

République Française
Département de l'Hérault
COMMUNAUTÉ DE COMMUNES VALLÉE DE L'HÉRAULT

~~~~~  
**DÉLIBÉRATION DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE - Réunion du : lundi 17 novembre 2025**  
~~~~~

**RAPPORT ANNUEL SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
SITUATION DE LA COMMUNAUTÉ DE COMMUNES EN 2024 ET PLAN D'ACTIONS ASSOCIÉ.**

Le Conseil communautaire de la Communauté de communes Vallée de l'Hérault s'est réuni ce jour, lundi 17 novembre 2025 à 18h00 en salle du Conseil communautaire, sous la présidence de Monsieur Jean-François SOTO, Président de la communauté de communes. La convocation a été adressée le 6 novembre 2025.

Étaient présents ou
représentés

M. Jean-François SOTO, M. Philippe SALASC, Mme Nicole MORERE, M. Ronny PONCE, M. Pierre AMALOU, M. Olivier SERVEL, M. Jean-Claude CROS, Mme Josette CUTANDA, M. Jean-Pierre PUGENS, M. Anthony GARCIA, Mme Béatrice FERNANDO, Mme Véronique NEIL, M. Stéphane SIMON, Mme Martine BONNET, M. Robert SIEGEL, M. Pascal DELIEUZE, Mme Jocelyne KUZNIAK, M. David CABLAT, M. Jean-Pierre GABAUDAN, Mme Roxane MARC, M. Yannick VERNIERES, M. Henry MARTINEZ, M. Yves GUIRAUD, Mme Monique GIBERT, Mme Marie-Françoise NACHEZ, M. Jean-Marc ISURE, Mme Martine LABEUR, M. Philippe LASSALVY, M. Marcel CHRISTOL, M. Christian VILOING, M. Thibaut BARRAL, Mme Valérie BOUYSSOU, M. Claude CARCELLER, Mme Marie-Agnès SIBERTIN-BLANC, M. Jean-Luc DARMANIN, M. Jean-Pierre BERTOLINI, M. Daniel JAUDON - M. Jean-Louis RANDON suppléant de M. Bernard GOUZIN, M. Bernard CAUMEIL suppléant de M. Daniel REQUIRAND.

Procurations

Mme Christine DEBEAUCE à Mme Martine LABEUR, Mme Chantal DUMAS à M. Henry MARTINEZ, M. José MARTINEZ à M. Daniel JAUDON, Mme Marie-Hélène SANCHEZ à M. Olivier SERVEL, Mme Florence QUINONERO à M. Thibaut BARRAL.

Excusés

Mme Christine SANCHEZ, M. Gregory BRO.

Absents

M. Nicolas ROUSSARD, M. Laurent ILLUMINATI.

Quorum : 25 Secrétaire de séance : Daniel JAUDON	Présents : 39	Votants : 44	Pour : 44 Contre : 0 Abstention : 0 Ne prend pas part : 0
---	---------------	--------------	--

Agissant conformément aux dispositions du Code général des collectivités territoriales et en particulier ses articles L 5214-1 et suivants et L 5211-6 alinéa 1.

Agissant conformément aux dispositions de son règlement intérieur.

VU la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, prescrivant aux collectivités territoriales et aux EPCI de plus de 20 000 habitants d'élaborer un rapport sur la situation en matière d'égalité ;

VU la loi du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la république (loi NOTRe) ;

VU le Code général des collectivités territoriales, en particulier ses articles L2311-1-2 et D2311-16 ;

VU le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 ;

VU 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 ;

VU la présentation en Comité social territorial du 18 novembre 2025 du rapport relatif à l'égalité professionnelle Femmes-Hommes ainsi que son plan d'actions ;

CONSIDERANT que le rapport ci-annexé fait état d'indicateurs nationaux puis d'une étude comparée de la situation de l'établissement en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes,

CONSIDERANT qu'il présente également les actions menées en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes,

Le Conseil communautaire de la Communauté de communes Vallée de l'Hérault,

APRES EN AVOIR DELIBERE,

Le quorum étant atteint

DÉCIDE

à l'unanimité des suffrages exprimés,

- de prendre acte du rapport et du plan d'actions ci-annexés sur la situation en matière d'égalité professionnelle Femmes-Hommes de la Communauté de communes Vallée de l'Hérault pour l'année 2024.

Transmission au Représentant de l'État N° 3938

Publication le 18 novembre 2025

DÉLIBÉRATION CERTIFIÉE EXÉCUTOIRE

Gignac, le 18 novembre 2025

Identifiant de l'acte : 034-243400694-20251117-23894-DE-1-1

Auteur de l'acte : Jean-François SOTO, Président de la
Communauté de communes Vallée de l'Hérault

Le Président de la communauté de communes



Jean-François SOTO

Secrétaire de séance



Daniel JAUDON

RAPPORT ET PLAN D'ACTION

SUR LA SITUATION EN MATIERE D'EGALITE FEMMES-HOMMES

2024



CONSEIL COMMUNAUTAIRE DU 17 NOVEMBRE 2025

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION	2
LES INDICATEURS AU NIVEAU NATIONAL	3
LA SITUATION DE LA CCVH	3
I. EFFECTIFS ET TAUX DE FEMINISATION.....	3
Effectifs au 31 décembre 2024.....	3
Taux de féminisation	4
II. ÂGE MOYEN FEMMES / HOMMES	5
Age moyen par sexe	5
III. REPARTITION DES FEMMES ET DES HOMMES PAR FILIERE ET SECTEUR D'ACTIVITE	6
Filière	6
Secteur d'activité.....	7
IV. REPARTITION DES FEMMES ET DES HOMMES PAR CATEGORIE HIERARCHIQUE ET PART DES FEMMES SUR POSTE AVEC MANAGEMENT	8
Catégorie hiérarchique.....	8
Poste avec encadrement.....	9
V. REPARTITION DES FEMMES ET DES HOMMES SELON LE TEMPS DE TRAVAIL	10
Temps partiel et temps non complet.....	10
Quotité de temps de travail	11
VI. ANALYSE DES REMUNERATIONS	12
VII. SYNTHESE	13
ACTIONS MENEES A DESTINATION DES AGENTS	13
I- INSTAURATION DU TELETRAVAIL	13
II- PLAN D'ACTION PLURIANNUEL 2026 - 2028	15

INTRODUCTION

La loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, vise à combattre les inégalités entre femmes et hommes dans les sphères privées, professionnelle et publique.

Le 30 novembre 2018, un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique a été signé par la majorité des organisations syndicales représentatives des agents publics et par les représentants des employeurs des trois versants de la fonction publique.

Cet accord porte sur 5 axes :

1. Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité ;
2. Créer les conditions d'égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles ;
3. Supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière ;
4. Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle ;
5. Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes.

Prévues par cet accord, l'élaboration et la mise en œuvre **d'un plan d'action** relatif à l'égalité professionnelle sont rendues obligatoires par l'article 80 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Ainsi, afin d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'Etat et ses établissements publics administratifs, les collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants ainsi que les autres établissements publics mentionnés aux articles 2 et 116 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière élaborent et mettent en œuvre un plan d'action pluriannuel dont la durée ne peut excéder trois ans renouvelables.

Le plan d'action comporte au moins des mesures visant à :

1. Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
2. Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique. Lorsque la part des femmes ou des hommes dans le grade d'avancement est inférieure à cette même part dans le vivier des agents promouvables, le plan d'action précise les mesures mises en œuvre pour garantir l'égal accès des femmes et des hommes à ces nominations, en détaillant notamment les actions en matière de promotion et d'avancement de grade ;
3. Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
4. Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

L'élaboration de ce plan d'action nécessite au préalable la réalisation d'un diagnostic de la situation comparée entre les femmes et les hommes au sein de la Communauté de Communes.

Les principaux indicateurs étudiés pour alimenter le diagnostic sont les suivants :

1. Les effectifs et l'âge moyen
2. La répartition par catégorie hiérarchique, filière, secteur d'emploi, quotité de travail...
3. Les rémunérations brutes

LES INDICATEURS AU NIVEAU NATIONAL

La fonction publique dans son ensemble représente 20% de l'emploi en France.

Quelques chiffres nationaux :

- ✓ En 2023, **63.5 %** des agents de la **fonction publique** sont des femmes contre 46 % parmi les salariés du privé. Dans l'ensemble de la fonction publique, la part des femmes progresse de 0,2 point en un an depuis le milieu des années 2 000.
- ✓ Dans la **fonction publique territoriale**, les femmes représentent **61 %** des effectifs et près de neuf agents sur dix dans les établissements communaux (dont 57 % des agents sont issus des filières « sociale » et « médico-sociale », à plus de 95 % féminines) et plus de deux tiers dans les départements. À l'inverse, elles ne représentent qu'un quart des effectifs dans les établissements départementaux, structures dans lesquelles 58 % des agents exercent dans la filière « incendie et secours » (filiale dans laquelle la part des femmes est inférieure à 5 %).
- ✓ Dans la fonction publique territoriale, 67 % des agents contractuels sont des femmes contre 59 % des fonctionnaires.
- ✓ Les femmes représentent 59.6% des ETP de la fonction publique territoriale.
- ✓ L'âge moyen des femmes dans la fonction publique territoriale est supérieur à celui des hommes

Le rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – Edition 2023

LA SITUATION DE LA CCVH

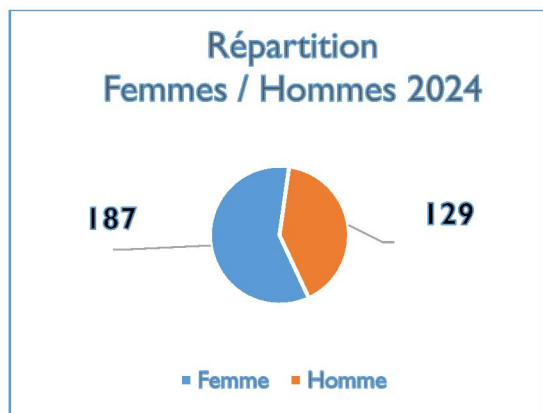
Les données utilisées dans ce rapport sont extraites du logiciel métier de gestion des ressources humaines, et basées sur les agents rémunérés au 31 décembre 2024.

I. EFFECTIFS ET TAUX DE FEMINISATION

Effectifs au 31 décembre 2024

Effectifs globaux (permanents et non permanents) :

	Femmes	Hommes	Total
Fonctionnaires	135	91	226
Contractuels permanents	42	27	69
Contractuels non permanents	10	11	21
Total effectif	187	129	316



Sur l'ensemble de l'effectif rémunéré au 31 décembre 2024, 316 agents (permanents et non permanents)

la CCVH compte ;

- 59.18 % de femmes

- 40.82 % d'hommes.

Effectifs permanents :

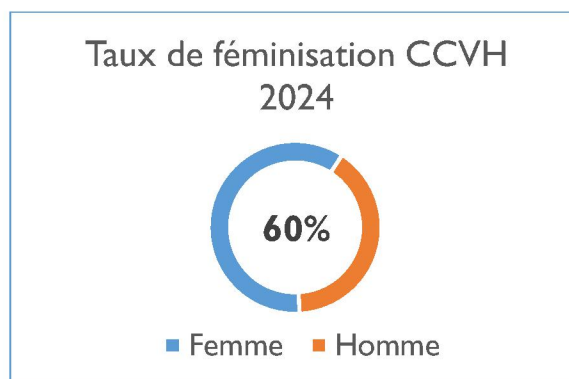
	Femmes	Hommes	Total
Fonctionnaires	127	90	217
Contractuels permanents	42	27	69
Stagiaires	8	1	9
Total effectif permanent	177	118	295

Parmi les emplois permanents, leur part est équivalente.

Taux de féminisation

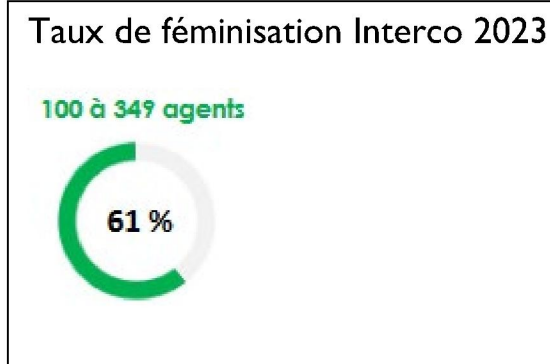
Le taux de féminisation permet d'observer la part des femmes au sein de la collectivité. Il correspond au nombre de femmes sur **emploi permanent** rapporté au nombre total d'agents **sur emploi permanent**.

Au 31 décembre 2024, il est de **60 %**



A titre de comparaison, au niveau national en 2023, il était de 60 % dans la fonction publique territoriale et pour les intercommunalités de 100 à 349 agents de 61%.

(Sources : Groupes d'indicateurs repères FNCDG 2023).



II. ÂGE MOYEN FEMMES / HOMMES

Age moyen par sexe

Pour l'ensemble des effectifs (agents permanents et non permanents) au 31 décembre 2024, l'âge moyen est de **44 ans** et se répartit de la façon suivante :

Âge moyen des **femmes** = 42.78 ans (**42 ans et 9 mois**)
Âge moyen des **hommes** = 44.39 ans (**44 ans et 5 mois**)

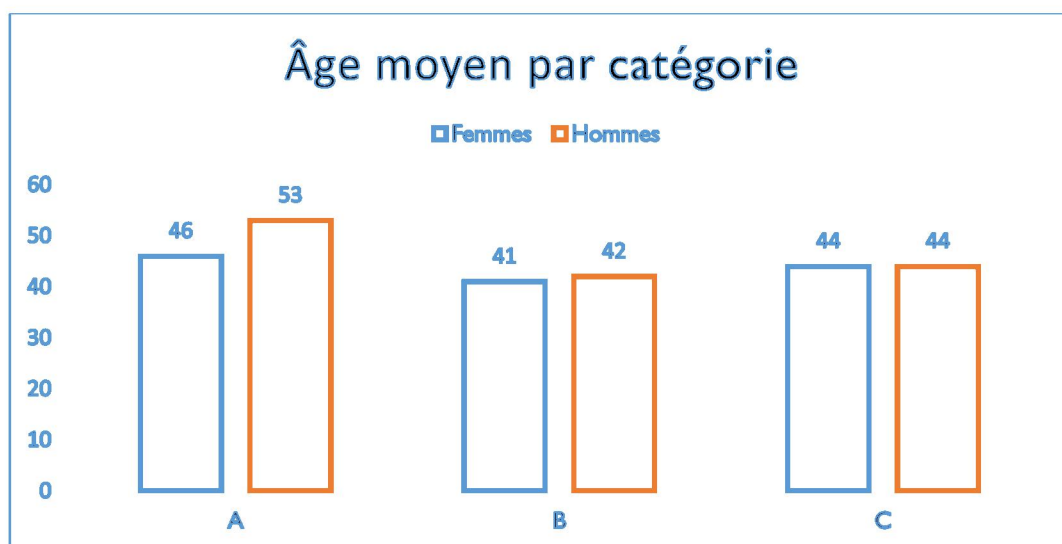
Si l'on retient uniquement les **emplois permanents**, l'âge moyen est de 43.52 ans (43 ans et 6 mois) qui se répartit de la façon suivante :

Âge moyen des **femmes** = 43.28 ans (**43 ans et 3 mois**)
Âge moyen des **hommes** = 45.08 ans (**45 ans et 1 mois**)

En comparaison des indicateurs nationaux, dans la fonction publique territoriale pour les postes permanents, les hommes comme les femmes sont plus jeunes à la CCVH. En effet, l'âge moyen (F/H) dans la FPT est de 47 ans, et pour les intercommunalités de même strate, il est de 44 ans et 11 mois. La CCVH est une collectivité composée d'agents jeunes. Les femmes sont plus jeunes que les hommes sur les postes permanents de presque 2 ans.

La répartition par catégorie hiérarchique pour les emplois permanents indique que les femmes sont en moyenne bien plus jeunes que les hommes en catégorie A.

	Femmes	Hommes	Ecart en année
Catégorie A	46	53	7
Catégorie B	41	42	1
Catégorie C	44	44	0



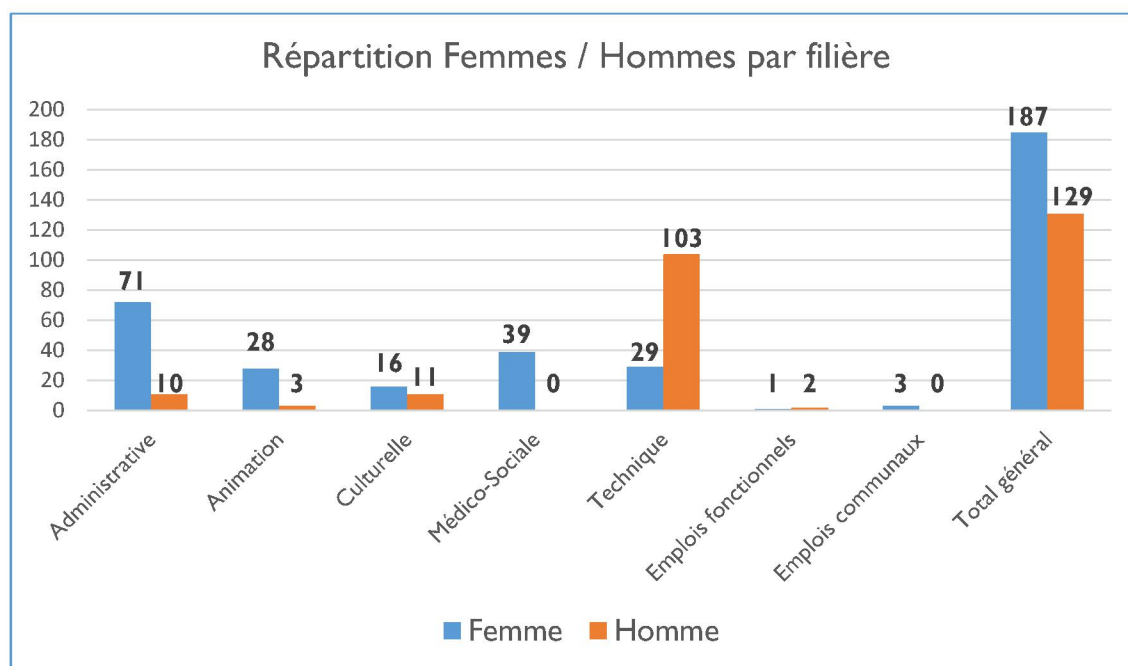
III. REPARTITION DES FEMMES ET DES HOMMES PAR FILIERE ET SECTEUR D'ACTIVITE

Filière

La filière technique est la plus représentée à la CCVH, compte tenu des compétences principales exercées par l'EPCI (gestion des déchets ménagers, eau et assainissement). La filière administrative arrive en seconde position.

De manière constante, les filières restent très genrées : les femmes sont employées en majorité dans les filières animation, sociale/médico-sociale et administrative. Inversement, les hommes sont majoritairement représentés dans la filière technique.

Filière	Femme	Homme	Total général
Administrative	71	10	81
Animation	28	3	31
Culturelle	16	11	27
Sociale et Médico-Sociale	39	0	39
Technique	29	103	132
Emplois fonctionnels	1	2	3
Emplois communaux	3	0	3
Total général	187	129	316

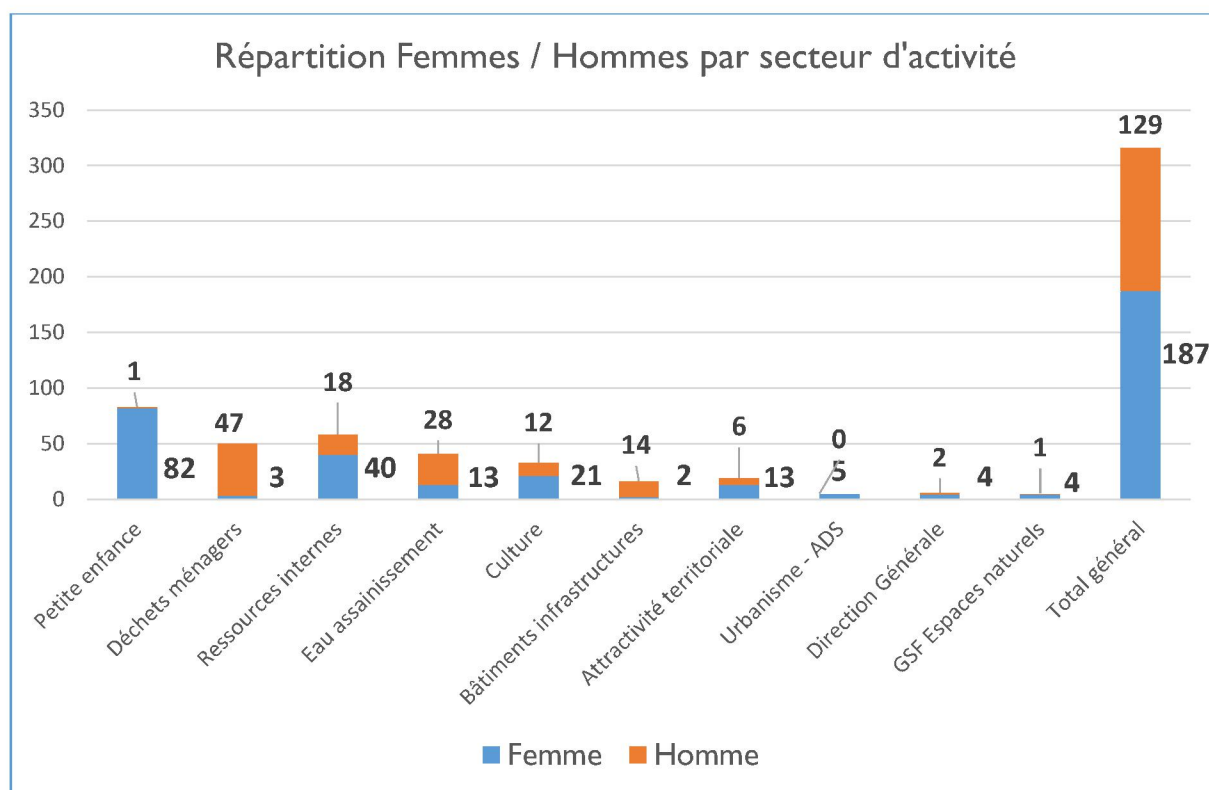


Secteur d'activité

L'inégale répartition femmes/hommes constatée au sein des filières se décline logiquement par secteur d'activité : Les secteurs techniques (gestion des déchets ménagers, eau-assainissement, bâtiments infrastructures) sont occupés majoritairement par des hommes.

Les femmes occupent principalement leurs fonctions dans le secteur de la petite enfance (multi accueils, relais assistantes maternelles) et dans les services du pôle ressources (administration générale, finances, ressources humaines...).

Secteur activité	Femme	Homme	Total général
Petite enfance	82	1	83
Déchets ménagers	3	47	50
Ressources internes	40	18	58
Eau assainissement	13	28	41
Culture	21	12	33
Bâtiments infrastructures	2	14	16
Attractivité territoriale	13	6	19
Urbanisme - ADS	5	0	5
Direction Générale	4	2	6
GSF Espaces naturels	4	1	5
Total général	187	129	316

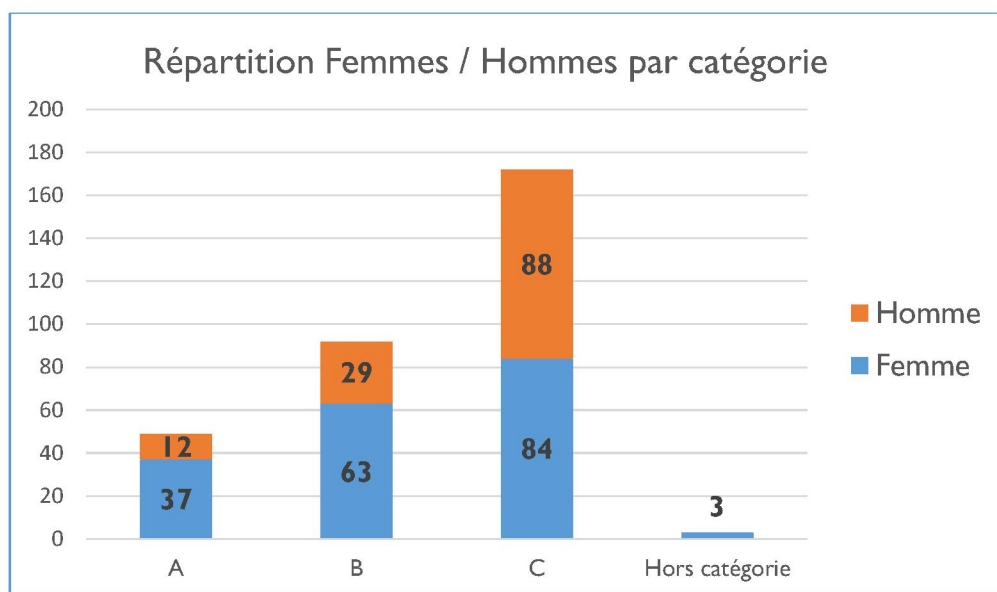


IV. REPARTITION DES FEMMES ET DES HOMMES PAR CATEGORIE HIERARCHIQUE ET PART DES FEMMES SUR POSTE AVEC MANAGEMENT

Catégorie hiérarchique

Les effectifs retenus sont les agents permanents et non permanents rémunérés au 31 décembre 2024. Les catégories hiérarchiques sont la catégorie A pour les cadres, la catégorie B pour les cadres intermédiaires et la catégorie C pour les agents. Les apprenti(e)s n'appartiennent pas à une catégorie hiérarchique, ils/elles sont comptabilisés en « Hors catégorie ».

Catégorie	Femme	Homme	Total général
A	37	12	49
B	63	29	92
C	84	88	172
Hors catégorie	3	0	3
Total général	187	129	316



Les femmes sont largement majoritaires aux hommes dans la catégorie A (37 femmes et 12 hommes), sachant que la moitié d'entre elles (19) sont issues des filières sociale et médico-sociale.

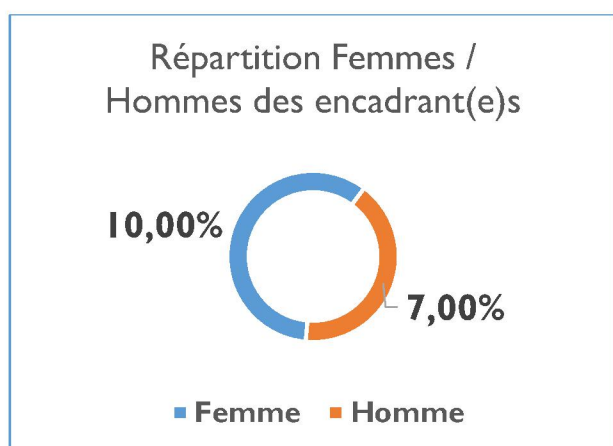
En catégorie B, elles sont également majoritaires (63 femmes et 29 hommes) et très présentes dans les filières administratives et sociales/médico-sociales.

Les hommes et les femmes se retrouvent représentés de manière plus équilibrée au sein de la catégorie C.

Poste avec encadrement

Répartition Femme / Homme parmi les cadres :

Taux d'encadrement	Femme	Homme	Total
Nr d'encadrants	31	22	53
Part des encadrants	9,7 %	7 %	16,7 %

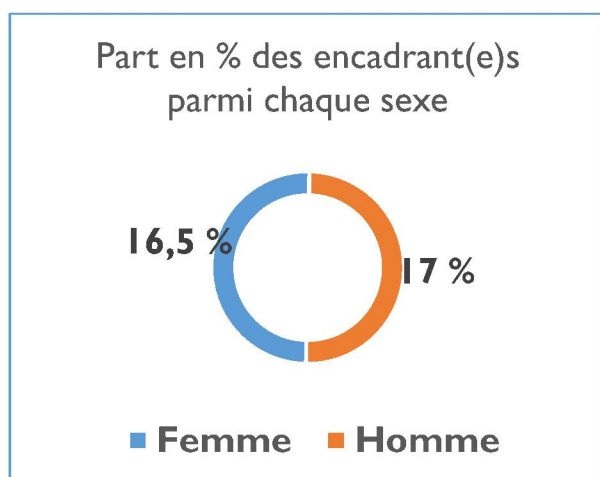


La CCVH compte **53 emplois de cadre** en englobant tous les niveaux d'encadrement (stratégique, intermédiaire et de proximité) quelle que soit la taille du service, soit un taux d'encadrement de 16,7 %.

Les femmes occupent de façon plus large ces postes à encadrement par rapport aux hommes, soit 9,7 %.

Part encadrant(e)s parmi les Femmes / Hommes :

Encadrement	Femme	Homme	Total
Sans encadrement	156	107	263
Avec encadrement	31	22	53
Total général	187	129	316
Part en %	16,5 %	17 %	16,7 %



La part des hommes et des femmes est presque égale

Organisation et perspectives

Il est à noter que l'équipe de Direction Générale comportant le DGS, les DGAS et certains Directeurs est composée majoritairement de femmes (4 femmes contre 3 hommes).

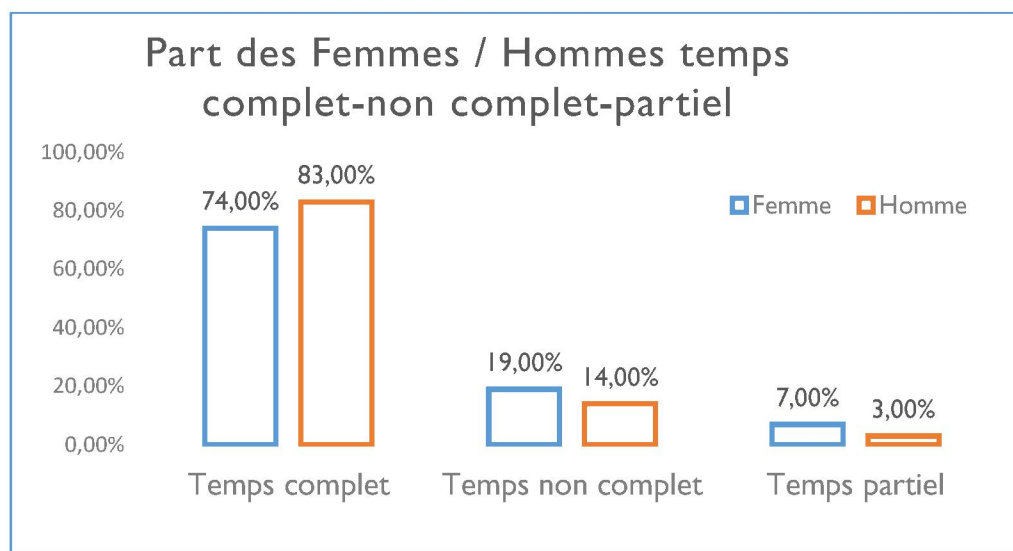
V. REPARTITION DES FEMMES ET DES HOMMES SELON LE TEMPS DE TRAVAIL

Temps partiel et temps non complet

Pour les emplois permanents et non permanents, 78 % des agents travaillent à temps complet, ce qui signifie donc que 22 % des agents sont soit à temps partiel, soit à temps non complet. 74 % des femmes sont à temps complet alors que les hommes le sont à 83 %.

Temps de travail	Temps complet	Temps non complet	Temps partiel	Total général
Femme	139	35	13	187
Homme	107	18	4	129
Total général	246	53	17	316

Temps de travail	Temps complet	Temps non complet	Temps partiel	Total général
Femme	74 %	19 %	7 %	59 %
Homme	83 %	14 %	3 %	41 %
Total général	78 %	17 %	5 %	100 %



Si l'on retient uniquement les données pour les **postes permanents** afin de pouvoir faire des comparaisons nationales, les tendances sont les mêmes.

A la CCVH, **7 %** des femmes sur poste permanent sont à temps partiel.

Sur postes permanents, la part des femmes à temps partiel est de 12 % à l'échelle nationale dans la fonction publique territoriale.

Pour les intercommunalités de même strate, le taux est à 11 %.

“ La part des femmes à temps partiel est de 12% contre 2% pour les hommes à l'échelle nationale. ”

100 à 349 agents

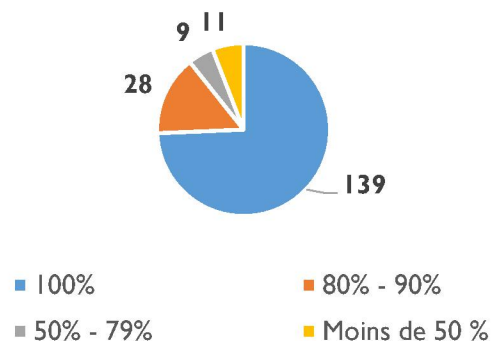


Quotité de temps de travail

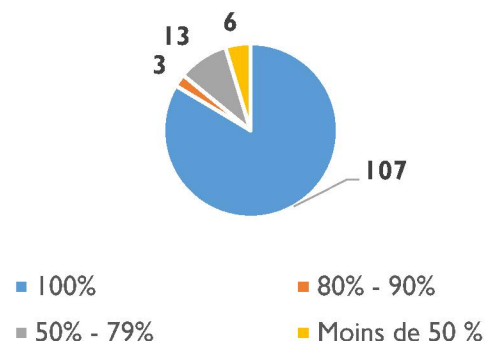
La majorité des femmes en temps partiel ou temps non complet travaillent sur une quotité comprise entre 80% et 90%, souvent pour élever un enfant et concilier vie privée et vie professionnelle. Pour les hommes qui ne sont pas à temps complet, ils se situent majoritairement dans la tranche entre 50 % et 79 %.

TC - TNC - TP	Femme	Homme	Total
100%	139	107	246
80% - 90%	28	3	31
50% - 79%	9	13	22
Moins de 50 %	11	6	17
Total	187	129	316

Quotité de travail des Femmes



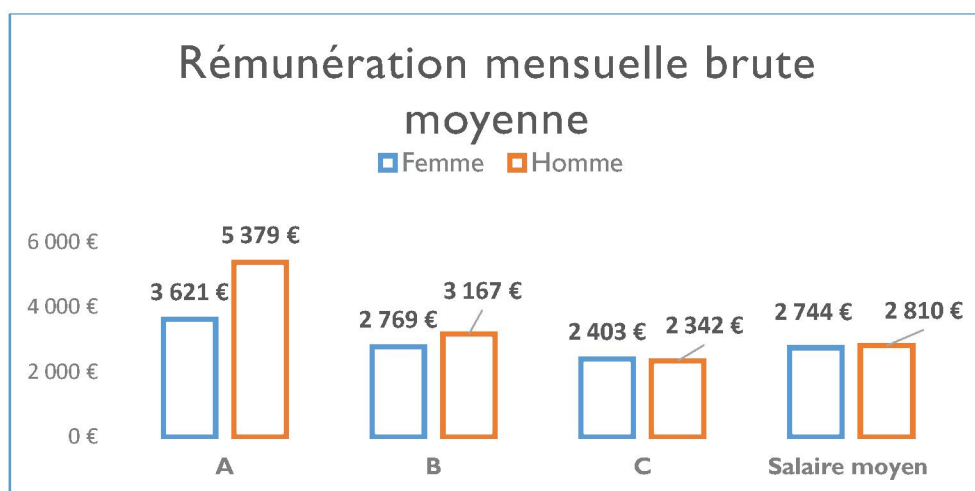
Quotité de travail des Hommes



VI. ANALYSE DES REMUNERATIONS

L'étude a été réalisée sur la base des traitements bruts afin de neutraliser l'impact du prélèvement à la source. Les salaires retenus sont les salaires moyens sur l'année et ils englobent les temps pleins ou non. Elle porte sur les emplois permanents et non permanents.

Catégorie	Femme	Homme	Ecart
A	3 621 €	5 379 €	1 758 €
B	2 769 €	3 167 €	387 €
C	2 403 €	2 342 €	- 61 €
Salaire moyen	2 744 €	2 810 €	67 €



Les femmes perçoivent en moyenne 67 € mensuels bruts de moins que les hommes.

La différence de rémunération est très marquée pour les agents de catégorie A. Cette différence s'explique en partie par l'intégration récente en catégorie A des éducateurs(trices) de jeunes enfants dont les grilles sont moins élevées que celles des traditionnelles filières administratives et techniques. Par ailleurs, certains emplois de directions sont occupés par des hommes dont la carrière est avancée ce qui influe sur les niveaux de rémunération compte tenu du système de carrière par avancement d'échelon à l'ancienneté. La moyenne d'âge des hommes en catégorie A étant bien plus élevée que celle des femmes (écart de presque 7 années).

Enfin, plus de femmes que d'hommes occupent des emplois à temps partiel ou non complet, ce qui entraîne le versement d'une rémunération réduite à due proportion.

En catégorie C et B, les écarts sont plus faibles entre pour les femmes et les hommes qu'en catégorie A.

L'écart, toutes catégories confondues, s'est réduit de façon substantielle par rapport à l'année précédente, en passant de 207 € à 67 € mensuels.

VII. SYNTHESE

Dans l'ensemble des domaines RH, la Communauté de Communes applique de manière indifférenciée les règlements qu'il s'agisse de formation, de rémunération, de promotion ou de déroulement de carrière afin de contribuer à l'égalité.

Toutefois, les principaux constats de cette analyse montrent que les métiers restent particulièrement genrés et relèvent des écarts de rémunération qui existent en faveur des hommes mais qui s'expliquent en partie par la pyramide des âges, les temps partiels ou temps non complets principalement occupés par des femmes et par les grilles indiciaires moins avantageuses dans les filières sociales et médico-sociales.

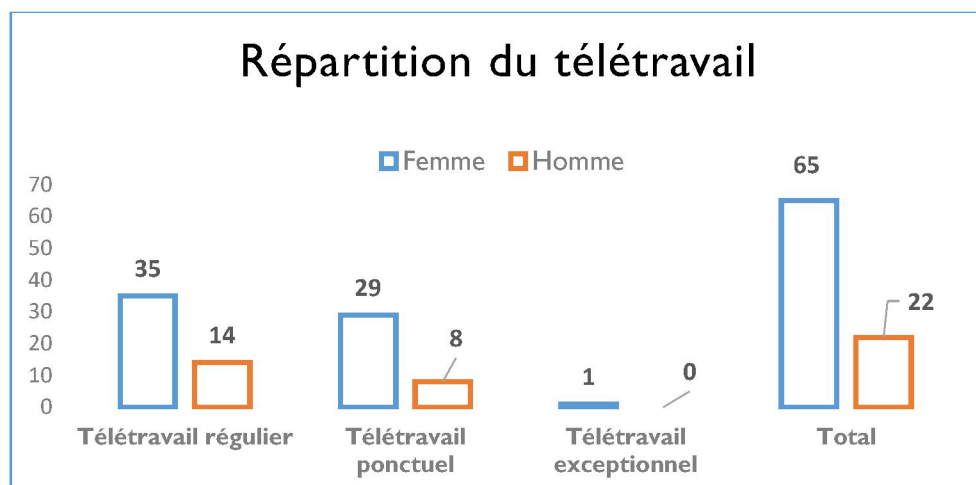
ACTIONS MENEES A DESTINATION DES AGENTS

I- INSTAURATION DU TELETRAVAIL

Outre le plan d'action pluriannuel établi en application de nos obligations issues de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, il est important de souligner qu'en 2022 la mise en place du télétravail a contribué de manière massive dans la fonction publique à lutter contre les inégalités de genre. De manière concrète, cela s'est traduit par le droit pour les proches aidants de dépasser le plafond réglementaire de trois jours de télétravail hebdomadaire dans la limite de trois mois renouvelables ainsi que le droit pour les femmes enceintes de solliciter la même dérogation sans avis du médecin du travail. Cet accord constitue donc une avancée en matière d'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Au 31 décembre 2024, 87 agents bénéficient du télétravail à la CCVH.

	Femme	Homme	Total
Télétravail régulier	35	14	49
Télétravail ponctuel	29	8	37
Télétravail exceptionnel	1	0	1
Total	65	22	87



Les femmes sont plus nombreuses à en bénéficier, notamment parce qu'elles occupent majoritairement les emplois télétravaillables dans la filière administrative principalement.

Il est enfin précisé que certaines personnes peuvent avoir bénéficié du télétravail exceptionnel en plus de leur télétravail habituel (ponctuel ou régulier) et ne sont pas comptabilisées dans le total du télétravail exceptionnel pour ne pas compter plusieurs fois. Cela représente 4 personnes, qui sont 4 femmes.

II- PLAN D’ACTION PLURIANNUEL 2026 - 2028

Les actions du précédent plan d'action triennal sont maintenues et à poursuivre. En 2026, ce plan d'action fera l'objet d'un ajustement dans le cadre de la réalisation du prochain projet de territoire qui sera décliné dans le prochain projet d'administration.

Axe	Numéro	Action
Egal accès aux emplois	Action 1	Prêter une attention à la mixité des métiers dans les services lors des procédures de recrutements
	Action 2	Favoriser la mixité dans les jurys de recrutement
	Action 3	Développer des formations et actions, à destination des agents, pour lutter contre les stéréotypes
	Action 4	Contribuer à la présentation/ connaissances des métiers par les jeunes afin de lutter contre les stéréotypes
	Action 5	Appliquer une communication publique sans stéréotype
Ecart de rémunération	Action 6	Identifier et analyser les écarts de rémunération annuellement et rechercher des pistes d'amélioration
	Action 7	Favoriser la mixité sur les emplois fonctionnels
Articulation vie privée et vie professionnelles	Action 8	Favoriser la mise en place du télétravail pour les missions qui le permettent
	Action 9	Mettre en place des horaires d'arrivée ou de départ variables lorsque l'organisation du service le permet
	Action 10	Affiner la connaissance des typologies d'agents à temps partiel
Prévenir discrimination	Action 11	Communication sur le dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations
	Action 13	Mettre en place des actions de formation et/ou de sensibilisation à la prévention des discriminations
	Action 14	Mettre en place une action lors de la journée internationale du droit des femmes
Gouvernance	Action 15	Réaliser et partager en comité social territorial et conseil communautaire le rapport d'analyse comparé et le suivi du plan d'actions
	Action 16	Réaliser des temps participatifs sur ces thèmes dans le cadre du projet d'administration