

Plan d'action relatif à l'égalité professionnelle  
entre les femmes et les hommes

2024-2026



Septembre 2023

REÇU EN PREFECTURE  
le 03/01/2024

Application agréée E-legalite.com

99\_DE-034-243400488-20231212-DEL IB\_23\_15

## Sommaire

Préambule.....	page 4
Introduction.....	page 5
I. Pourquoi agir en faveur de l'égalité femmes - hommes ? .....	page 6
II. Diagnostiquer les inégalités.....	page 7
III. Présentation des axes du plan d'action.....	page 7
1) Axe 1 : Développer une culture de l'égalité.....	page 9
Action 1.1. Désignation d'un(e) élu(e) et d'un agent référent en charge de l'égalité femmes -hommes.....	page 10
Action 1.2. Sensibiliser les élus à l'égalité femmes - hommes.....	page 11
Action 1.3. Veiller à une communication interne et externe sans stéréotypes de sexe .....	page 12
Action 1.4. Communiquer en interne aux agents.....	page 13
Action 1.5. Réfléchir et contribuer à l'organisation d'évènements promouvant l'égalité femmes-hommes.....	page 13
Action 1.6. Sensibiliser les partenaires au développement d'une culture de l'égalité .....	page 15
2) Axe 2 : Favoriser l'égalité dans les politiques publiques .....	page 16
Action 2.1. Faire du réseau de lecture publique un relai de sensibilisation à l'égalité femmes-hommes.....	page 17
Action 2.2. Promouvoir l'égalité femmes-hommes à travers la programmation culturelle et le soutien aux arts vivants.....	page 18
Action 2.3. Sensibiliser les entreprises à l'égalité femmes - hommes dans le cadre des marchés publics.....	page 19
3) Axe 3 : Garantir l'égalité de traitement en qualité d'employeur tout au long de la carrière.....	page 20
Action 3.1. Produire des éléments statistiques pour une analyse pluriannuelle.....	page 21
Action 3.2. Favoriser l'égalité de traitement des femmes et des hommes dans le recrutement.....	page 22
Action 3.3. Veiller à un équilibre des avancements et des promotions .....	page 23
Action 3.4. Informer les agents des impacts de leurs choix (temps partiel, congé parental...) en termes de carrière et de retraite .....	page 24
Action 3.5. Favoriser l'articulation vie professionnelle - vie personnelle .....	page 25
4) Axe 4 : Lutter contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations.....	page 26

Action 4.1. Mettre en place un dispositif de signalement et de traitement des situations de violences sexistes et sexuelles .....page 27

Action 4.2. Sensibiliser aux comportements discriminatoires, aux risques et aux sanctions de tels comportements .....page 28

Action 4.3. Former les agents en charge du dispositif d'accompagnement des victimes.....page 29

## Préambule

Représentant 20 % de l'emploi en France, la fonction publique se doit d'être exemplaire en matière d'égalité professionnelle, de façon à favoriser la cohésion sociale et à être représentative de la société qu'elle sert.

Bien que les trois versants de la fonction publique comptent 62 % de femmes parmi leurs agents, des différences de situation sont constatées entre les femmes et les hommes, notamment dans leurs parcours professionnels.

En dépit des nombreuses dispositions constitutionnelles, législatives et réglementaires posant le principe de l'égalité femmes - hommes et en particulier du point de vue professionnel, les inégalités persistent : inégalités des salaires, accès aux responsabilités, temps partiels (...).

Les derniers textes adoptés en la matière ont pour objectif de passer de l'égalité théorique à l'égalité réelle.

La Communauté de communes La Domitienne s'engage dans un plan d'action 2024-2026 pour l'égalité des femmes et des hommes.

A travers ce plan, La Domitienne souhaite d'une part défendre, promouvoir et faire respecter le droit fondamental qu'est l'égalité entre les femmes et les hommes, d'autre part veiller - dans l'ensemble de ses politiques publiques et en sa qualité d'employeur - à rechercher l'égalité, à promouvoir l'équité, et à lutter contre toutes les formes de discriminations.

## Introduction

Le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre femmes et hommes répond à l'obligation instaurée par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, de s'engager dans un plan d'action volontariste pour réduire les inégalités femmes / hommes aussi bien dans la mise en œuvre des actions relevant des compétences de l'établissement qu'en tant qu'employeur.

Ce plan d'action précise la période sur laquelle il porte, dans la limite de la durée de trois ans.

Il définit, pour cette période, la stratégie et les mesures destinées à réduire les écarts constatés, notamment dans les domaines suivants :

- ✓ 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 d'action précise pour chacun de ces domaines les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et leur calendrier de mise en œuvre.

Le Comité Social Territorial compétent est informé chaque année de l'état d'avancement des actions inscrites au plan.

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

## I. Pourquoi agir en faveur de l'égalité femmes - hommes ?

- Parce que des inégalités entre les femmes et les hommes persistent :

Malgré une égalité inscrite dans notre Constitution et nos lois, des inégalités demeurent et s'observent à tous les âges et dans tous les domaines : parcours éducatifs et professionnels, exercice des responsabilités parentales et domestiques, accès aux responsabilités politiques, sociales et professionnelles, rémunérations, précarité, violences...

- Parce que l'égalité femmes - hommes doit être prise en compte à tous les niveaux :

Les textes législatifs ne sont pas suffisants pour lutter efficacement contre les discriminations liées au genre. Les collectivités locales et établissements publics occupent une place centrale dans la mise en œuvre d'actions concrètes.

- Parce que La Domitienne a des obligations légales :

### **D'une part, en matière d'égalité professionnelle :**

La loi du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique prévoit notamment :

- La présentation d'un rapport sur l'égalité professionnelle dans le cadre du bilan social.

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique comporte elle aussi un ensemble de mesures destinées à renforcer l'égalité professionnelle :

- Les jurys et instances de sélection constitués pour le recrutement, l'avancement ou la promotion interne des fonctionnaires dont les membres sont désignés par l'administration sont composés de façon à concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes ;
- Les collectivités et établissements de plus de 20 000 habitants doivent obligatoirement élaborer un plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle, sous peine de sanction pécuniaire équivalente à 1 % de la rémunération brute annuelle globale des personnels en cas d'absence de plan ou de défaut d'actualisation ;
- L'égalité d'accès aux avancements de grades au choix est posée ;
- Le régime indemnitaire est maintenu en cas de congé maternité, paternité et adoption ;
- Les droits à avancement et promotion sont conservés pendant le congé parental et la disponibilité pour élever un enfant dans la limite de 5 ans au cours de la carrière ;
- Le jour de carence pour maladie est supprimé pour les femmes enceintes ;

- Les collectivités territoriales et leurs établissements publics doivent mettre en œuvre un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, ainsi que d'agissements sexistes. La loi n° 2016-1691 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique précise que cette obligation concerne « les personnes morales de droit public employant au moins cinquante agents, à l'exclusion des communes de moins de 10 000 habitants, des établissements publics qui leur sont rattachés et des établissements publics de coopération intercommunale qui ne comprennent parmi leurs membres aucune excédant ce seuil de population ».

#### **D'autre part, dans le cadre des politiques publiques :**

La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes :

- dispose que « l'Etat et les collectivités territoriales, ainsi que leurs établissements publics, mettent en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée. Ils veillent à l'évaluation de l'ensemble de leurs actions » ;
- prescrit aux collectivités territoriales et aux EPCI à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants de présenter, préalablement aux débats sur le projet de budget, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la collectivité, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation.

#### II. Diagnostiquer les inégalités.

Mettre en œuvre une politique en faveur de l'égalité nécessite au préalable de connaître la situation des femmes et des hommes sur le territoire comme au sein de l'établissement pour mieux cerner les besoins.

Ce plan d'action prend ainsi appui sur un certain nombre d'éléments de diagnostic :

- Le rapport sur l'égalité femmes - hommes présenté en Conseil Communautaire, qui a permis de mettre en avant des éléments chiffrés relatifs aux situations constatées au sein de La Domitienne ;
- Le document « Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes chiffres clés - édition 2020 » édité par le ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances qui présente des données nationales.

#### III. Présentation des axes du plan d'action.

Basé sur une démarche d'amélioration continue, ce plan d'action constitue un support majeur pour aller vers plus d'égalité réelle. A cet effet, dans le précédent plan d'action 2021 -2023, Monsieur Alain CARALP a été désigné élu référent et Madame Sandrine SEGAUD agent référent en charge de l'égalité femmes-hommes.

Le plan de La Domitienne est organisé en 4 axes, eux-mêmes déclinés en actions.

Pour chaque axe, les actions sont développées en fiches-actions précisant le contexte, le ou les objectifs visés, la description de l'action, les indicateurs de suivi et de résultats, le calendrier, le ou les référents.

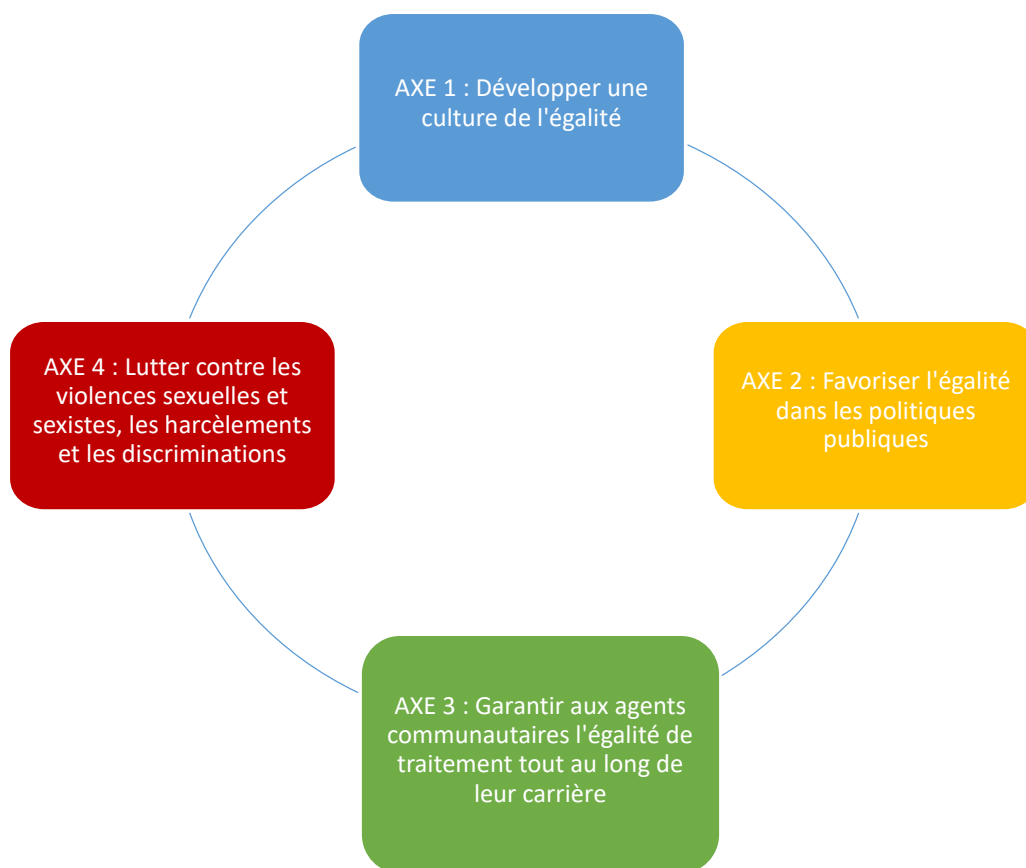
Les 4 axes du plan d'action :

AXE 1 : Développer une culture de l'égalité,

AXE 2 : Favoriser l'égalité dans les politiques publiques,

AXE 3 : Garantir l'égalité de traitement en qualité d'employeur tout au long de la carrière,

AXE 4 : Lutter contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations.





## AXE 1 : Développer une culture de l'égalité

Malgré des avancées juridiques majeures, une évolution des pratiques sociales et une médiatisation croissante, l'égalité réelle entre les femmes et les hommes n'est pas encore réalisée. Il convient pour cela notamment de lutter contre les stéréotypes de genre véhiculés à tous les niveaux de la société et transmis dès le plus jeune âge.

La Domitienne tient à contribuer au développement d'une culture de l'égalité sur le territoire.

Action 1.1. Binôme politico-technique

Action 1.2. Sensibiliser les élus à l'égalité femmes - hommes

Action 1.3. Veiller à une communication interne et externe sans stéréotypes de sexe

Action 1.4. Réfléchir et contribuer à l'organisation d'évènements promouvant l'égalité femmes - hommes

Action 1.5. Sensibiliser les partenaires au développement d'une culture de l'égalité

Action 1.1.	Binôme politico-technique
Contexte	<p>Les élus sont amenés à représenter l'établissement lors de réunions avec des partenaires extérieurs. Le binôme sera en charge de promouvoir cette question dans le cadre des politiques publiques portées par l'établissement et en faire une priorité.</p> <p>Le binôme devra faire vivre la politique d'égalité au quotidien au plus près des agents.</p>
Objectif	<p>L'action vise à :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Encourager et démontrer l'importance de la question de l'égalité femmes - hommes au sein de l'établissement et à l'extérieur</li> </ul>
Descriptif	<p>L'action consiste à :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Assurer la bonne mise en œuvre du plan d'action, son évaluation, ses ajustements ;</li> <li>✓ Sensibiliser les élus, les agents et les partenaires ;</li> <li>✓ Avoir toujours à l'esprit cette thématique dans la mise en œuvre des différentes politiques publiques de l'établissement.</li> </ul>
Indicateurs de suivi	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Nombre de réunions relatives au suivi de la thématique</li> <li>✓ Nombre d'action en faveur de cette thématique</li> </ul>
Réfèrent	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'élu en charge de l'égalité femmes-hommes est Monsieur Alain CARALP</li> <li>• L'agent référent en charge de l'égalité femmes-hommes est Madame Sandrine SEGAUD</li> </ul>
Calendrier	Chaque année

Action 1.2.	Sensibiliser les élus à l'égalité femmes - hommes
Contexte	<p>L'égalité entre les femmes et les hommes est un enjeu de société qui nécessite un travail collectif.</p> <p>La sensibilisation est un outil pertinent pour déconstruire les stéréotypes sexués et faciliter l'appropriation de la thématique égalité par les élu(e)s.</p>
Objectif	<p>L'action vise à :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Diffuser une culture commune de l'égalité</li> <li>✓ Susciter une prise de conscience de la réalité</li> <li>✓ Inciter les élus à se saisir de la question de l'égalité et de la parité</li> <li>✓ Inciter les élus à s'interroger sur l'égalité femmes - hommes dans leur domaine de compétence ou de délégation</li> </ul>
Descriptif	<p>L'action consiste à :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Proposer des modules de sensibilisation / formation sur les stéréotypes sexués, les enjeux démocratiques de l'égalité et de la parité</li> <li>✓ Associer les élu(e)s à la mise en œuvre du plan d'action dans leur champ de compétence respectif</li> </ul>
Indicateurs de suivi	<p>Nombre d'actions de sensibilisation et/ou de formations organisées</p> <p>Nombre d'élus sensibilisés</p>
Réfèrent	Monsieur Alain CARALP
Calendrier	2024-2026

Action 1.3.	Veiller à une communication interne et externe sans stéréotypes de sexe
Contexte	Les stéréotypes sexistes sont nombreux et touchent toutes les sphères de la vie sociale : à l'école, au travail, à la maison, dans la santé, dans le sport, etc. Parce qu'ils sont aussi le moteur des inégalités femmes-hommes, il est important de déconstruire ces stéréotypes dans tous les supports de communication afin de prévenir autant que possible les préjugés, pratiques, utilisations d'expressions verbales et d'images fondées sur l'idée de la supériorité ou de l'infériorité de l'un ou l'autre des deux sexes, ou sur des rôles féminins et masculins stéréotypés.
Objectif	<p>L'action vise à :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Garantir l'élaboration d'une communication interne et externe sans stéréotype de genre et favorisant l'égale visibilité des femmes et des hommes</li> <li>✓ Former /sensibiliser les agents du service communication et, plus largement, l'ensemble des agents chargés de produire des notes/rapports/documents à la prise en compte de la problématique de l'égalité dans leurs productions</li> </ul>
Descriptif	<p>L'action consiste à :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ S'adresser à toutes et tous dans tous les supports de communication (magazine de La Domitienne, rapport d'activité, sites web et réseaux sociaux, affiches, flyers, vidéos, discours...)</li> <li>✓ Diversifier les représentations des femmes et des hommes afin de ne pas les enfermer dans des rôles stéréotypés</li> <li>✓ Valoriser les avancées en matière d'égalité femmes-hommes et communiquer autour du plan d'action en faveur de l'égalité femmes-hommes</li> <li>✓ Proposer une formation à destination des agents de la communication et des agents chargés de produire des notes/rapports/documents</li> <li>✓ Transmettre aux agents le guide pratique du Haut Conseil à l'Egalité « Pour une communication sans stéréotype de sexe »</li> </ul>
Indicateurs de suivi	<p>Nombre et types de communications</p> <p>Nombre d'agents formés</p>
Réfèrent	Service communication/ service ressources humaines
Calendrier	2024-2026

Action 1.4.	Communiquer en interne aux agents sur l'égalité femmes-hommes
Contexte	Il n'existe pas de communication interne actuellement sur l'égalité femmes-hommes. Le service communication envisage de communiquer auprès des agents sur les actions des autres services en termes d'égalité femmes-hommes.
Objectif	L'action vise à : <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Informer les agents sur la journée des droits de la femme (et valoriser les actions internes en rapport avec cet évènement)</li> <li>✓ Informer les agents sur les actions réalisées en interne</li> </ul>
Descriptif	L'action consiste à : <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Communiquer sur la journée des droits de la femme</li> <li>✓ Communiquer sur les actions des autres services sur cette thématique</li> </ul>
Indicateurs de suivi	Nombre et types de communications
Réfèrent	Service communication
Calendrier	2024-2026

Action 1.5.	Réfléchir et contribuer à l'organisation d'évènements promouvant l'égalité femmes-hommes
Contexte	La diffusion d'une culture commune peut s'envisager par l'organisation d'évènements réguliers sur la thématique afin de susciter le débat, favoriser les échanges pour faire avancer ensemble l'égalité.
Objectif	L'action vise à : <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Diffuser une culture commune de l'égalité</li> <li>✓ Sensibiliser les communes, les élus, les partenaires, les agents, les habitants aux enjeux de l'égalité femmes-hommes, aux droits des femmes et à la lutte contre les violences faites aux femmes</li> <li>✓ Susciter le débat</li> </ul>
Descriptif	L'action consiste à : <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Réfléchir à l'organisation d'évènements autour de cette thématique</li> <li>✓ Organiser des actions de communication externe et interne</li> </ul>
Indicateurs de suivi	Nombre d'évènements organisés et / ou soutenus Nombre de participants à ces évènements
Réfèrent	Service culture
Calendrier	2024-2026

Action 1.6.	Sensibiliser les partenaires au développement d'une culture de l'égalité
Contexte	<p>L'égalité entre les femmes et les hommes est un enjeu de société qui nécessite un travail collectif de sensibilisation et d'information, notamment auprès des partenaires de l'établissement.</p> <p>La sensibilisation est un outil pertinent pour déconstruire les stéréotypes sexués et faciliter l'appropriation de la thématique égalité femmes-hommes par les partenaires.</p>
Objectif	<p>L'action vise à :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Etre promoteur de la diffusion d'une culture commune de l'égalité auprès des partenaires</li> <li>✓ Porter à la connaissance des partenaires les actions conduites par La Domitienne sur cette thématique</li> <li>✓ Susciter une prise de conscience de la réalité</li> <li>✓ Réfléchir à des actions communes et coordonner les projets d'actions</li> </ul>
Descriptif	<p>L'action consiste à :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Sensibiliser les partenaires à la prise en compte de la problématique de l'égalité femmes-hommes dans leurs champs de compétences</li> <li>✓ Réfléchir à l'organisation d'événements en partenariat autour de cette thématique</li> </ul>
Indicateurs de suivi	<p>Nombre d'évènements organisés et / ou soutenus</p> <p>Nombre de participants à ces évènements</p>
Référent	Directrice du pôle population et qualité de vie
Calendrier	2024-2026

## AXE 2 : Favoriser l'égalité dans les politiques publiques

Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes nécessite une approche transversale qui intègre la dimension du genre dans l'ensemble des politiques publiques portées au sein de l'établissement.

Au vu de ses compétences, l'établissement dispose de certains leviers d'action.

Action 2.1. Faire du réseau de lecture publique un relai de sensibilisation à l'égalité femmes-hommes

Action 2.2. Promouvoir l'égalité femmes-hommes à travers la programmation culturelle et le soutien aux arts vivants

Action 2.3. Sensibiliser les entreprises à l'égalité femmes - hommes dans le cadre de la commande publique



Action 2.1.	Faire du réseau de lecture publique un relai de sensibilisation à l'égalité femmes-hommes
Contexte	La Domitienne dispose de la compétence en matière de lecture publique. Celle-ci représente un véritable outil pour favoriser l'égalité femmes - hommes.
Objectif	L'action vise à : <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Sensibiliser les différents publics à cette question</li> <li>✓ Développer l'acquisition de ressources documentaires (bibliographie, filmographie, expositions) et en assurer la diffusion auprès des médiathèques afin de favoriser l'égalité femmes - hommes</li> </ul>
Descriptif	L'action consiste à : <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Constituer de la ressource documentaire</li> <li>✓ Participer à la déconstruction des stéréotypes de genre en veillant au choix des publications petite enfance et jeune public</li> <li>✓ Organiser dans les médiathèques du réseau des rencontres avec des auteur(e)s autour de thèmes liés à l'égalité femmes - hommes</li> <li>✓ Valoriser la place des femmes dans l'histoire en s'appuyant sur les documents conservés dans les médiathèques</li> </ul>
Indicateurs de suivi	Nombre d'outils d'animation Nombre d'évènements organisés Nombre de participants à ces évènements Nombre d'œuvres acquises
Référent	Service lecture publique
Calendrier	2024-2026

Action 2.2.	Promouvoir l'égalité femmes - hommes à travers la programmation culturelle et le soutien aux arts vivants
Contexte	La Domitienne a en charge le pilotage d'une politique d'action culturelle visant au développement de la culture sur l'ensemble du territoire, pour tous les publics. Cette politique peut permettre de promouvoir l'égalité au travers des programmations proposées.
Objectif	L'action vise à : <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Prendre en compte l'égalité dans les projets culturels</li> <li>✓ Inviter les différents partenaires à prendre en compte l'égalité dans leurs pratiques et projets</li> </ul>
Descriptif	L'action consiste à : <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Encourager la fréquentation mixte des activités culturelles et artistiques et offrir un égal accès à chacun(e) aux activités et installations culturelles</li> <li>✓ Encourager les productions culturelles sensibilisant à l'égalité femmes - hommes</li> <li>✓ Soutenir une programmation et une création culturelles mixtes</li> </ul>
Indicateurs de suivi	Nombre d'événement organisés
Réfèrent	Service culture
Calendrier	2024-2026

Action 2.3.	Sensibiliser les entreprises à l'égalité femme - homme dans le cadre de la commande publique
Contexte	La Domitienne est en lien avec des entreprises dans le cadre de sa commande publique. La politique d'achats de l'établissement représente en ce sens un outil pour la sensibilisation à l'égalité.
Objectif	L'action vise à : <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Développer une approche égalitaire au sein des entreprises cocontractantes de l'établissement</li> <li>✓ Promouvoir l'égalité femmes - hommes dans la commande publique</li> <li>✓ Sensibiliser les attributaires des marchés publics à la question de l'égalité</li> </ul>
Descriptif	L'action consiste à : <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Réfléchir aux possibilités légales d'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les marchés publics</li> <li>✓ Envisager d'expérimenter la demande d'une pièce complémentaire aux marchés publics pour favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes notamment à travers la demande aux entreprises de plus de 50 salariés de leur rapport de situation comparée et / ou de leur plan d'égalité</li> </ul>
Indicateurs de suivi	Nombre de marchés concernés Nombre d'entreprises ayant fournis les éléments
Référent	Service de la commande publique
Calendrier	2024-2026

## AXE 3 : Garantir l'égalité de traitement en qualité d'employeur tout au long de la carrière

La Domitienne, en tant qu'employeur, souhaite être exemplaire dans son fonctionnement interne, préalable nécessaire pour développer cette question dans ses politiques publiques comme dans ses relations avec ses partenaires.

Elle souhaite réaffirmer ses orientations et travailler sur plusieurs axes d'amélioration dans les domaines de l'égalité professionnelle et conforter la conciliation entre les temps de vie professionnelle et personnelle.

Action 3.1. Produire des éléments statistiques pour une analyse pluriannuelle

Action 3.2. Favoriser l'égalité de traitement des femmes et des hommes dans le recrutement et la rémunération

Action 3.3. Veiller à un équilibre des avancements et des promotions

Action 3.4. Informer les agents des impacts de leurs choix (temps partiel, congé parental...) en termes de carrière et de retraite

Action 3.5. Favoriser l'articulation vie professionnelle - vie personnelle

Action 3.1.	Produire des éléments statistiques pour une analyse pluriannuelle
Contexte	<p>Les dispositions législatives et réglementaires en matière d'égalité femmes-hommes rendent obligatoire la réalisation d'un rapport de situation comparée en complément du bilan social de l'établissement.</p> <p>Ces données doivent également être reprises dans un rapport annuel sur l'égalité entre les femmes et les hommes devant être présenté au Conseil communautaire en préalable du rapport d'orientation budgétaire.</p>
Objectif	<p>L'action vise à :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Elaborer des statistiques permettant de comparer la situation des femmes et des hommes dans l'établissement afin de prendre les mesures nécessaires</li> </ul>
Descriptif	<p>L'action consiste à :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Dans le cadre du rapport social unique, produire et présenter chaque année un rapport de situation comparée au Comité Social Territorial (CST)</li> <li>✓ Produire et présenter au Conseil communautaire un rapport annuel sur l'égalité femmes - hommes</li> <li>✓ Inscrire ce suivi des indicateurs dans le temps afin de pouvoir suivre l'évolution des tendances et l'impact des orientations retenues</li> </ul>
Indicateurs de suivi	<p>Définition des indicateurs</p> <p>Collecte, analyse des éléments chiffrés, suivi pluriannuel</p>
Réfèrent	Service ressources humaines
Calendrier	Chaque année

Action 3.2.	Favoriser l'égalité de traitement des femmes et des hommes dans le recrutement et la rémunération
Contexte	L'égalité professionnelle au sein de l'établissement débute dès le recrutement. Il est une étape importante dans la vie professionnelle des agents, qu'il s'agisse d'un recrutement initial ou d'une mobilité interne. Les modalités doivent garantir une égalité de traitement, une égalité de rémunération et contribuer à favoriser des possibilités égalitaires d'évolution de carrière.
Objectif	<p>L'action vise à :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Assurer des conditions de recrutement non discriminantes</li> <li>✓ Examiner les modalités de rémunération</li> <li>✓ Garantir les mêmes conditions d'évolution professionnelle aux femmes et hommes de l'établissement</li> </ul>
Descriptif	<p>L'action consiste à :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Appliquer l'écriture mixte dans les annonces</li> <li>✓ Veiller à la mixité des jurys de recrutement</li> <li>✓ Sensibiliser l'encadrement à l'importance de la mixité des équipes</li> <li>✓ Renforcer l'égalité femmes - hommes en matière de rémunération</li> <li>✓ Réinterroger les processus de déroulement de carrière au sein de l'établissement</li> </ul>
Indicateurs de suivi	<p>Nombres d'annonces réalisées</p> <p>Répartition femmes - hommes dans les jurys de recrutement</p> <p>Répartition femmes - hommes des candidats recrutés</p> <p>Niveaux de rémunération des femmes et des hommes</p>
Réfèrent	Service ressources humaines
Calendrier	Chaque année

Action 3.3.	Veiller à un équilibre des avancements et des promotions
Contexte	Il s'agira de veiller à ce que le nombre de promotions ou avancements de grades, au sein d'un cadre d'emplois, ne joue pas plus particulièrement en faveur des femmes, ou en faveur des hommes. Des données statistiques permettront de suivre ou d'anticiper l'équilibre des promotions.
Objectif	L'action vise à : <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Assurer une équité et un juste équilibre dans l'évolution des carrières professionnelles des agents ayant des mérites équivalents</li> </ul>
Descriptif	L'action consiste à : <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Assurer des conditions d'accès non-discriminantes aux emplois de l'établissement notamment dans les critères des lignes directrices de gestion</li> <li>✓ Disposer d'un bilan sexué des avancements et des promotions de carrière</li> </ul>
Indicateurs de suivi	Nombre de femmes et d'hommes promus par rapport au nombre de femmes et d'hommes « promouvables ». Indication de la répartition femme - homme sur les tableaux d'avancements annuels
Réfèrent	Service ressources humaines
Calendrier	Chaque année

Action 3.4.	Informer les agents des impacts de leurs choix en termes de carrière et de retraite
Contexte	<p>Les disparités entre filières sont importantes au sein de la Fonction Publique Territoriale.</p> <p>Si les femmes représentent 61 % du total des effectifs, le taux de féminisation est plus important dans la filière médico-sociale, ou la filière administrative, beaucoup moins dans la filière technique ».</p> <p>De même, si les femmes, au niveau national, sont proportionnellement plus nombreuses dans la catégorie hiérarchique la plus élevée, elles restent peu nombreuses à un poste d'encadrement supérieur ou de direction</p>
Objectif	<p>L'action vise à :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Eclairer la prise de décision grâce à l'information donnée</li> </ul>
Descriptif	<p>L'action consiste à :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Informer les agents dans leurs choix de carrière (temps partiel, congé parental, disponibilité...)</li> </ul>
Indicateurs de suivi	Nombre d'agents informés
Référent	Service ressources humaines
Calendrier	Chaque année



Action 3.5.	Favoriser l'articulation vie professionnelle – vie personnelle
Contexte	<p>La conciliation des temps de vie professionnelle et personnelle est une difficulté récurrente, principalement pour les femmes.</p> <p>Permettre aux agents de mieux maîtriser l'articulation des horaires, des impératifs professionnels et personnels est donc un levier majeur pour la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes.</p>
Objectif	<p>L'action vise à :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Faciliter l'articulation vie professionnelle – vie personnelle des agents</li> <li>✓ Favoriser la flexibilité de l'organisation du temps de travail</li> <li>✓ Améliorer la qualité de vie au travail</li> <li>✓ Favoriser la parentalité partagée</li> </ul>
Descriptif	<p>L'action consiste à :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Actualiser le règlement du temps de travail dans le cadre de l'organisation des 1607 h</li> <li>✓ Favoriser la souplesse de l'organisation du temps de travail</li> <li>✓ Poursuivre le télétravail afin de continuer à réduire les temps de déplacements</li> <li>✓ Réaliser un bilan annuel de la mise en œuvre du télétravail</li> <li>✓ Rédiger une charte des temps (droit à la déconnexion, respect de bonnes pratiques en matière d'organisation du temps de travail, d'optimisation des réunions et d'usage des e-mails, guide des bonnes pratiques en télétravail)</li> </ul>
Indicateurs de suivi	Nombre de jours, d'agents en télétravail, le cas échéant
Réfèrent	Service ressources humaines
Calendrier	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Bilan annuel sur le télétravail</li> <li>✓ Actualisation du règlement du temps de travail : 2024</li> <li>✓ Charte des temps : 2025</li> </ul>

## AXE 4 : Lutter contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations

Les violences et le harcèlement sont des réalités dans la sphère professionnelle, tant dans le secteur privé que dans la fonction publique.

Les manifestations du sexisme au travail sont multiformes, elles peuvent être ressenties de façon différente par les personnes qui en sont victimes et peuvent avoir des répercussions sur la vie professionnelle et personnelle.

Un certain nombre d'actes et de comportements fondés sur le sexe (discrimination à raison du sexe, injures à raison du sexe...) ou à connotation sexuelle (harcèlement sexuel, etc.) sont déjà visés par la loi. Ce que l'on appelle le « sexisme ordinaire » a lui récemment fait l'objet d'une disposition spécifique dans le Code du travail portant sur l'interdiction de « tout agissement sexiste ».

La Domitienne s'engage afin de lutter contre les violences de toutes sortes exercées sur le lieu de travail.

Action 4.1. Mettre en place un dispositif de signalement et de traitement des situations de violences sexistes et sexuelles

Action 4.2. Sensibiliser aux comportements discriminatoires, aux risques et aux sanctions de tels comportements

Action 4.3. Former les agents en charge du dispositif d'accompagnement des victimes

Action 4.1.	Mettre en place un dispositif de signalement et de traitement des situations de violences sexistes et sexuelles
Contexte	<p>La loi du 13 juillet 1983, modifiée par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, dispose que les collectivités et établissements doivent mettre en place un dispositif de signalement, à l'exclusion des établissements publics de coopération intercommunale qui ne comprennent parmi leurs membres aucune commune excédent 10 000 habitants. Pour autant La Domitienne souhaite s'inscrire dans cette démarche.</p> <p>Les victimes éprouvant des difficultés à témoigner, ce dispositif doit permettre d'identifier, recenser et sanctionner de tels agissements.</p>
Objectif	<p>L'action vise à concevoir un dispositif :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ De recueil des signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes</li> <li>✓ D'orientation vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés</li> <li>✓ Réfléchir à un partenariat avec le centre de gestion</li> </ul>
Descriptif	<p>Le dispositif de signalement doit prévoir :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Un dispositif de recueil des saisines des victimes et des témoins</li> <li>✓ Un dispositif d'accompagnement des agents assurant la prise en compte des faits subis, leur protection et leur soutien</li> <li>✓ Une procédure de qualification et de traitement des faits</li> <li>✓ L'élaboration d'un bilan annuel</li> <li>✓ Une articulation avec les procédures engagées contre les personnes ayant commis ces faits</li> </ul>
Indicateurs de suivi	<p>Calendrier de mise en place de la procédure</p> <p>Nombre de saisine</p>
Réfèrent	Service ressources humaines
Calendrier	2024

Action 4.2.	Sensibiliser aux comportements discriminatoires, aux risques et aux sanctions de tels comportements
Contexte	<p>Les femmes et les hommes peuvent être victimes de violences sexistes et sexuelles au travail, cependant les femmes sont surreprésentées parmi les victimes.</p> <p>Mettre en place une campagne d'information et de sensibilisation doit permettre de libérer la parole. Les supports d'information diffusés doivent aider les agents à identifier des cas de violences sexistes et sexuelles qu'ils ou elles peuvent rencontrer sur le lieu du travail, et à connaître leurs droits et les dispositifs d'aides existants.</p>
Objectif	<p>L'action vise à :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Sensibiliser l'ensemble des agents aux différentes manifestations du sexisme au travail</li> <li>✓ Faire connaître les dispositifs existants</li> </ul>
Descriptif	<p>L'action consiste à :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Mener des actions de sensibilisation de manière régulière auprès des agents</li> <li>✓ Des supports variés peuvent alimenter ces actions : affichage, informations dans le projet de guide d'accueil des nouveaux arrivants, indication dans le règlement intérieur...</li> <li>✓ Inscription au plan de formation</li> </ul>
Indicateurs de suivi	<p>Nombre d'actions de sensibilisation</p> <p>Nombre de supports utilisés</p> <p>Nombre d'agents sensibilisés</p>
Réfèrent	Service des ressources humaines
Calendrier	2024 - 2026

Action 4.3.	Former les agents en charge du dispositif d'accompagnement des victimes
Contexte	Les agents en charge du dispositif doivent être formés à l'accompagnement de ces situations.
Objectif	L'action vise à : <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Disposer de personnels connaissant le cadre juridique et en capacité d'adopter la bonne posture pour écouter et accompagner les agents se déclarant victimes</li> <li>✓ Sensibiliser et faire connaître les dispositifs existants</li> </ul>
Descriptif	L'action consiste à : <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Réfléchir à un partenariat avec le Centre de Gestion</li> <li>✓ Former les agents en charge du dispositif (exemple : DRH, Conseiller de prévention)</li> <li>✓ Sensibiliser les encadrants, des agents du service ressources humaines, des représentants du personnel</li> </ul>
Indicateurs de suivi	Nombre d'agent formés
Réfèrent	Service des ressources humaines
Calendrier	2024