

Plan d'action égalité professionnelle Femmes/Hommes Décembre 2021- Décembre 2024

Références juridiques :

- Loi 83-634 du 13 juillet 1983 portant droit et obligation du fonctionnaire
- Loi n°2019-828 du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique,
- 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 loi 2019-828 du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique, prévoit dans son article 80, l'obligation de mettre en place, pour les collectivités territoriales et leurs EPCI de plus de 20000 habitants, un plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

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

- Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique.
- Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Le plan doit être élaboré sur la base des données issues de l'état de la situation comparée des femmes et des hommes du rapport social unique. Sa mise en œuvre et son suivi doivent être présentés chaque année au Comité Technique de la collectivité.

La durée de ce plan ne peut excéder 3 ans renouvelables une fois.

Une communication est déployée auprès de l'ensemble des agents. Ainsi, le plan d'action sera rendu accessible sur l'intranet et le site internet de la collectivité.

A) ETAT DES LIEUX ANNEE 2020

Ville de Montbéliard

- ➔ Au 31 décembre 2020, la collectivité employait 225 femmes et 238 hommes sur emploi permanent

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre

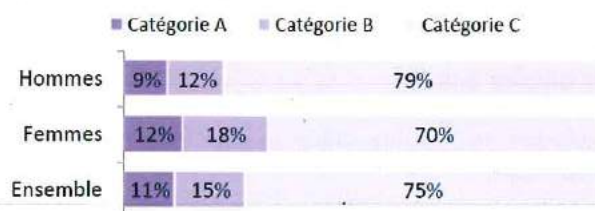


Aucun agent sur emploi fonctionnel

Concernant les emplois permanents en équivalent temps plein rémunéré, on dénombre :

- 209,4 fonctionnaires hommes
- 194,6 fonctionnaires femmes
- 23,7 contractuels hommes
- 11,2 contractuelles femmes

- ➔ Répartition des agents par genre et par catégorie (emplois permanents)



Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :	Catégorie A	56%
	Catégorie B	59%
	Catégorie C	46%

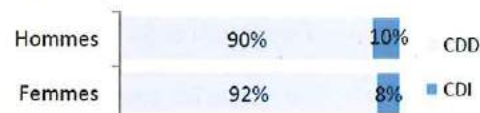
- ➔ 5 % des femmes sont contractuelles permanentes contre 13 % des hommes



- ▶ 51 % des fonctionnaires sont des femmes et 49 % des hommes
- ▶ 28 % des contractuels permanents sont des femmes et 72 % des hommes

- ➔ 8 % des femmes contractuelles sont en CDI contre 10 % des hommes

Au total, 4 agents en CDI sur 43 agents contractuels, soit 9 %



- ➔ Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	83%	17%
Technique	24%	76%
Culturelle	77%	23%
Sportive	55%	45%
Médico-sociale	100%	-
Police	33%	67%
Incendie	-	-
Animation	76%	24%

Le cadre d'emplois le plus féminisé est celui des asem

ASEM	100%
Rédacteurs	95%
Adjointes administratifs	90%
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	80%
Animateurs	80%

Le cadre d'emplois le plus masculinisé est celui des agents de maîtrise

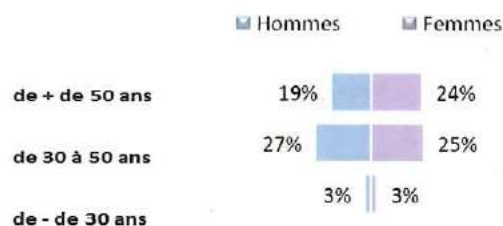
Agents de maîtrise	100%
Techniciens	83%
Adjointes techniques	73%
Ingénieurs	67%
Agents de police municipale	67%

*Seuls les 5 premiers cadres d'emplois comprenant au moins 5 agents sur emplois permanents et féminisés ou masculinisés à plus de 50 % sont pris en compte

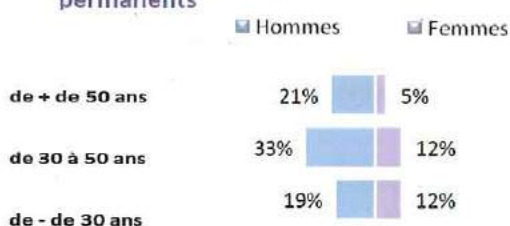
Âge moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaire	Contractuel permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	48,25	34,58	47,52
Hommes	45,88	40,08	45,13

Pyramide des âges des fonctionnaires



Pyramide des âges des contractuels permanents



Précisions : agents sur emploi non permanent présents au cours de l'année 2020*

	Taux de féminisation
Saisonniers/occasionnels	39%
CAE/CUI	100%
Emploi aidé	89%

* ayant travaillé dans la collectivité entre le 01/01/2020 et le 31/12/2020

Répartition globale des emplois non permanents par genre



Évolution de carrière et titularisation

11 bénéficiaires d'une promotion interne nommés

Aucun lauréat d'un examen professionnel

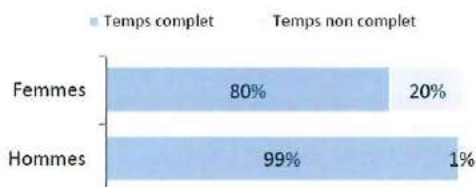
dont 45% des nominations concernent des femmes

Aucun lauréat d'un concours

Pour rappel, 51% des fonctionnaires sont des femmes

Organisation du temps de travail (agents sur emploi permanent)

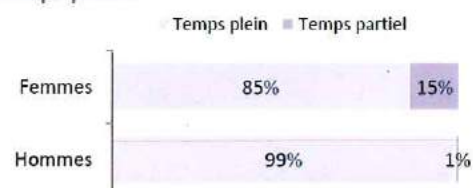
➔ Répartition des emplois à temps complet ou non complet



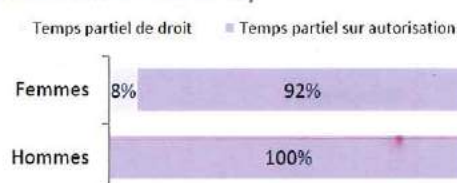
➔ La collectivité dispose d'une charte du temps

Une charte du temps regroupe les mesures visant à améliorer l'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée.

➔ Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel



➔ Précisions sur les temps partiels (sur autorisation ou de droit)



Conditions de travail et congés

➔ Taux d'absentéisme des agents permanents

	Femmes	Hommes
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	7,72%	4,48%
Ensemble : 6,05%		
Taux d'absentéisme médical* (absences pour motif médical hors congés maternité)	10,03%	5,64%
Ensemble : 7,77%		
Taux d'absentéisme Global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	11,22%	5,96%
Ensemble : 8,51%		

Formule du taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents sur emploi permanent x 365)

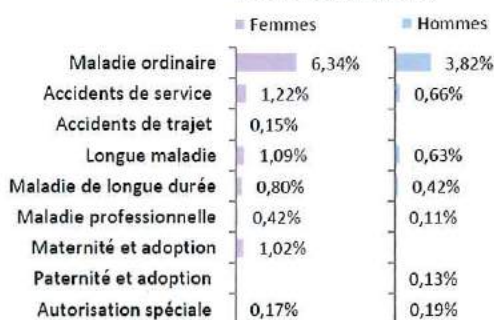
➔ Nombre moyen de jours d'absence par agent permanent en 2020

- ▶ En moyenne, 36,6 jours d'absence pour tout motif médical* en 2020 pour chaque femme présente dans la collectivité
- ▶ En moyenne, 20,6 jours d'absence pour tout motif médical* en 2020 pour chaque homme présent dans la collectivité

*Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail, maladie professionnelle

**Les absences pour "autres motifs" correspondent aux autorisations spéciales, par exemple pour motif familial, pour des concours ou examens professionnels... Ne sont pas comptabilisés les jours de formation, les absences pour motif syndical ou de représentation.

Taux d'absentéisme



➔ Congés maternité, paternité ou adoption des agents permanents

- ▶ 8 congés maternité ou adoption en 2020
- ▶ 8 congés paternité ou adoption en 2020

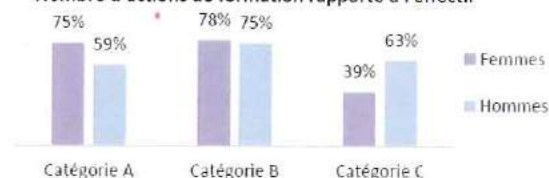
➔ 28 accidents du travail déclarés en 2020

- ▶ 3,2 accidents du travail pour 100 femmes en position d'activité au 31 décembre 2020
- ▶ 6 accidents du travail pour 100 hommes en position d'activité au 31 décembre 2020
- ▶ Les accidents du travail concernant des femmes ont été suivis de 1164 jours d'arrêt
- ▶ Les accidents du travail concernant des hommes ont été suivis de 576 jours d'arrêt

Formation

➤ 266 départs en formation concernant des agents permanents

Nombre d'actions de formation rapporté à l'effectif

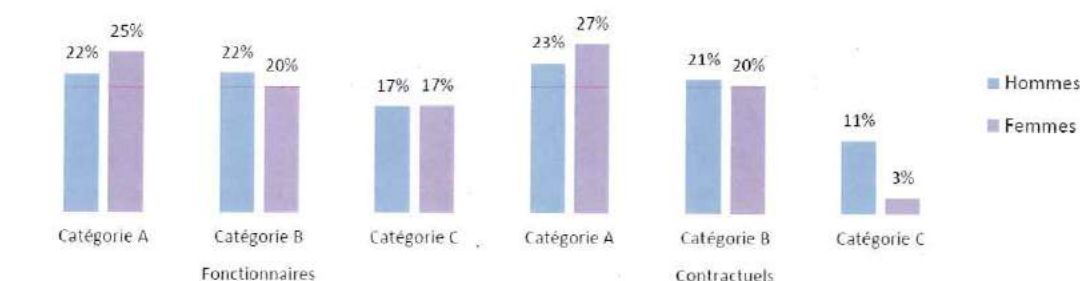


➤ 5 départs en formation pour les agents non permanents

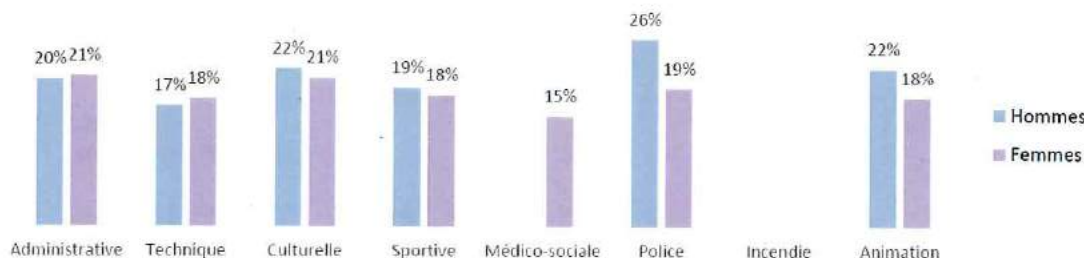
2 départs en formation d'agents non permanents concernaient des hommes et 3 départs en formation d'agents non permanents concernaient des femmes

Rémunérations (agents permanents)

➤ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la catégorie et le statut



➤ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière



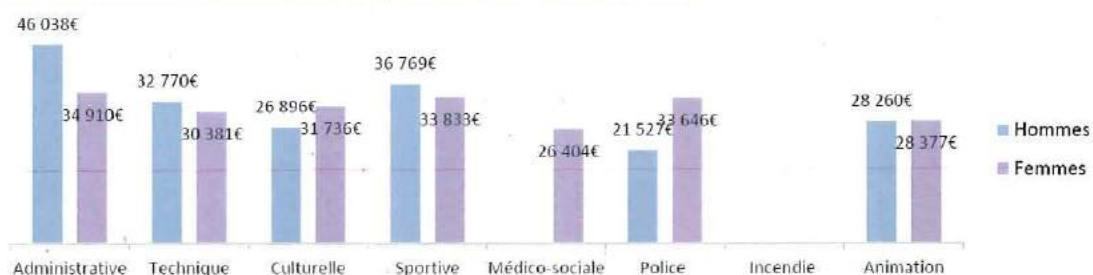
➤ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière et la catégorie

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	21%	25%	26%	20%	18%	19%
Technique	23%	29%	22%	24%	15%	14%
Culturelle	28%	25%	22%	20%	20%	18%
Sportive			19%	18%		
Médico-sociale						15%
Police					26%	19%
Incendie						
Animation			23%	18%	22%	18%

➤ **Rémunérations annuelles brutes moyennes en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) selon la catégorie hiérarchique et le statut**



➤ **Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la filière**



➤ **Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la catégorie et la filière**

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	58 353 €	53 121 €	26 362 €	34 376 €	28 301 €	27 915 €
Technique	50 938 €	59 806 €	38 261 €	31 529 €	31 001 €	26 982 €
Culturelle	30 929 €	42 558 €	28 348 €	31 896 €	24 959 €	27 047 €
Sportive			36 769 €	33 833 €		
Médico-sociale						26 404 €
Police			0 €		28 426 €	33 646 €
Incendie						
Animation			32 717 €	39 639 €	27 765 €	26 229 €

— Acte de violence ou de harcèlement

➤ **Nombre d'actes de violences physiques envers le personnel (y compris violences sexuelles) pour 1 000 agents**

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant du personnel sans arrêt de travail	4‰	4‰
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0‰	0‰

➤ **Nombre de signalements au DRH pour harcèlement moral pour 1 000 agents**

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0‰	0‰

➤ Nombre de signalements au DRH pour harcèlement sexuel pour 1 000 agents

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0‰	0‰

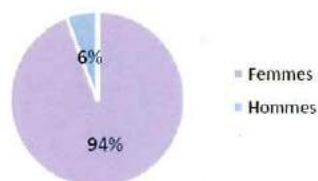
➤ Nombre de signalements au DRH pour agissements sexistes pour 1 000 agents

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0‰	0‰

CCAS de Montbéliard

➤ Au 31 décembre 2020, la collectivité employait 150 femmes et 9 hommes sur emploi permanent

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre



Aucun agent sur emploi fonctionnel

➤ Concernant les emplois permanents en équivalent temps plein rémunéré, on dénombre :

- 8,0 fonctionnaires hommes
- 122,7 fonctionnaires femmes
- 0,8 contractuel homme
- 12,7 contractuelles femmes

➤ Répartition des agents par genre et par catégorie (emplois permanents)

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Hommes	25%	13%	63%
Femmes	24%	2%	74%
Ensemble	24%	3%	73%

Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :	Catégorie A	95%
	Catégorie B	75%
	Catégorie C	96%

➤ 9 % des femmes sont contractuelles permanentes contre 11 % des hommes

	Fonctionnaires	Contractuels sur emploi permanent
Hommes	89%	11%
Femmes	91%	9%
Ensemble	91%	9%

- 94 % des fonctionnaires sont des femmes et 6 % des hommes
- 93 % des contractuels permanents sont des femmes et 7 % des hommes

➤ Aucune femme contractuelle n'est en CDI contre 100 % des hommes

Au total, 1 agent en CDI sur 15 agents contractuels, soit 7 %

Hommes	100%	CDD
Femmes	100%	CDI

➤ Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	100%	-
Technique	40%	60%
Culturelle	-	-
Sportive	-	-
Médico-sociale	98%	2%
Police	-	-
Incendie	-	-
Animation	-	-

Le cadre d'emplois le plus féminisé est celui des attachés

Attachés	100%
Adjoint administratifs	100%
Educateurs de jeunes enfants	100%
Agents sociaux	100%
Infirmiers territoriaux en soins généraux	100%

Le seul cadre d'emplois majoritairement masculin est celui des adjoints techniques

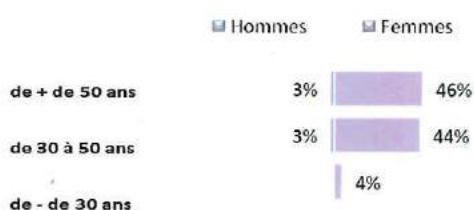
Adjoint techniques	56%
--------------------	-----

*Seuls les 5 premiers cadres d'emplois comprenant au moins 5 agents sur emplois permanents et féminisés ou masculinisés à plus de 50 % sont pris en compte

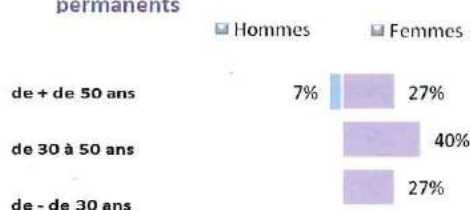
➔ Âge moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaire	Contractuel permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	48,49	39,29	47,63
Hommes	48,75	57,50	49,72

➔ Pyramide des âges des fonctionnaires



➔ Pyramide des âges des contractuels permanents

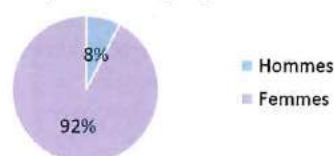


➔ Précisions : agents sur emploi non permanent présents au cours de l'année 2020*

	Taux de féminisation
Saisonniers/occasionnels	63%
CAE/CUI	100%
Emploi aidé	-

* ayant travaillé dans la collectivité entre le 01/01/2020 et le 31/12/2020

Répartition globale des emplois non permanents par genre



— Évolution de carrière et titularisation

➔ Aucun bénéficiaire d'une promotion interne

➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel

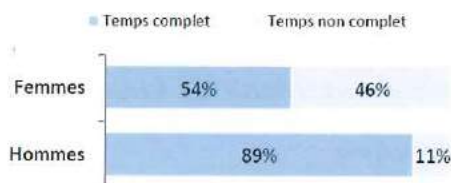
➔ 1 lauréat d'un concours nommé

dont 100% des nominations concernent des femmes

► Pour rappel, 94% des fonctionnaires sont des femmes

Organisation du temps de travail (agents sur emploi permanent)

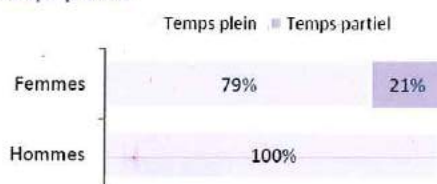
➤ Répartition des emplois à temps complet ou non complet



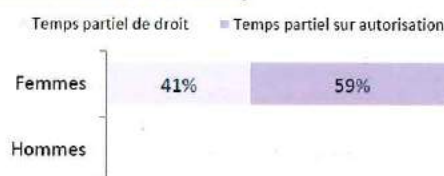
➤ La collectivité dispose d'une charte du temps

Une charte du temps regroupe les mesures visant à améliorer l'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée.

➤ Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel



➤ Précisions sur les temps partiels (sur autorisation ou de droit)



Conditions de travail et congés

➤ Taux d'absentéisme des agents permanents

	Femmes	Hommes
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	7,23%	14,61%
	Ensemble : 7,64%	
Taux d'absentéisme médical* (absences pour motif médical hors congés maternité)	10,40%	22,44%
	Ensemble : 11,08%	
Taux d'absentéisme Global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	11,83%	22,50%
	Ensemble : 12,44%	

Formule du taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents sur emploi permanent x 365)

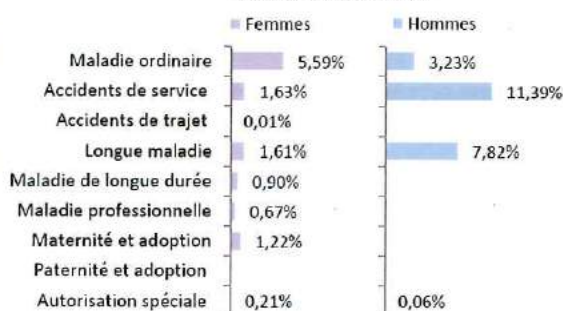
➤ Nombre moyen de jours d'absence par agent permanent en 2020

- En moyenne, 38 jours d'absence pour tout motif médical* en 2020 pour chaque femme présente dans la collectivité
- En moyenne, 81,9 jours d'absence pour tout motif médical* en 2020 pour chaque homme présent dans la collectivité

*Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail, maladie professionnelle

**Les absences pour "autres motifs" correspondent aux autorisations spéciales, par exemple pour motif familial, pour des concours ou examens professionnels... Ne sont pas comptabilisés les jours de formation, les absences pour motif syndical ou de représentation.

Taux d'absentéisme



➤ Congés maternité, paternité ou adoption des agents permanents

- 5 congés maternité ou adoption en 2020
- Aucun congé paternité ou adoption en 2020

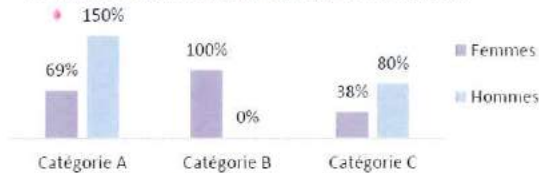
➤ 27 accidents du travail déclarés en 2020

- 13 accidents du travail pour 100 femmes en position d'activité au 31 décembre 2020
- 1 accident du travail pour 13 hommes en position d'activité au 31 décembre 2020
- Les accidents du travail concernant des femmes ont été suivis de 995 jours d'arrêt
- L'accident du travail concernant un homme a été suivi de 374 jours d'arrêt

Formation

77 départs en formation concernant des agents permanents

Nombre d'actions de formation rapporté à l'effectif

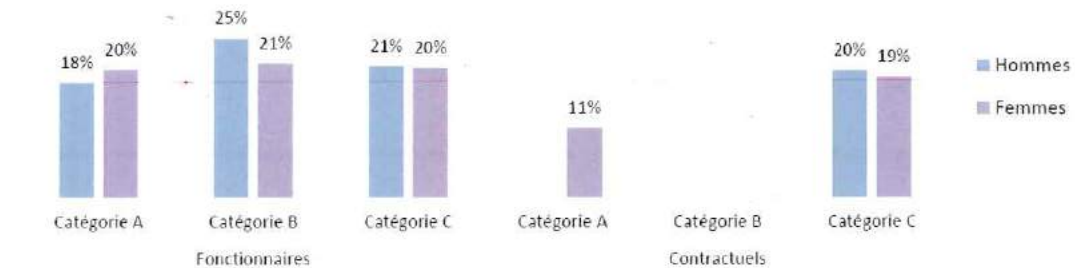


6 départs en formation pour les agents non permanents

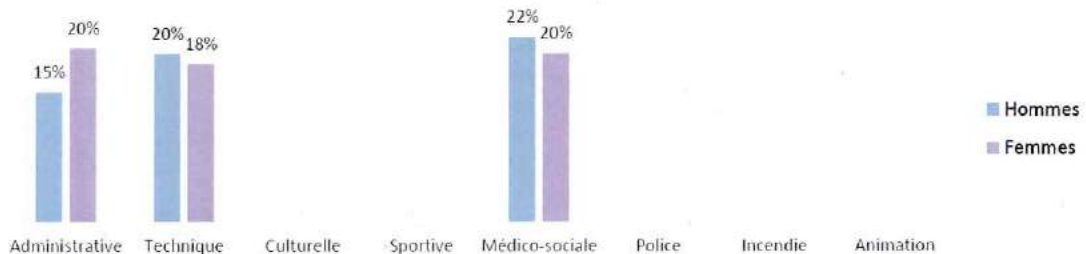
3 départs en formation d'agents non permanents concernaient des hommes et 3 départs en formation d'agents non permanents concernaient des femmes

Rémunérations (agents permanents)

Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la catégorie et le statut



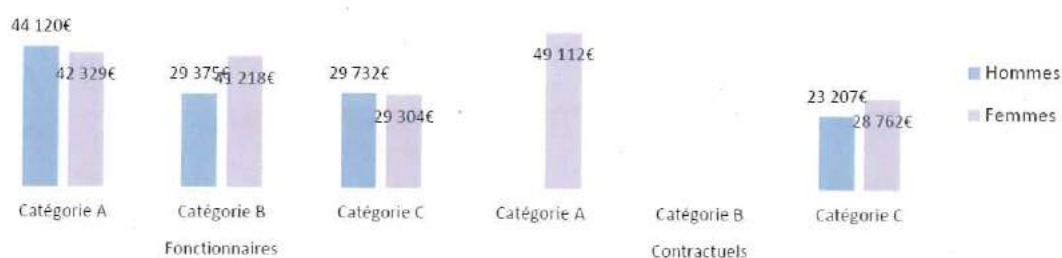
Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière



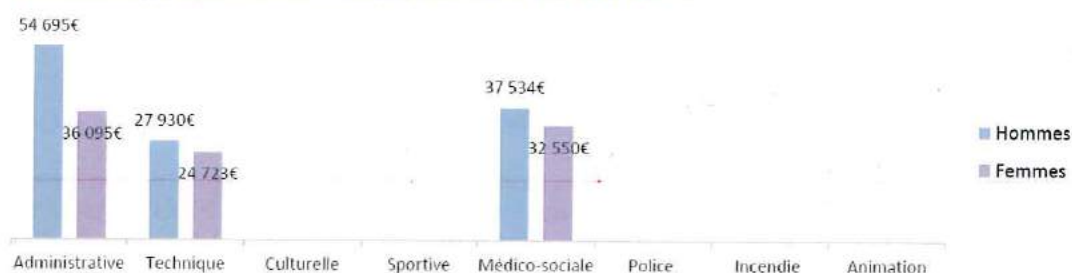
Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière et la catégorie

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	15%	22%		22%		18%
Technique			25%		19%	18%
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale	20%	17%	18%		26%	21%
Police						
Incendie						
Animation						

➤ Rémunérations annuelles brutes moyennes en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) selon la catégorie hiérarchique et le statut



➤ Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la filière



➤ Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la catégorie et la filière

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	54 695 €	47 277 €	-	-	-	-
Technique	-	-	29 375 €	-	27 883 €	29 014 €
Culturelle	-	-	-	-	-	24 723 €
Sportive	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	39 678 €	42 331 €	43 528 €	-	33 247 €	29 518 €
Police	-	-	-	-	-	-
Incendie	-	-	-	-	-	-
Animation	-	-	-	-	-	-

— Acte de violence ou de harcèlement

➤ Nombre d'actes de violences physiques envers le personnel (y compris violences sexuelles) pour 1 000 agents

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant du personnel sans arrêt de travail	111‰	7‰
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0‰	0‰

➤ Nombre de signalements au DRH pour harcèlement moral pour 1 000 agents

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0‰	0‰

✦ **Nombre de signalements au DRH pour harcèlement sexuel pour 1 000 agents**

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0‰	0‰

✦ **Nombre de signalements au DRH pour agissements sexistes pour 1 000 agents**

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0‰	0‰

B) EVALUER ET PREVENIR LES ECARTS DE REMUNERATION

La Ville et le CCAS de Montbéliard appliquent une politique de rémunération conforme à la rémunération statutaire et en lien avec les responsabilités et les missions des postes. Le RIFSEEP est généralisé à l'ensemble des agents de la collectivité. Tous les postes ont été objectivement analysés et classés par groupe de responsabilité.

Actions	Indicateurs/Eléments de suivi	Calendrier
- Mesurer les inégalités salariales et faire un suivi particulier pour certaines catégories (Etude de cohorte)	- Ratio rémunération entre les femmes et les hommes - Ratio de certaines catégories (métier, grade, services, encadrement...)	- Annuel

C) GARANTIR L'EGAL ACCES DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CADRES D'EMPLOIS, GRADES ET EMPLOIS DE LA FONCTION PUBLIQUE

La Ville et le CCAS de Montbéliard, dans le cadre de la mise en place des Lignes Directrices de Gestion de décembre 2020, ont établi des orientations en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels en tenant compte de différents critères objectifs permettant de démontrer l'engagement professionnel, les compétences, le savoir être, la capacité d'adaptation et le cas échéant l'encadrement d'équipes.

La mise en place d'une charte de mobilité en décembre 2015, ainsi qu'une procédure de recrutement officielle et écrite validée en octobre 2020 permettent de garantir l'égal accès des femmes et des hommes.

L'objectif des actions définies ci-dessous est d'améliorer de manière continue les processus RH.

Actions	Indicateurs/Eléments de suivi	Calendrier
- Sensibiliser les jurys de recrutement/mobilité à la non discrimination homme/femme	- Nombre de membres des jurys sensibilisés - Nombre de jours de sensibilisation	2022/2023
- Communiquer sur la procédure de recrutement mise en place : - o en interne (site intranet – Echo des Services) - o en externe (site internet de la Ville)	- Nombre d'actions de communication	2022
- Favoriser la mixité des métiers : - o Etablir un diagnostic de la mixité des métiers au sein de la collectivité - o Garantir une dénomination des postes non genrée (annonce de recrutement, organigramme...) - o Faciliter l'accès aux métiers dits « manuels » aux femmes en travaillant sur l'ergonomie des postes - o Adapter les EPI à la morphologie des agents en intégrant des critères dans le cahier des charges des marchés EPI.	- Diagnostic - Contrôles réguliers - Nombre d'intervention/étude du conseiller de prévention - Critères dans le cahier des charges des EPI - Nombre de dotations EPI adaptées aux femmes	2022 2022 2022/2023/ 2024 2022/2023/ 2024

○ Garantir l'accès et l'existence de sanitaires et vestiaires mixtes et faire évoluer les locaux en cas de besoin ○ Mener des actions de communication à l'égalité professionnelle à destination des agents et des encadrants pour lutter contre les stéréotypes	- Diagnostic de l'existant - Nombre de modifications/adaptations des locaux - Nombre d'actions de communication (affiches, flyers, articles L'écho des services, mise en avant de portraits de femmes dans les métiers manuels...) - Nombre d'interventions du conseiller de prévention au sein des services	2022 2023/2024 2022/2023/2024
---	---	--

D) Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

Actions	Indicateurs/Eléments de suivi	Calendrier
- Adapter l'organisation du travail et du temps de travail : ○ Mise en place de nouvelles modalités de gestion du temps (cycles ATT, plages fixes et variables, pause méridienne, gestion des récupération, annualisation, CET... ○ Mise en place d'un logiciel GTA	- Statistiques du logiciel GTA - Rédaction d'une nouvelle charte du temps de travail	2022/2023/2024

- Mise en œuvre du télétravail avec une première phase expérimentale à compter du 1 ^{er} janvier 2022 au 30 juin 2023, pour les agents à temps plein et dont les missions le permettent.	- Bilan d'étape de l'expérimentation - Bilan fin de l'expérimentation	2022/2023
- Mieux informer les agents sur leurs différents droits aux congés (congé parental, droit jours pour enfants gravement malades, pour accompagnements personnes à charge...), aux possibilités de temps partiels	- Mise à jour/adaptation d'un guide RH - Nombre d'informations effectuées et supports.	2022/2023

E) Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

La Ville et le CCAS de Montbéliard ont intégré dans le Règlement Intérieur Hygiène/Sécurité la notion de lutte contre le harcèlement et la discrimination.
En parallèle, une procédure de signalement a été mise en place.

Actions	Indicateurs/Eléments de suivi	Calendrier
- Communiquer sur le règlement et la procédure de signalement et sensibiliser les agents et les encadrants.	- Statistiques des signalements - Nombre de réunions de sensibilisation du conseiller de prévention au sein des services	Annuel
- Mettre en place d'un parcours de formation adapté, notamment à destination des encadrants : - o Conférences - o Ateliers - o Formations CNFPT	- Nombre de formations et nombre de jours suivis.	2022/2023/ 2024

- Campagnes de sensibilisation en s'appuyant notamment sur des journées particulières (journée de l'égalité, journée des droits de la femme, journée de lutte contre les violences aux femmes...)	- Nombre de communications	Focus annuel
- Introduire ce thème dans les journées d'accueil des nouveaux arrivants	- Nombre de journées d'accueil	Annuel

Le présent plan s'applique à compter de décembre 2021 et est valable pour 3 ans renouvelables une fois. Il a été soumis au CTP du 26 novembre 2021.

Fait à Montbéliard

Le 29 NOV. 2021

Mme Le Maire, Mme La Présidente

M.N. BIGUINET

