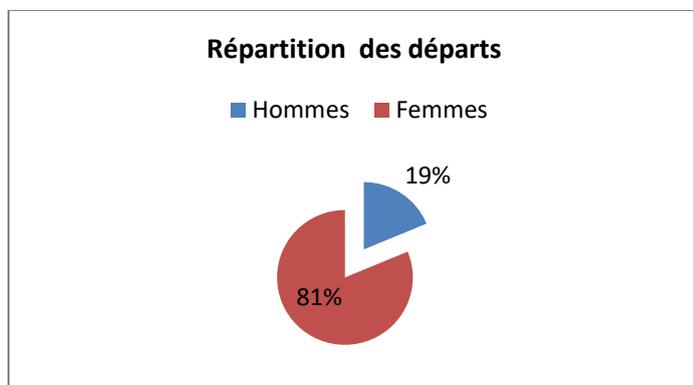
L'année 2019 a connu plusieurs recrutements :

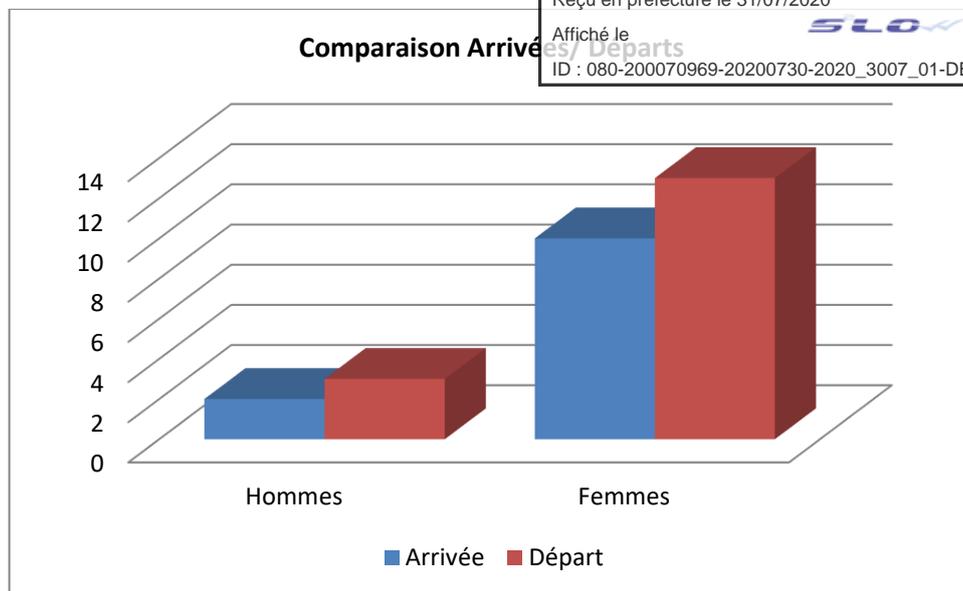
- 2 agents au service restauration en renfort
- 2 atsems suite aux départs à la retraite
- 1 secrétaire d'accueil au siège
- 1 directrice du CIAS
- 1 technicienne environnement
- 1 gardien de gymnase
- 1 chauffeur voirie/ OM/ VH
- 3 aides à domicile



Départ de la collectivité (2019) :

	Femmes	Hommes
Catégorie A	0	0
Catégorie B	0	0
Catégorie C	13	3
TOTAL	13	3





Arrivées suite aux transferts de compétences :

Les atsems (au 1^{er} janvier 2019) :

	Femmes	Hommes
Catégorie A	0	0
Catégorie B	0	0
Catégorie C	11	0
TOTAL	11	0

La crèche et le RAM de Moreuil (au 1^{er} juillet 2019) :

	Femmes	Hommes
Catégorie A	3	0
Catégorie B	0	0
Catégorie C	7	0
TOTAL	10	0

Organisation du travail (2019) :

Catégorie	Temps de travail	Femmes	Hommes	TOTAL	% Femmes selon la catégorie	% femmes sur le total d'agents (182)
A	Temps complet	7	1	8	87.5%	4%
	Temps non complet	1	0	1	12.5%	0.5%
	Temps partiel	0	0	0	0%	0%
B	Temps complet	4	1	5	100%	2%
	Temps non complet	0	0	0	0%	0%
	Temps partiel	0	0	0	0%	0%
C	Temps complet	34	34	68	25%	18.5%
	Temps non complet	98	1	99	74%	53%
	Temps partiel	1	0	1	1%	0.5%
				182		

Le temps non complet concerne quasiment exclusivement des femmes. Ce sont pour la grande majorité des aides à domicile, dont les missions fluctuent en fonction du nombre de dossiers. Elles sont appelées à effectuer un grand nombre d'heures complémentaires pour certaines, révélant la précarité de leur emploi.

Les agents de sexe masculin ne sont donc que peu impactés (famille, quotité etc.) dans l'organisation du travail.

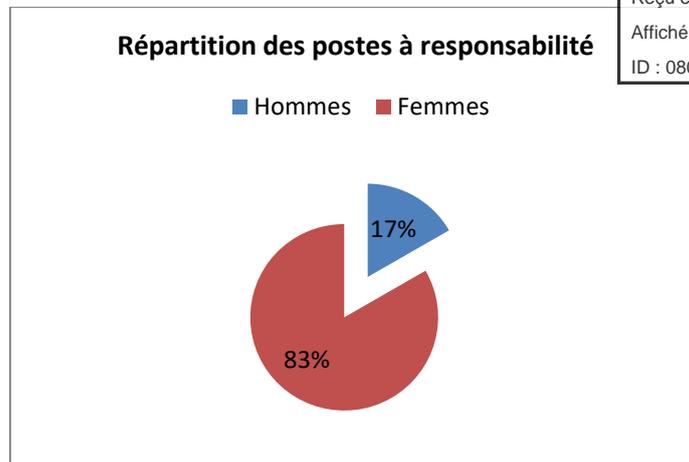
Quelques chiffres la fonction publique territoriale sur le temps partiel : (INSEE 2015)

- Hommes : 6.3%
- Femmes : 30.1% (plus l'agent appartient à une catégorie élevée moins le nombre de temps partiel est élevé)

Positionnement au sein de la structure : postes à responsabilité (2019) :

	Femmes	%	Hommes	%	effectif total	% effectif total
Effectif	10	76%	3	24%	13	100

On constate ici une différence avec la tendance nationale. En effet les postes à responsabilité sont pourvus très majoritairement par des femmes. La parité est donc respectée pour cet indicateur. L'arrivée du nouveau Responsable ressources humaines atténue l'écart par rapport à l'année précédente.



Au niveau national, 41% des emplois cat A+ sont occupés par des femmes.
 Dans la Fonction publique territoriale, 55% des 11 152 agents A+ sont des femmes

Déroulement de carrière (2019)

• **Avancement de grade :**

	Femmes	%	Hommes	%	TOTAL
Catégorie A	0	0%	0	0%	0
Catégorie B	0	0%	0	0%	0
Catégorie C	5	71%	2	29%	7
	5		2		

L'avancement de grade se révèle être cohérent par rapport à l'effectif de la communauté de communes, composé majoritairement par des femmes.

- **Promotion interne :** un homme a été reçu pour la promotion interne

LES ACTIONS REALISEES :

Parmi les types d'actions listées dans l'article 1 de la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, la communauté de communes Avre Luce Noye s'investit pour promouvoir :

- **Des actions destinées à prévenir et à lutter contre les stéréotypes sexistes ;**
- **Des actions visant à garantir l'égalité professionnelle et salariale ainsi que la mixité dans les métiers : autorisation spéciale d'absence, l'adhésion CNAS pour tous les agents etc.**

Des progrès sont à noter concernant la **politique des Ressources humaines**. Pour le volet représentation des agents. Lors des élections professionnelles du 6 décembre 2018, la CCALN a veillé au respect de la parité pour l'élaboration des listes. Ainsi parmi les 10 membres élus (titulaires et suppléant(e)s), 7 sont des femmes. Les réunions ont lieu à 14h et n'excède pas 17h, ce qui permet une large participation en conciliant la vie familiale.

Pour le volet Sécurité et prévention, parmi les 4 assistants de prévention, 3 sont des femmes.

Les agents ont également la possibilité pour les agents d'ouvrir un Compte épargne temps. Ce dispositif permet aux agents de placer sur un compte les jours de congé non pris dans une certaine limite. Ces jours pourront être utilisés en cas de besoin ou en fin de carrière.

Le rapport égalité Homme Femme a été largement diffusé au sein de la CCALN notamment via son site internet www.avre-luce-noye.fr.

La politique Education & jeunesse de la CCALN est également concernée. La CCALN par son Centre d'animation jeunesse traite de façon égalitaire fille et garçon. Les mini camps organisés sur un thème neutre permettent à chaque genre de s'identifier. Pour 2019, plusieurs mini-camps ont été organisés, Eaucourt sur Somme, St Leu d'Esserent, Noyelles sur Mer, et Ternois. Un séjour s'est également déroulé à Cancale au mois d'août réunissant 14 jeunes.

La CCALN organise également pour les scolaires et sur demande des professeurs des écoles, la visite des déchetteries du territoire, permettant à chaque enfant de découvrir les filières techniques. Depuis janvier 2018, une femme fait partie de nos effectifs des déchetteries.

Lors des petites vacances scolaires, la CCALN organise des temps sportifs pour les enfants via la Com tousports. Des activités diversifiées sont proposées à tous, sous l'encadrement de l'animateur sportif communautaire. Ce dernier promeut l'égalité entre les sexes à travers le sport, en proposant dans les écoles plusieurs ateliers sur l'année.

La CCALN assure un **soutien aux associations sportives** en mettant à disposition gracieusement plusieurs équipements sportifs, deux gymnases et un complexe sportif. Ces équipements permettent l'exercice de plusieurs sports diversifiés (judo, danse, handball, taïchi, yoga, tennis, futsal etc). Ces associations sportives s'adressent sans discrimination aux femmes et hommes.

La CCALN apporte également des solutions aux femmes pour la reprise d'une activité professionnelle en proposant plusieurs solutions de gardes.

Premièrement, la crèche Coquille de Noye propose 32 places journalières pour tout le territoire. L'accueil commence à 7h15 et se termine à 18h45, soit une amplitude de 11h30. Un traitement égalitaire s'applique pour tous. Les mêmes jeux sont proposés à chaque enfant peu importe leur sexe. Chaque achat de matériel de puériculture prend en compte ce critère d'égalité.

Deuxièmement, les assistantes maternelles, le RAM (relais d'assistantes maternelles) créer un réseau de professionnels de la garde d'enfant. Plusieurs profils d'assistantes maternelles permettent l'exercice d'une activité professionnelle pour les mères et pères du territoire, y compris pour les parents ayant des horaires atypiques. Le RAM permet d'apporter des solutions techniques, mais assure également un accompagnement dans la constitution du contrat entre un parent et une assistante maternelle et le rend donc accessible.

Au 1^{er} juillet 2019, le RAM de Moreuil et la crèche Les pt'hiboux sont devenus intercommunaux.

Concernant la **Commande publique**, la CCALN répond également à son obligation lors de la passation de marchés publics. Toute collectivité doit veiller à ce que les candidats respectent bien leurs obligations en matière d'égalité Homme-Femme.

LES PISTES D' ACTIONS ENVISAGEES :

VOLET COMMUNICATION :

- Veiller à ne pas avoir de communication stéréotypée dans les offres d'emplois & recrutements;
- Utiliser d'un vocabulaire égalitaire ;
- Créer une page dédiée sur le site internet de la collectivité ;
- Communiquer sur le site Internet de l'EPCI du rapport

VOLET RESSOURCES HUMAINES :

- Affichage genré des agents promouvables
- Bilan genré des recrutements (candidats reçus, candidats retenus)
- Désigner un agent référent sur l'égalité Femmes-Hommes : service des ressources humaines
- Former et sensibiliser des agents sur l'égalité professionnelle, les stéréotypes, les violences etc. ;
- Informer aux agents des conséquences sur la carrière et la retraite des conséquences d'un congé parental et d'un temps partiel : chaque agent peut prendre rdv au service RH afin de connaître les impacts des différents dispositifs
- Adapter des intitulés de poste donc féminisation ou masculinisation en fonction de l'agent recruté : annonces de recrutement, organigramme, fiche de poste ... ;
- Mettre en place d'un plan de prévention des risques psycho-sociaux
- Promouvoir les filières auprès des jeunes dans le cadre de l'accueil de stagiaire.
- Information sur le droit à congé parental pour les hommes & femmes
- Mise en place d'EPI pour les atsems (blouses) avec le logo de la CCALN
- Inscrire l'interdiction du harcèlement moral & sexuel dans le règlement intérieur de la collectivité

VOLET DEMOCRATIE ET VIE CITOYENNE :

- Mettre en place de formation pour les élus/es sur l'égalité H/F, les stéréotypes, les violences etc.
- Organiser un événement lié à la journée de la femme : concert du chœur Crescendo organisé le 8 mars 2020.
- Mettre en place une clause de mixité/ parité dans les comités de pilotage, les délégations etc.

La loi du 6 août 2019, relative à la transformation de la fonction publique, vient renforcer l'égalité Homme-Femme.

- L'article 83 supprime le jour de carence pour les congés maladie liés à l'état de grossesse.
- Les jurys et instances de sélection constitués pour le recrutement, l'avancement ou la promotion interne des fonctionnaires relevant de la fonction publique territoriale dont les membres sont désignés par l'administration sont composés de façon à concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes.
- L'article 82 impose des nominations équilibrées au sein des emplois de direction. Au titre de chaque année civile, les nominations dans les emplois supérieurs de l'Etat, dans les autres emplois de direction de l'Etat et de ses établissements publics, dans les emplois de directeur général des agences régionales de santé, dans les emplois de direction des régions, des départements, des communes et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 habitants et du Centre national de la fonction publique territoriale ainsi que dans les emplois de direction de la fonction publique hospitalière doivent concerner, à l'exclusion des renouvellements dans un même emploi ou des nominations dans un même type d'emploi, au moins 40 % de personnes de chaque sexe. Le nombre de personnes de chaque sexe devant être nommées en application de cette règle est arrondi à l'unité inférieure.