



**DELIBERATION**  
**CONSEIL COMMUNAUTAIRE**  
**Communauté de Communes du Territoire De Lunéville**  
**A Baccarat**  
  
\*\*\*\*\*  
**SEANCE DU 19 DECEMBRE 2024**

Nombre de Membres		
Membres en exercice	Présents	Votants
79	57	57 + 12 pouvoirs

Date de convocation 12 décembre 2024
---

L'an deux mille vingt-quatre, le dix-neuf décembre à vingt heures trente, le Conseil communautaire, régulièrement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la loi, en Conseil communautaire, qui a eu lieu au Salon des Halles - Place Léopold à Lunéville, sous la présidence de **Bruno MINUTIELLO**, Président.

Présents : **Martial BANNEROT, Yvette COUDRAY, Christian GEX, Sabine TIHA, Bruno MINUTIELLO, Jacques DEWAELE, Michel JACQUOT, Marie-Josèphe GEORGES, Catherine LOY, Fabien KREMER, Jean-Paul FRANCOIS, Florence DUPAYS, Philippe SCHAEFFER, Alain THIERY, Marie-Lucie HENRY, Gérald FRANCOIS, Michel GRAVIER, Gaël THIRION, Bernard GENAY, Murielle GRIFFOUL, Barbara BERTOZZI-BIEVELOT, Michel BOESCH, Frédéric BREGEARD, Ludovic CHAUMET, Pierre-Jean COURBEY, Joëlle DI SANGRO, Valérie DIDIER, Christian FLAVENOT, François FRASNIER, Jonathan HAUVILLER, Alexandra HUGO, Pascal L'HUILLIER, Jacques LAMBLIN, Colette MANSUY, Geoffrey MERESSE-VOLLEAUX, Laurie PÉRISSÉ, Benoît TALLOT, Caroline THOMAS, Thibault VALOIS, Edouard BABEL, Frédéric PRIVET, Jean-Michel TRICOTEAUX, Jean-Luc DEMANGE, Matthieu SIGIEL, Ludivine GEANT, Alain FORTIER, Christine THOMAS, Joël FRANCOIS, Gérard RITZ, Dominique GEORGE, Dominique ROBERT, Dominique ALISON, Francine GARNIER, Ludwig MISCHLER, Pascal MARCHAL, Jacques PISTER, Joël DONATIN.**

Absents : **Rose-Marie FALQUE, Thierry BIET, Hervé BERTRAND, Stéphane DECUGIS, Etienne MAIRE, Christelle VIVOT, Jean-Marie LARDIN, Audrey FINANCE, Jocelyne CAREL, Laurent KUREK, Cédric PERRIN, Bertrand SCHULTHEISS.**

Représentés : **Didier COLIN à Sabine TIHA, Bernard MICLO à Alain THIERY, Christine L'HUILLIER à Jacques DEWAELE, François GENAY à Matthieu SIGIEL, Serge DESCLE à Jacques PISTER, Claude BAILLY à Christian FLAVENOT, Gérald BARDOT à Jonathan HAUVILLER, Virginie GENOT à Jacques LAMBLIN, Catherine LAURAIN à François FRASNIER, Catherine PAILLARD à Frédéric BREGEARD, Marie VIROUX à Alexandra HUGO, Anne-Marie DI MARINO à Thibault VALOIS**

**Monsieur Alain FORTIER** a été nommé secrétaire de séance.

**Objet : RESSOURCES HUMAINES – Plan d'action Hommes Femmes**  
**Rapporteur : Bruno MINUTIELLO**  
**N° de délibération : 2024\_258**

Conseillers présents	Suffrages exprimés avec pouvoir	Pour	Contre	Abstention	Non participant
57	12	69	0	0	0

Suite 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, la Communauté de Communes du Territoire de Lunéville à Baccarat (CCTLB) a l'obligation d'établir un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il est également précisé que le 8 mars 2013, un protocole d'accord a été signé visant à mettre en œuvre les mesures pour favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, domaine qui représente 20 % de l'emploi en France, porté par 63 % de femmes. Les dispositions de l'engagement couvrent l'ensemble du champ des politiques de ressources humaines dans les 3 versants de la fonction publique.

Un premier plan avait été voté pour la période 2021-2024.

Ce deuxième plan égalité professionnelle concerne la période 2025-2027. Il s'appuie sur un premier socle basé sur les résultats des mesures mises en place grâce au premier plan (2021-2024).

Le plan d'action égalité 2025-2027 propose 9 approches concrètes dans des domaines impactant directement la vie professionnelle des agents de la CCTLB.

La proposition de plan d'actions ci-jointe a été élaborée en concertation avec les représentants des personnels, les services concernés et a été proposée à l'approbation du Comité Social Territorial en date du 11 décembre 2024.

Le plan d'action dont la mise en œuvre sera déployée sur 3 ans, est constitué de 5 axes stratégiques :

Axe 1 : évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes,

Axe 2 : l'égalité en termes de promotion et d'avancement,

Axe 3 : l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle,

Axe 4 : la prévention et la lutte contre les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel, et les agissements sexistes,

Axe 5 : sensibiliser différents acteurs.

Dans ce contexte et afin de répondre aux obligations du décret susvisé, il est proposé d'adopter le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2025-2027.

*Le Conseil de Communauté, après avis du Comité Social Territorial du 11 décembre 2024, après avis du Bureau, à l'unanimité,*

- Adopte le plan d'action de la Communauté de Communes du Territoire de Lunéville à Baccarat relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2025/2027, ci-joint ;
- Valide la mise en œuvre des actions.

Fait et délibéré les jour, mois et an susdits.  
Pour extrait conforme  
Bruno MINUTIELLO, Président



Bruno MINUTIELLO

Bruno MINUTIELLO  
2024.12.23 12:04:05 +0100  
Ref:7857908-11795187-1-D  
Signature numérique  
le Président

# **Pour avis : Proposition de plan d'action pluriannuel en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (2025-2027)**



La Communauté de Communes du Territoire de Lunéville à Baccarat (CCTLB) est engagée depuis 2021 à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes car, au-delà des obligations réglementaires, il s'agit d'un engagement à mener avec constance et vigilance.

Ce deuxième plan égalité professionnelle est présenté en Comité Social Territorial (CST) et concerne la période 2025-2027. Il s'appuie sur un premier socle basé sur les résultats des mesures mises en place grâce au premier plan (2021-2024).

La concrétisation du déploiement d'outils tels que le télétravail, les autorisations d'absence PMA sont le témoignage de la volonté de la collectivité de prendre en compte ces problématiques avec des actions concrètes.

Le plan d'action égalité 2025-2027 propose 9 approches concrètes dans des domaines impactant directement la vie professionnelle des agents de la CCTLB.

Il s'agit désormais de s'assurer de la pérennité des process élaborés et approfondir le mouvement en interne.

La sensibilisation à la culture de l'égalité professionnelle reste néanmoins la clé pour que chacun adopte les bons réflexes.

En matière d'égalité professionnelle, une femme qui intègre la CCTLB doit être assurée qu'elle aura non seulement exactement les mêmes droits et les mêmes chances d'évolution d'un homme mais, que de surcroît, elle saura également que la plus grande vigilance est portée sur toutes les décisions impactant sa carrière.

Les 5 axes stratégiques sont les suivants :

- Axe 1 : évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
- Axe 2 : l'égalité en termes de promotion et d'avancement
- Axe 3 : l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle
- Axe 4 : la prévention et la lutte contre les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel, et les agissements sexistes
- Axe 5 : sensibiliser différents acteurs

Afin de garantir ses conditions de réussite, chaque année, le plan pourra faire l'objet d'une phase de revoyure au cours de laquelle les objectifs et les actions du plan pourront être réajustés ou complétés en fonction du contexte et des travaux menés en cours d'année et qui n'auraient pas été identifiés au moment de l'élaboration du plan.

Le plan réajusté fera l'objet d'une présentation en Comité Social Territorial.

Pour chaque axe, chaque action est déclinée en fiches-actions dans lesquelles sont mentionnés la description, les partenaires éventuels, le calendrier, les indicateurs de suivi et de résultats.

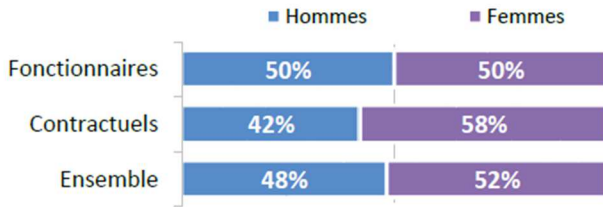
Par ces propositions présentées ci-dessous, les parties s'engagent en faveur d'une politique d'égalité entre les femmes et les hommes, au bénéfice de l'ensemble de ses personnels, apprenti-es, stagiaires, fonctionnaires et contractuel-les présents dans les services de la collectivité territoriale. Une attention sera également portée aux personnels travaillant dans les services dans le cadre de contrats de prestations de service.

En outre, le Comité Social Territorial sera informé de l'état d'avancement des actions inscrites au plan.

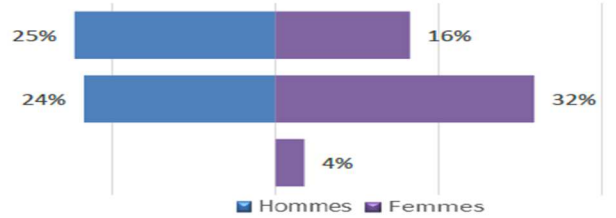
Le plan d'action sera rendu accessible aux agents par voie numérique, et, le cas échéant par tout autre moyen.

## Information sur les éléments de contexte de la collectivité (chiffre concernant l'année 2023)

### ➔ Répartition par genre et par statut



### Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



\* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

### ➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

0% des hommes à temps partiel  
 9% des femmes à temps partiel

### ➔ Un agent a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

dont 100,0 % femmes  
 dont 100,0 % de catégorie C

### ➔ Les 2 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Administrative	12%	0%
Culturelle	8%	0%

### ➔ IFSE et CIA selon la catégorie et le genre

Montant annuel moyen par ETPR	Fonctionnaires						Contractuels sur emploi permanents					
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes		
	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA
Catégorie A	13 575 €	678 €	5%	11 319 €	441 €	4%	s	s		s	s	
Catégorie B	4 995 €	646 €	11%	10 026 €	164 €	2%	s	s		5 687 €	227 €	4%
Catégorie C	2 183 €	623 €	22%	2 913 €	442 €	13%	2 723 €	46 €	2%	4 656 €		

Taux d'avancement de grade au choix par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement	hommes	femmes	écart
appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle	10.0%	14.3%	4.3%
voie d'examen professionnel	0.0%	0.0%	0.0%
			3.8%

## Bilan de l'exécution du plan 2021-2024

- **Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes :**

L'index 2023 de la collectivité indique un écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires, de 7,3 %.

Un seul emploi à temps non complet permanent a été créé dans la collectivité depuis 2021. Ce qui porte à 3 le nombre d'emploi permanent à temps non complet au sein de la collectivité.

- **Garantir leur égal accès aux cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique territoriale :**

Mixité des jurys de recrutements dans 80 % des situations. Le non-respect intervient lors d'absence non prévue d'un membre du jury.

- **Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale :**

- Déploiement du télétravail en 2023 aux agents volontaires pour lesquels leur poste est télétravaillable,
- Co existence de l'adhésion au CNAS (23 000€) prime naissance, chèque emploi service et d'une subvention à l'Amicale,
- Instauration des autorisations d'absences pour l'assistance médicale à la procréation.

- **Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes :**

Sensibilisation organisée à la médiathèque de l'Orangerie :

- Vendredi 6 mars 2020 : Journée de la femme, lectures de textes de Maryse de Kerangal, Cie L'escalier, en partenariat avec le CIDFF
- Mercredi 6 avril 2022 : Jeu de l'oie sur l'égalité homme/femme, jeune public, en partenariat avec le CIDFF
- Mercredi 8 mars 2023 : Spectacle Les violences faites aux femmes, Cie Les Ogresses, en partenariat avec le CIDFF
- Jeudi 23 novembre 2023 : Spectacle Sexe, amours et cornichons, Cie Azimuts, en partenariat avec le CIDFF
- Vendredi 15 décembre 2023 : Scènes entre elles, théâtre Forum, en partenariat avec le CIDFF, scènes de la vie quotidienne homme/femme
- Jeudi 18 avril 2024 : Toutes nos voix, théâtre forum, en partenariat avec le CIDFF scènes de la vie quotidienne homme/femme

Mise en place du dispositif de signalement en partenariat avec le CDG 54 en 2022

<b>AXE 1 : Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes</b>	<b>ACTION N° : 1</b>
---	----------------------

## **POURSUIVRE LA POLITIQUE VOLONTARISTE DE SUPPRESSION DES INEGALITES SALARIALES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

### **OBJECTIFS**

- Objectiver le régime indemnitaire,
- Donner du sens au dialogue social et à la politique RH de la collectivité.


### **Mesures**

- Réaliser des statistiques annuelles sur les écarts de rémunération et comparer spécifiquement les écarts de rémunération Femmes / Hommes,
- Poursuivre les propositions des mesures correctrices d'amélioration :

#### Exemples :

- poursuivre le principe d'attribuer les montants des primes et indemnités individuelles sur des critères objectifs : fonctions, responsabilités, compétences, objectifs... (établir une grille définissant les conditions d'attribution),
- réduire le nombre d'emplois proposé à temps non complet en fonction des besoins de la collectivité,
- garantir les régimes indemnitaires pendant les congés de maternité et de paternité...

<b>ÉLU.ES RÉFÉRENT.ES :</b> Président	<b>PILOTES :</b> Direction, Service Ressources Humaines
--	--

<b>INDICATEURS DE RESULTATS :</b> ECART DE REMUNERATION, NOMBRE D'EMPLOIS A TEMPS NON COMPLET, VARIATION DU REGIME INDEMNITAIRE DURANT CONGE MATERNITE, PATERNITE	<b>CALENDRIER :</b> 2025-2026-2027 
--	--



**AXE 2 : L'égalité en termes de promotion et d'avancement**

**ACTION N° : 2**

**MENER DES RECRUTEMENTS REPRESENTATIFS**

**OBJECTIF**


→Continuer à prendre en compte l'égalité femme / homme dans les processus de recrutement

**Mesures**

Définir avec précision et objectivité le profil de poste, les compétences nécessaires pour occuper le poste

- **Dans la publicité des avis de recrutement/fiches de poste :**
  - Ne faire aucune référence à un genre spécifique,
  - Ajouter automatiquement la spécification H/F,
  - Féminiser ou masculiniser les noms de métiers,
  - Veiller à rester neutre dans les avis de recrutement et s'adresser indifféremment aux femmes et aux hommes.
- **Dans la phase de sélection des candidats :**
  - Utiliser une lecture objective centrée sur les compétences pour trier les CV,
  - Favoriser la mixité des jurys de recrutement,
  - Sensibiliser les différents acteurs du recrutement et les élus à la lutte contre les discriminations par le biais d'une fiche rappelant les critères illégaux de recrutement et faisant mention des bonnes pratiques,
  - Recevoir en entretien des femmes et des hommes pour tous les postes à compétences égales (à minima dans la même proportion que les candidatures reçues),
  - Elaborer systématiquement des fiches d'évaluation individuelle des candidats lors des entretiens (traçabilité des entretiens pour qu'il soit possible de les restituer aux candidat(e)s),
  - Elaborer un compte-rendu complet du recrutement qui explicite le choix du candidat retenu,
  - Veiller à rester neutre dans les avis de recrutement et s'adresser indifféremment aux femmes et aux hommes,
  - Motiver les décisions de rejet des candidatures.

<b>ELU.ES RÉFÉRENT.ES :</b> Président	<b>PILOTES :</b> Direction Générale Service des Ressources Humaines
--	---

<b>INDICATEURS DE RESULTATS :</b> NOMBRE DE RECRUTEMENT REALISES	 <b>CALENDRIER :</b> 2025-2026-2027
---	---

**AXE 2 : L'égalité en termes de promotion et d'avancement**

**ACTION N° : 3**

## **POUR SUIVRE LA PRISE EN COMPTE DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE HOMME / FEMME DANS LA THEMATIQUE RH**

### **OBJECTIF**


→ Conforter la mise en œuvre d'une politique RH équitable

### **Mesures**

Définir avec précision et objectivité le profil de poste, les compétences nécessaires pour occuper le poste

- **Dans la mise en œuvre des entretiens professionnels ou d'entretiens individuels :**
  - Poursuivre l'utilisation d'un référentiel d'évaluation des compétences fondés sur des critères cohérents, évaluables et objectifs, clairement définis et expliqués,
  - Former les évaluateurs à l'exercice de l'entretien professionnel et à la non-discrimination et rappeler notamment les critères prohibés,
  - Inciter les évaluateurs à recevoir chaque agent individuellement avant et au retour d'un congé familial.
- **Dans le cadre de la formation :**
  - Mettre en place des indicateurs (par âge, sexe, type d'emploi, filières...) pour suivre le dispositif de formation et pouvoir identifier éventuellement les sources de discrimination en la matière,
  - Analyser les contraintes professionnelles et personnelles pouvant s'opposer à la formation,
  - Communiquer chaque année sur les possibilités de formation.
- **Dans le cadre du déroulement de carrière :**
  - Développer une politique de mobilité interne alliant mixité des métiers et évolution des parcours professionnels,
  - Proposer au cas par cas à l'issue d'une interruption de carrière pendant au moins un an, une action de formation d'adaptation à l'emploi ainsi qu'un calendrier spécifique de formation.

<b>ELU.ES RÉFÉRENT.ES :</b> Président	<b>PILOTES:</b> Direction Générale Service des Ressources Humaines
--	---

<b>INDICATEURS DE RESULTATS :</b> NOMBRE DE JOURS FORMATIONS SUIVIS F/H	 <b>CALENDRIER :</b> 2025-2026-2027
---	---

## **COMMUNIQUER ET LUTTER CONTRE LES STEREOTYPES ET LES DISCRIMINATIONS**


### **OBJECTIFS**

- Conduire des actions de sensibilisation à la prévention des discriminations et des stéréotypes à l'attention de l'ensemble des agents,
- Légitimer le plan d'actions.

### **Mesures**

- S'engager dans une démarche dynamique d'actions tendant à favoriser l'égalité professionnelle et à mettre en œuvre le plan d'actions (sensibilisation de l'ensemble des agents de la collectivité),
- Former les cadres à la lutte contre les discriminations,
- Poursuivre la prise en compte de la prévention dans l'aménagement des locaux (vestiaires, sanitaires) et l'adaptation des outils de travail.

<b>ELU.ES RÉFÉRENT.ES :</b> Président	<b>PILOTES :</b> Direction Générale Service des Ressources Humaines
--	---

<b>INDICATEURS DE RESULTATS :</b> NOMBRE D'AGENTS SENSIBILISES	<b>CALENDRIER :</b> 2025-2026-2027 
---	--

**AXE 3 : L'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle**

**ACTION N° : 5**

## Améliorer l'articulation entre vie privée et vie professionnelle

### OBJECTIFS

- Gérer l'interruption de carrière pour obligations familiales,
- Accompagner les agents en congé parental dans leurs évolutions professionnelles,
- Faire que les femmes et les hommes disposent des mêmes possibilités d'accès à la formation,
- Accompagner la reprise de l'activité à l'issue du congé parental,
- Encourager les agents à accepter des postes à responsabilité,
- Soutenir la parentalité sur le territoire.

### Mesures

- Utiliser des plaquettes d'informations/guide à destination des agents sur l'impact des congés familiaux (congé parental, de solidarité familiale, de présence parentale, demande de disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans ou demande de temps partiel) par rapport à leurs carrières,
- Proposer des entretiens individuels sur l'orientation de carrière,
- Les formations proposées aux hommes et aux femmes sont organisées le plus proche de leur lieu de travail et respectent au mieux les rythmes de travail,
- A l'issue d'une interruption de carrière d'au moins un an, une action de formation d'adaptation à l'emploi doit être systématiquement proposée aux femmes et aux hommes afin qu'ils puissent reprendre leurs fonctions dans de meilleures conditions.
- Mise en place d'une charte des temps ( droit à la déconnexion...)

**ELU.ES RÉFÉRENT.ES :**  
Président

**PILOTES :**  
Direction Générale,  
Service des Ressources Humaines

**INDICATEURS DE RESULTATS :**  
NOMBRE D'ENTRETIENS INDIVIDUELS  
EFFECTUES, NOMBRE DE FORMATION  
D'ADAPTATION A L'EMPLOI EFFECTUEE



**CALENDRIER :**  
2025-2026-2027

<b>AXE 3 : L'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle</b>	<b>ACTION N° : 6</b>
--	----------------------

## AMPLIFIER L'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL DES AGENTS


### OBJECTIFS

- Favoriser la mise en place de formations permettant d'optimiser l'organisation du travail (gestion du temps, aménagement de poste, mobilité interne...),
- Alimenter le dialogue social et mesurer les évolutions dans le temps,
- Proposer des actions d'amélioration.

### Mesures

- Proposer des actions en intégrant le thème du bien-être au travail des agents,
- Proposer l'appui du service prévention/hygiène du CDG54.

<b>ELU.ES RÉFÉRENT.ES :</b> Président	<b>DIRECTIONS PILOTES :</b> Direction Générale, Service des Ressources Humaines
--	---

<b>PARTENAIRES :</b> CDG 54	<b>INDICATEURS DE RESULTATS :</b> NOMBRE D' ACTIONS PROPOSEES, NOMBRE D' INTERVENTIONS DU CDG54	<b>CALENDRIER :</b> 2027 
--------------------------------	--	--

<b>AXE 4 : La prévention et la lutte contre les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel, et les agissements sexistes</b>	<b>ACTION N° : 7</b>
---	----------------------

## PROMOUVOIR L'EGALITE DES FEMMES ET DES HOMMES SUR LE TERRITOIRE ET TRAVAILLER SUR LES MENTALITES

### OBJECTIFS

→ Permettre aux collectivités d'informer les agents, les usagers sur ces questions.

### Mesures

- Privilégier la communication visuelle pour permettre l'acceptation des femmes et des hommes dans les métiers traditionnellement genrés,
- Organiser un espace dédié dans les médiathèques à l'égalité entre hommes et femmes lorsque cela est possible,
- Former les encadrants à l'égalité entre les femmes et les hommes et à la lutte contre les discriminations et les amener à une réflexion sur l'égalité.

<b>ÉLU.ES RÉFÉRENT.ES :</b> Président, Vice-Président en charge	<b>PILOTES :</b> Direction Générale, médiathèques, service communication, Service des Ressources Humaines
--	--

<b>INDICATEURS DE RESULTATS :</b> NOMBRE DE SIGNALEMENTS	 <b>CALENDRIER :</b> 2025-2026-2027
---	---

## **EN ASSOCIANT LES SERVICES ACCUEILLANT DU PUBLIC (MEDIATHEQUES...) INSCRIRE DES INITIATIVES CULTURELLES POUR SENSIBILISER LE PUBLIC A L'EGALITE FEMMES-HOMMES**


### **OBJECTIF**

→ Diffuser une culture commune de l'égalité auprès du public

### **Mesures**

- Soutenir les associations qui travaillent sur le sujet en accentuant le partenariat en organisant des colloques, conférences...
- Mobiliser autour de la Journée Internationale pour les Droits des Femmes qui a lieu le 8 mars,
- Réflexion quant à la création d'un réseau de femmes, pour créer du lien, apporter un soutien mutuel... entre les différents acteurs (Président d'Association, cheffe d'entreprise..) : club professionnel,
- Proposer aux enseignants du territoire du cycle 2 et 3 des interventions sur le thème de l'égalité homme-femme.

<b>ÉLU.ES RÉFÉRENT.ES :</b> Président, Vice-Président en charge	<b>PILOTE :</b> Direction Générale, service communication, médiathèques
--	--

<b>PARTENAIRES :</b>  La CLEF, le CIDFF	<b>INDICATEURS DE RESULTATS :</b> NOMBRE D'ÉCOLES, D'USAGERS AYANT ÉTÉ SENSIBILISÉS	<b>CALENDRIER :</b> 2025-2026-2027 
---	--	--

**Axe 5 : Sensibiliser différents acteurs**

**ACTION N° : 9**

## **INTEGRER L'EGALITE FEMMES – HOMMES DANS LA COMMANDE PUBLIQUE**

### **OBJECTIF**

→Intégrer la thématique de l'égalité dans la commande publique

### **Mesure**

- Sensibiliser les entreprises répondant aux appels d'offres en rappelant leurs obligations en matière d'égalité femmes / hommes et les conséquences en cas de non-respect.

**ÉLU.ES RÉFÉRENT.ES :**  
Président

**PILOTE :**  
Direction Générale,  
Service marchés publics

**INDICATEURS DE RESULTATS :**  
Nombre de répondants



**CALENDRIER :**  
2025-2026-2027