

Bilan 2023 du
plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle
entre les femmes et les hommes
2021-2023



Sommaire

Préambule.....	page 3
Introduction.....	page 4
I. Pourquoi agir en faveur de l'égalité femmes - hommes ?.....	page 5
II. Diagnostiquer les inégalités.....	page 6
III. Présentation des axes du plan d'actions	page 7
1) Axe 1 : Développer une culture de l'égalité.....	page 8
Action 1.1. Désignation d'un(e) élu(e) et d'un agent référent en charge de l'égalité femmes – hommes.....	page 9
Action 1.2. Sensibiliser les élus à l'égalité femmes – hommes.....	page 10
Action 1.3. Veiller à une communication interne et externe sans stéréotypes de sexe.....	page 11
Action 1.4. Réfléchir et contribuer à l'organisation d'évènements promouvant l'égalité femmes-hommes.....	page 12
Action 1.5. Sensibiliser les partenaires au développement d'une culture de l'égalité.....	page 13-14
2) Axe 2 : Favoriser l'égalité dans les politiques publiques.....	page 15
Action 2.1. Faire du réseau de lecture publique un relai de sensibilisation à l'égalité femmes-hommes.....	page 16-17
Action 2.2. Promouvoir l'égalité femmes-hommes à travers la programmation culturelle et le soutien aux arts vivants.....	page 18
Action 2.3. Soutenir l'entrepreneuriat féminin.....	page 19
Action 2.4. Sensibiliser les entreprises à l'égalité femmes – hommes dans le cadre des marchés publics.....	page 20
3) Axe 3 : Garantir l'égalité de traitement en qualité d'employeur tout au long de la carrière...page 21	
Action 3.1. Produire des éléments statistiques pour une analyse pluriannuelle.....	page 22
Action 3.2. Favoriser l'égalité de traitement des femmes et des hommes dans le recrutement.....	page 23
Action 3.3. Veiller à un équilibre des avancements et des promotions.....	page 24
Action 3.4. Informer les agents des impacts de leurs choix (temps partiel, congé parental...) en termes de carrière et de retraite.....	page 25
Action 3.5. Favoriser l'articulation vie professionnelle – vie personnelle.....	page 26
4) Axe 4 : Lutter contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations.....	page 27
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 29
Action 4.3. Former les agents en charge du dispositif d'accompagnement des victimes.....	page 30

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'est engagée dans un plan d'actions 2021-2023 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'actions 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'actions 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.

Le plan d'actions 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'actions 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'actions a été 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'actions 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.

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.

Le plan d'actions prend ainsi appui sur un certain nombre d'éléments de diagnostic :

- Le rapport sur l'égalité femmes - hommes présenté en Conseil communautaire le 16 mars 2021, 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. Rappel des axes du plan d'actions.

Basé sur une démarche d'amélioration continue, le plan d'actions constitue un support majeur pour aller vers plus d'égalité réelle.

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 et le bilan.

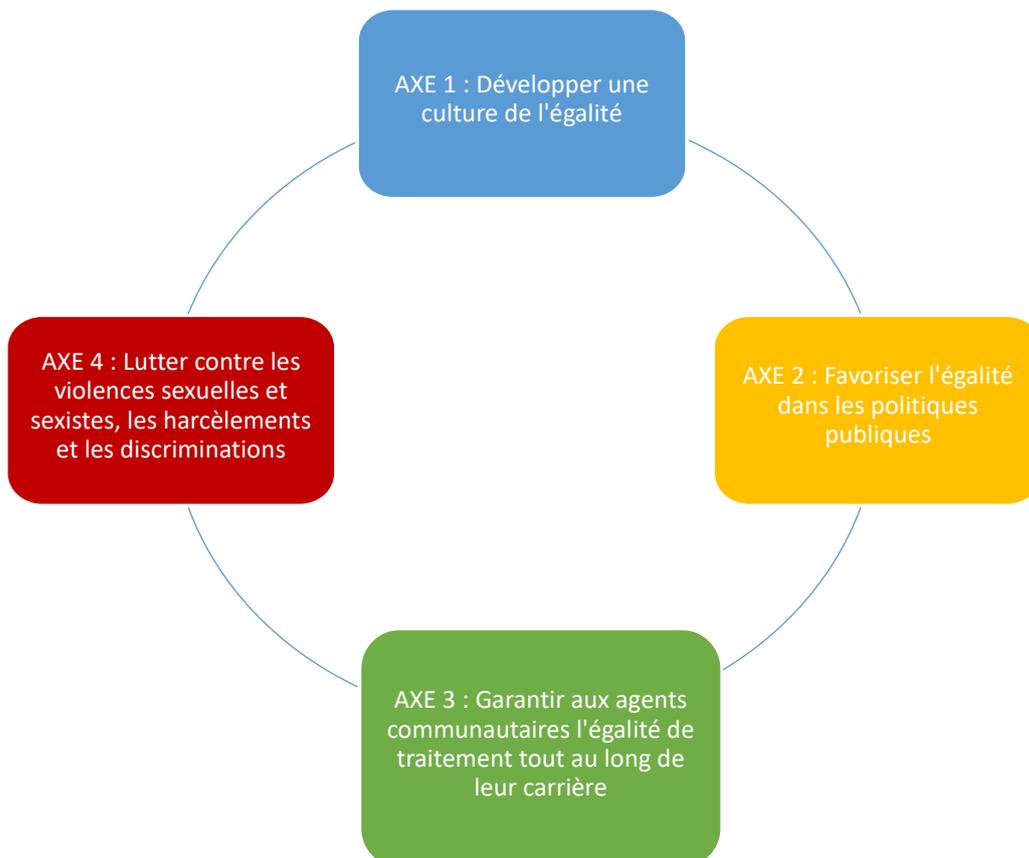
Les 4 axes du plan d'actions :

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. Désignation d'un(e) élu(e) et d'un agent référent en charge de l'égalité femmes - hommes
- 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.	Désignation d'un(e) élu(e) et d'un agent référent en charge de l'égalité femmes -hommes
Contexte	<p>Les élus sont amenés à représenter l'établissement lors de réunions avec des partenaires extérieurs. Désigner une ou un élu en charge de cette question fera de la place donnée à ces thématiques dans les politiques publiques portées par l'établissement une priorité.</p> <p>La désignation d'un agent référent permettra de 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"> ✓ Encourager et démontrer l'importance de la question de l'égalité femmes – hommes au sein de l'établissement
Descriptif	<p>L'action consiste à :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Désigner un(e) élu(e) en charge de la question de l'égalité ✓ Désigner un agent référent en charge de la question de l'égalité en interne ✓ Assurer la bonne mise en œuvre du plan d'action, son évaluation, ses ajustements
Indicateurs de suivi	Nombre de réunions relatives au suivi de la thématique
Référent	Directeur Général des Services
Calendrier	2021
Bilan 2021	<ul style="list-style-type: none"> ✓ L'élu en charge de l'égalité femmes-hommes est Monsieur Alain CARALP ✓ L'agent référent en charge de l'égalité femmes-hommes est Madame Géraldine MARQUIER
Bilan 2022	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Madame Géraldine MARQUIER ayant muté depuis le 1^{er} janvier 2023, l'agent référent en charge de l'égalité femmes-hommes est Madame Sandrine SEGAUD

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"> ✓ Diffuser une culture commune de l'égalité ✓ Susciter une prise de conscience de la réalité ✓ Inciter les élus à se saisir de la question de l'égalité et de la parité ✓ Inciter les élus à considérer sur l'égalité femmes - hommes dans leur domaine de compétence ou de délégation
Descriptif	<p>L'action consiste à :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Proposer des modules de sensibilisation / formation sur les stéréotypes sexués, les enjeux démocratiques de l'égalité et de la parité ✓ Associer les élu(e)s à la mise en œuvre du plan d'actions dans leur champ de compétence respectif
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, Président
Calendrier	2021-2022
Bilan 2021	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Sensibilisation des élus par Monsieur Alain CARALP lors de la présentation en bureau et en Conseil communautaire du rapport 2021 sur l'égalité Femmes - Hommes.
Bilan 2022	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Evocation aux élus par Monsieur Alain CARALP lors du bureau et en Conseil communautaire du rapport 2022 sur l'égalité Femmes - Hommes.

Action 1.3.	Veiller à une communication interne et externe sans stéréotypes de genre
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"> ✓ Garantir l'élaboration d'une communication interne et externe sans stéréotype de genre et favoriser l'égale visibilité des femmes et des hommes ✓ 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
Descriptif	<p>L'action consiste à :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 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...) ✓ Diversifier les représentations des femmes et des hommes afin de ne pas les enfermer dans des rôles stéréotypés ✓ Valoriser les avancées en matière d'égalité femmes-hommes et communiquer autour du plan d'actions en faveur de l'égalité femmes-hommes ✓ Proposer une formation à destination des agents chargés de produire des documents de communication ✓ Transmettre aux agents le guide pratique du Haut Conseil à l'Egalité « Pour une communication sans stéréotype de sexe »
Indicateurs de suivi	<p>Nombre et type de communications</p> <p>Nombre d'agents formés</p>
Réfèrent	Service communication
Calendrier	2021-2023

Bilan 2021	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Le service communication diversifie les représentations des femmes et des hommes sur les couvertures, images, photos du magazine de La Domitienne, les deux sexes sont représentés équitablement. ✓ Des portraits dans le magazine sont réalisés, ils mettent en avant le portrait de femmes et d'hommes, actrices et acteurs de la vie économique, sociale ou associative du territoire. ✓ Sur les réseaux sociaux, femmes et hommes sont présentés de la même manière. ✓ Le service communication prend soin de ne pas choisir des représentations stéréotypées (homme faisant automatiquement un métier manuel et femme en tailleur derrière un ordinateur par exemple). ✓ La communication s'adresse 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...)
Bilan 2022	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Le service communication poursuit son action afin de garantir, en interne et en externe, la diversification des représentations des femmes et des hommes sans stéréotypes de genre et favoriser l'égale visibilité des femmes et des hommes.
Bilan 2023	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Le service communication poursuit son action afin de garantir la diversification des représentations des femmes et des hommes sans stéréotypes de genre et favoriser l'égale visibilité des femmes et des hommes dans ses communications interne et externe. ✓ Il prévoit dès 2024 de communiquer sur la journée des droits de la femme et sur les actions des autres services sur cette thématique.

Action 1.4.	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"> ✓ Diffuser une culture commune de l'égalité ✓ 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 ou aux hommes ✓ Susciter le débat
Descriptif	L'action consiste à : <ul style="list-style-type: none"> ✓ Réfléchir à l'organisation d'évènements autour de cette thématique ✓ Organiser des actions de communication externe et interne
Indicateurs de suivi	Nombre d'évènements organisés et / ou soutenus Nombre de participants à ces évènements
Réfèrent	Service culture
Calendrier	2021-2023
Bilan 2021	<ul style="list-style-type: none"> ✓ En 2021, en raison de la Covid aucune manifestation spécifique promouvant l'égalité femmes - hommes n'a pu être réalisée. ✓ Le Diversival n'a pas pu se tenir. Il aborde la place de la femme dans un de ses rendez-vous (la femme dans l'armée, la femme dans le sport).
Bilan 2022	Nombre d'évènements <ul style="list-style-type: none"> ✓ organisé : 1 ✓ et / ou soutenus : 4 ✓ Nombre de participants à ces évènements : 241
Réalisé	<ul style="list-style-type: none"> ✓ En 2022 : 1 spectacle programmé (le 08/03) dans les 5 rendez-vous de la semaine de la Femme à Cazouls lès Béziers début mars.
Réfléchir	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Les élus de la Commission culturelle du 20/04/2022, ont demandé un rapprochement des initiatives du réseau de Lecture Publique et de la Saison Culturelle pour mars 2023 autour de l'égalité Homme Femme.

Organiser	✓ Le travail a débouché sur une programmation validée par les mêmes élus en réunion le 12/10/2022 prévoyant pour le mois de mars 2023 : 1 spectacle familial + café philo + programme du réseau de médiathèques.
Organiser	✓ Lors de la même réunion, le service Culture a proposé un catalogue de spectacles sur la thématique pour que les communes nourrissent leurs futures manifestations.

Action 1.5.	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"> ✓ Etre promoteur de la diffusion d'une culture commune de l'égalité auprès des partenaires ✓ Porter à la connaissance des partenaires les actions conduites par La Domitienne sur cette thématique ✓ Susciter une prise de conscience de la réalité
Descriptif	<p>L'action consiste à :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Sensibiliser les partenaires à la prise en compte de la problématique de l'égalité femmes-hommes dans leurs champs de compétences ✓ Réfléchir à l'organisation d'événements en partenariat autour de cette thématique
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	2021-2023
Bilan 2021	<p>Un mail en date du 16 novembre 2021 a été adressé aux partenaires de La Domitienne afin de les sensibiliser sur cette thématique.</p> <p>Suite à celui-ci, l'association Maison René Cassin accès au droit et médiation nous a indiqué que :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ L'ensemble des actions est totalement inclusif et l'accueil des publics est inconditionnel et non genré. ✓ Une prédominance des femmes dans le recours à certains services. ✓ Les actions d'éducation à la citoyenneté et de médiation scolaire : <ul style="list-style-type: none"> • faites par des binômes médiateurs femmes -hommes ; • la constitution d'une liste d'élèves en formation de médiateurs respectant le principe d'égalité du nombre de candidats et candidates ; • le principe de mixité du binôme d'élèves médiateurs est posé comme préalable.

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Les ateliers de direction des publics adultes sont ouverts à toutes et à tous, l'entrée juridique demeure et conforte ce principe d'égalité. ✓ Les instances dirigeantes sont constituées d'un conseil d'administration et d'un bureau avec un nombre égal de femmes et d'hommes. ✓ La présidence est assurée par une femme. ✓ La répartition des bénévoles fait ressortir un ratio femmes-hommes qui s'équilibre. ✓ Une attention particulière est portée lors de la mise en place des médiations pénales et citoyennes avec une composition du binôme femme - homme. <p>Le GiHP (Groupement pour l'insertion des personnes handicapées physiques) nous a indiqué s'associer pleinement à la démarche portée par La Domitienne et précise avoir engagé au sein de l'association un projet d'égalité Femmes - Hommes porté par leur service Ressources Humaines.</p> <p>L'avancé de ce projet a été impacté du fait de la crise sanitaire liée à la COVID qui a pleinement mobilisé tous leurs services mais il espère le finaliser en 2022.</p>
Bilan 2022	<ul style="list-style-type: none"> ✓ L'association Maison René Cassin n'a réalisé aucun changement, les actions sont les mêmes qu'en 2021. ✓ Le RLise a désigné en 2022 au sein de sa structure un référent égalité : Madame Cécile REVILLA qui a suivi une formation pour cela. En 2023, une proposition de plan égalité Femmes - Hommes sera faite. ✓ Le GiHP (Groupement pour l'insertion des personnes handicapées physiques) nous a indiqué que son plan égalité Femmes - Hommes porté par leur service Ressources Humaines a été finalisé. Il est actuellement en cours de validation juridique auprès de leur avocat conseil.
Bilan 2023	<ul style="list-style-type: none"> ✓ L'association Maison René Cassin rappelle le principe fondateur de l'association : les objectifs de nos actions sont l'accès à la pleine citoyenneté pour tous sans distinction. Les actions menées sont les mêmes qu'en 2021 et 2022. ✓ Le GIHP a obtenu au titre de l'index de l'égalité professionnelle Femme/ Homme, le score de 89/100 en 2022 (tout comme en 2021). Au titre de 2023, le score obtenu est de 94/100. La note résultant du calcul de cet index étant supérieure ou égale à 85/100, le GIHP est considéré comme remplissant ses obligations en matière d'égalité professionnelle homme / femme. Conformément à la réglementation cet index a été porté à la connaissance des salariés par une note d'information. Ce score est également publié sur le site internet accessible ci-après : https://gihp-occitanielr.org/index-egalite-professionnelle <p>Néanmoins, le GIHP a engagé des actions qui concernent notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'Égalité Homme/femme dans le processus de recrutement (quel que soit le poste à pourvoir considéré),

	<ul style="list-style-type: none">• l'Égalité de traitement salarial grâce à notre Accord collectif (signé dans le cadre de la NAO 2023 en décembre 2023),• l'Égalité d'accès à la formation professionnelle (VAE),• l'Amélioration des conditions de travail pour permettre l'accès aux différents métiers indifféremment pour les hommes et les femmes (ex : hayon hydraulique dans les véhicules qui favorise l'égalité d'accès au métier de conducteur-accompagnateur. <p>✓ La MLI nous informe, comme l'association René CASSIN, que l'ensemble de ses actions visent de manière égale les femmes et les hommes. En 2024, elle lance une action sur la féminisation des métiers, avec SUEZ, ENEDIS et d'autres grands groupes. Il s'agit de présenter ces métiers à des femmes, par des femmes en poste. Elle se déroulera de janvier à mars.</p> <p>✓ Lors du CSE du 4 octobre 2023, le RLIs a désigné Madame Mélanie GROLLMANN , référent « harcèlement » au sein de sa structure.</p>
--	---

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'actions.

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. Soutenir l'entrepreneuriat féminin

Action 2.4. Sensibiliser les entreprises à l'égalité femmes – hommes dans le cadre des marchés publics

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 partagée en matière de lecture publique. Celle-ci représente un véritable outil pour favoriser l'égalité femmes - hommes.
Objectif	<p>L'action vise à :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Sensibiliser les différents publics à cette question ✓ Développer l'acquisition de ressources documentaires (bibliographie, filmographie, expositions) et en assurer la diffusion auprès des médiathèques afin de favoriser l'égalité femmes - hommes
Descriptif	<p>L'action consiste à :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Constituer de la ressource documentaire ✓ Participer à la déconstruction des stéréotypes de genre en veillant au choix des publications petite enfance et jeune public ✓ Organiser dans les médiathèques du réseau des rencontres avec des auteur(e)s autour de thèmes liés à l'égalité femmes - hommes ✓ Valoriser la place des femmes dans l'histoire en s'appuyant sur les documents conservés dans les médiathèques
Indicateurs de suivi	<p>Nombre d'outils d'animation</p> <p>Nombre d'évènements organisés</p> <p>Nombre de participants à ces évènements</p> <p>Nombre d'œuvres acquises</p>
Réfèrent	Service lecture publique
Calendrier	2021-2023
Bilan 2021	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Concernant les documents adultes : la révision du plan de classement des documentaires a permis d'extraire des documents « sciences humaines ». Les ouvrages relatifs au féminisme, ont reçu une signalétique spécifique, les rendant ainsi plus visibles et mieux identifiables pour les usagers. ✓ Concernant les documents jeunesse : une attention particulière est toujours portée aux contenus des albums et récits de fiction (diversités, respect des différences, égalité). Cette exigence pourra être formalisée dans le futur « plan d'orientations générales de politique documentaire » qui devra être présenté devant l'organe délibérant (loi n° 2021-1717 du 21 décembre 2021 relative aux bibliothèques et au développement de la lecture publique).

	<p>Tous les ans, la « journée internationale des droits de la femme » est traitée. En 2021, la situation sanitaire n'a pas permis de proposer un programme sur ce thème.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Fonds documentaire pour les adultes « femmes et féminisme » : 83 documents, de Simone de Beauvoir, Judith Butler, Mona Chollet. ✓ Fonds de fiction jeunesse « vivre ensemble et citoyenneté » : 51 documents évoquant Olympe de Gouges, ou « les machos expliqués à mon frère ». ✓ Adhérents au réseau des médiathèques : 2 201 femmes/1 048 hommes.
Bilan 2022	<ul style="list-style-type: none"> ✓ En 2022, une subvention exceptionnelle du Centre National du Livre (CNL) a permis le développement d'un fonds dédié à l'égalité femmes-hommes, soit 173 livres pour un montant de 2 530 € TTC (Documentaires et fictions adulte et jeune public, autour des questions : égalité, violences faites aux femmes y compris violences conjugales, genre, patriarcat, contraception, charge maternelle, éducation, virilité, écoféminisme, portraits de femmes, stéréotypes, parité, femmes artistes, histoire des luttes féminines, respect, etc..). ✓ Pour la journée internationale du droit des femmes : une valorisation a été faite du programme d'actions culturelles dans les médiathèques de Cazouls-lès-Béziers (semaine dédiée), Nissan-Lez-Ensérune (pause pensée "la femme est-elle un homme comme les autres ?") et Lespignan (Projection-débat "Femmes en campagne" avec rencontres d'agricultrices), avec l'appui des ressources documentaires du Réseau (du 7 au 11 mars). ✓ Rencontre d'auteur : Yann Madé, auteur d'une BD sur Colette Magny, chanteuse engagée et féministe (11 octobre à la médiathèque de Nissan-Lez-Ensérune). ✓ Au total, une centaine de participants à ces événements.

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	<p>L'action vise à :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Prendre en compte l'égalité dans les projets culturels ✓ Inviter les différents partenaires à prendre en compte l'égalité dans leurs pratiques et projets
Descriptif	<p>L'action consiste à :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Encourager la fréquentation mixte des activités culturelles et artistiques et offrir un égal accès à chacun(e) aux activités et installations culturelles ✓ Encourager les productions culturelles sensibilisant à l'égalité femmes - hommes ✓ Soutenir une programmation et une création culturelles mixtes
Indicateurs de suivi	Nombre d'événements organisés
Réfèrent	Service culture
Calendrier	2021-2023
Bilan 2021	<p>Dans le cadre de la culture :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 13 spectacles sur 22 présentés sont dirigés par des femmes. ✓ La composition des équipes artistiques dans la programmation et la création culturelles est de 30 femmes contre 69 hommes. <p>Dans le cadre de l'action culturelle en Médiathèque :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ La composition des équipes artistiques reçues par La Domitienne est de 27 femmes contre 16 hommes.
Bilan 2022	<p>Dans le cadre de la culture :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Résidence de création : le service a favorisé l'accueil de la Compagnie l'Entre 2 par la salle Esprit Gare de Maraussan pour un travail de création. Le spectacle de Mireille NEIL, évoquant les violences faites aux femmes a été présenté au public lors de la représentation de sortie de résidence le 12 février 2022. ✓ 15 spectacles sur 32 présentés sont dirigés par des femmes et se déclinent comme ci-dessous :

- Saison Culturelle : 9 représentations dirigées par une femme, 8 par un homme et 2 en duo mixte.

- Festival InvitationS : 6 représentations dirigées par une femme, 7 par un homme

✓ La composition des équipes artistiques dans la programmation et la création culturelles est de 34 femmes contre 61 hommes.

Dans le cadre de l'action culturelle en médiathèque :

✓ La composition des équipes culturelles dans la programmation est de 34 femmes et 15 hommes

Dans le cadre de l'action « Dessine-moi une histoire », 4 femmes illustratrices ont été accueillies

Bilan 2023

✓ Exposition mi historique mi didactique « Droit de la Femme, Histoire inachevée » en salle Jacques MAUREL en octobre/novembre 2023.

Dans le cadre de la culture :

✓ Sur 25 compagnies, 13 sont dirigées par des femmes, 12 par des hommes.

Le nombre d'artistes pour la saison et le festival est de 45 hommes pour 36 femmes.

Sur 29 représentations, 16 sont dirigées par des femmes et 14 par des hommes.

La date du vendredi 1^{er} septembre du Festival InvitationS au Château de Perdiguier à Maraussan était 100% Féminine avec le double plateau avec « Bana'N Jug » et « Las Gabachas de la Cumbia ». Le public a pu aussi déguster le vin « des filles de Perdiguier ».

Action 2.3.	Soutenir l'entrepreneuriat féminin
Contexte	La création d'entreprise est un moyen pour s'intégrer professionnellement. Les femmes représentent près de la moitié de la population active mais ne sont à l'origine que de 40% des créations d'entreprises. L'entrepreneuriat des femmes rencontre de nombreux freins, posés par les femmes elles-mêmes ou par leurs entourages : les femmes prennent moins de risques, ne sont pas toujours encouragées par leur entourage ou prises au sérieux par les professionnels. La rareté des références et des rôles modèles rend plus difficile une projection dans l'entrepreneuriat.
Objectif	L'action vise à : <ul style="list-style-type: none"> ✓ Mettre à l'honneur et communiquer sur l'entrepreneuriat féminin ✓ Soutenir l'entrepreneuriat féminin
Descriptif	L'action consiste à : <ul style="list-style-type: none"> ✓ Réfléchir à des actions de soutien à l'entrepreneuriat féminin ✓ Organiser avec des partenaires des ateliers lors d'événements sur la création d'entreprise par les femmes ✓ Relayer des réussites au féminin dans les supports de communication de La Domitienne
Indicateurs de suivi	Nombre d'événements et d'actions Nombre de femmes aidées / valorisées Nombre de support de communication
Réfèrent	Directrice pôle développement territorial
Calendrier	2021-2023
Bilan 2021	Le contexte sanitaire et économique n'a pas permis d'enclencher cette action en 2021.
Bilan 2022	La Domitienne a accompagné et valorisé les femmes créatrices d'entreprise et cheffe d'entreprise.

Action 2.4.	Sensibiliser les entreprises à l'égalité femme – homme dans le cadre des marchés publics
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	<p>L'action vise à :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Développer une approche égalitaire au sein des entreprises cocontractantes de l'établissement ✓ Promouvoir l'égalité femmes – hommes dans la commande publique ✓ Sensibiliser les attributaires des marchés publics à la question de l'égalité
Descriptif	<p>L'action consiste à :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Réfléchir aux possibilités légales d'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les marchés publics ✓ 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
Indicateurs de suivi	<p>Nombre de marchés concernés</p> <p>Nombre d'entreprises ayant fournis les éléments</p>
Réfèrent	Service de la commande publique
Calendrier	2021-2023
Bilan 2021	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Dans le cadre de la fourniture des équipements de protection individuelle des agents, pour le personnel féminin : Dotation de tee-shirts, parkas et vestes soft Shell « coupe féminine » et intégration dans le marché des tailles de gants plus petites pour une adaptation à leur morphologie.
Bilan 2022	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Le service de la commande publique a élaboré en 2022 un questionnaire obligatoire à l'attention des entreprises souhaitant candidater aux marchés publics de La Domitienne afin d'évaluer leurs pratiques en matière de développement durable, notamment d'égalité femme-homme. Ce questionnaire demeure encore au stade projet, mais pourrait aboutir en 2023.
Bilan 2023	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Depuis juin 2023, le service de la commande publique adresse aux entreprises attributaires des marchés publics de La Domitienne un questionnaire visant notamment à savoir si elles mènent des politiques spécifiques de lutte contre les discriminations à l'égard des femmes.

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"> ✓ Elaborer des statistiques permettant de comparer la situation des femmes et des hommes dans l'établissement afin de prendre les mesures nécessaires
Descriptif	<p>L'action consiste à :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Dans le cadre du rapport social unique, produire et présenter chaque année un rapport de situation comparée au Comité technique (CT) ✓ Présenter et s'appuyer sur le rapport annuel relatif à l'égalité femmes – hommes ✓ Inscrire ce suivi des indicateurs dans le temps afin de pouvoir suivre l'évolution des tendances et l'impact des orientations retenues
Indicateurs de suivi	<p>Définition des indicateurs</p> <p>Collecte, analyse des éléments chiffrés, suivi pluriannuel</p>
Réfèrent	Service ressources humaines
Calendrier	Chaque année
Bilan 2021	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Présentation du rapport social unique en CT/C.H.S.C.T le 9 novembre 2021. ✓ Présentation du rapport annuel relatif à l'égalité femmes- hommes en Comité technique le 9 mars 2021 et en Conseil communautaire le 16 mars 2021.
Bilan 2022	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Présentation du rapport social unique en CT/C.H.S.C.T le 29 novembre 2022. ✓ Présentation du rapport annuel relatif à l'égalité femmes-hommes en Comité technique du 8 mars 2022 et en Conseil communautaire du 15 mars 2022.

Bilan 2023	<ul style="list-style-type: none">✓ Présentation du rapport social unique au CST du 24 octobre 2023.✓ Présentation du plan d'actions égalité femmes-hommes 2024-2026 au CST du 5 décembre 2023.
------------	--

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 veiller et garantir :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ des conditions de recrutement non discriminantes ✓ les modalités de rémunération ✓ les mêmes conditions d'évolution professionnelle aux femmes et hommes de l'établissement
Descriptif	<p>L'action consiste à :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Appliquer l'écriture mixte dans les annonces ✓ Veiller à la mixité des jurys de recrutement ✓ Sensibiliser l'encadrement à l'importance de la mixité des équipes ✓ Renforcer l'égalité femmes - hommes en matière de rémunération ✓ Réinterroger les processus de déroulement de carrière au sein de l'établissement
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>
Annonces Référent	Service ressources humaines
Calendrier	En cours
Bilan 2021	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 6 annonces diffusées. ✓ 6 jurys composés par 2 femmes et 2 hommes. ✓ 16 candidates féminines et 9 candidats masculins reçus en jurys. ✓ 3 recrutements féminins et 3 recrutements masculins.
Bilan 2022	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 6 annonces diffusées. ✓ 6 jurys se sont réunis dont 3 étaient uniquement composés de femmes, 2 jurys mixtes avec 1 femme et 2 hommes et 1 jury mixte composé de 2 femmes et 2 hommes. ✓ 12 candidates féminines et 7 candidats masculins reçus en jurys.

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 2 recrutements féminins et 4 recrutements masculins.
Bilan 2023	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 21 annonces diffusées. ✓ 21 jurys se sont réunis dont 4 étaient uniquement composés de femmes, 7 jurys mixtes avec autant de femmes que d'hommes et 5 jurys mixtes avec une majorité de femmes et 5 jurys mixtes avec une majorité d'hommes. En tout, 41 femmes et 30 hommes ont participé aux jurys. ✓ 34 candidates féminines et 30 candidats masculins reçus en jurys. ✓ 15 recrutements féminins et 8 recrutements masculins

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 : ✓ Assurer une équité et un juste équilibre dans l'évolution des carrières professionnelles des agents ayant des mérites équivalents
Descriptif	L'action consiste à : ✓ Assurer des conditions d'accès non-discriminantes aux emplois de l'établissement notamment dans les critères des lignes directrices de gestion ✓ Disposer d'un bilan sexué des avancements et des promotions de carrière
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	En cours
Bilan 2021	A La Domitienne, les chiffres concernant les avancements de grade sont variables d'une année sur l'autre et ne démontrent pas d'inégalité de genre. En effet, les possibilités de nomination varient et dépendent notamment de 3 facteurs conformément aux lignes directrices de gestion approuvées en lors du comité technique du 22 décembre 2020 : - l'agent remplit les conditions statutaires, - la façon de servir de l'agent est satisfaisante, - les besoins de l'établissement en termes de poste et de fonctions. En 2021, 8 agents ont été promus en avancement de grade dont 1 femme et 7 hommes alors qu'en 2020, 7 femmes et 2 hommes ont été promus.

Bilan 2022	En 2022, 11 agents ont été promus en avancement de grade dont 4 femmes et 7 hommes alors qu'en 2021, 1 femme et 7 hommes ont été promus.
Bilan 2023	En 2023, 3 agents ont été promus en avancement de grade dont 2 femmes et 1 homme.

Action 3.4.	Informers 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"> ✓ Eclairer la prise de décision grâce à l'information donnée
Descriptif	<p>L'action consiste à :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Informer les agents dans leurs choix de carrière (temps partiel, congé parental, disponibilité...)
Indicateurs de suivi	Nombre d'agents informés
Réfèrent	Service ressources humaines
Calendrier	2022
Bilan 2022	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Finalisation et présentation du règlement de formation au CT/C.H.S.C.T du 29/11/2022 puis vote en Conseil communautaire du 20/12/2022, afin de favoriser l'accès des agents à la formation et promouvoir l'égalité femmes-hommes. ✓ Deux dossiers de départ à la retraite ont été étudiés par le service RH.
Bilan 2023	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Trois agents informés sur le temps partiel de droit après la naissance d'un enfant (1 femme et 2 hommes) ✓ Un agent féminin conseillé pour la prise d'un congé parental ✓ Un agent masculin conseillé pour une mise en disponibilité pour convenances personnelles ✓ Un agent masculin conseillé pour un détachement d'un an.

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	Mise en place du télétravail à La Domitienne à compter du 1 ^{er} janvier 2022.
Descriptif	<p>L'action consiste à :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Revoir le règlement du temps de travail dans le cadre de l'organisation des 1607 h ✓ Favoriser la souplesse de l'organisation du temps de travail ✓ Engager une réflexion sur le télétravail afin de réduire les temps de déplacements ✓ 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)
Indicateurs de suivi	<p>Rédaction du règlement du temps de travail, de la charte des temps</p> <p>Nombre de jours, d'agents en télétravail, le cas échéant</p>
Réfèrent	Service ressources humaines
Calendrier	Application au 01/01/2022 pour l'objectif des 1607 h
Bilan 2021	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Une délibération a été prise en Conseil communautaire du 14 décembre 2021 après l'avis du Comité technique en date du 9 novembre 2021 pour la mise en place du télétravail à La Domitienne à compter du 1^{er} janvier 2022. ✓ Une délibération a été prise en Conseil communautaire du 14 décembre 2021 après l'avis du Comité technique en date du 9 novembre 2021 pour une réorganisation du temps de travail et la possibilité de travailler 4.5 jours afin de concilier la vie professionnelle et personnelle. Le temps de travail hebdomadaire passé à 36 heures pour la majorité des agents afin de permettre de générer 6 jours de RTT aux agents.
Bilan 2022	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Une délibération a été prise en Conseil communautaire du 6 juillet 2022 après les avis des CT/C.H.S.C.T en date du 10 juin et 4 juillet 2022 portant sur l'organisation du temps de travail afin de concilier la vie professionnelle et personnelle :

	<ul style="list-style-type: none">• Il n'y a plus d'obligation que l'effectif des agents du même service soit présent à 50 % de 12h à 13h.• Ainsi de 16h à 17h (17h30 selon les sites), il n'est plus nécessaire d'avoir 50% de l'effectif présent dans les services, une permanence sera toutefois effectuée.• Les heures créditées par l'agent restent plafonnées à 7 heures, mais pourront être désormais récupérées jusqu'au dernier jour du troisième mois qui suit celui au cours duquel les heures ont été créditées.• La pause méridienne appliquée à La Domitienne de 45 minutes n'étant qu'une préconisation et non une obligation, il est proposé de ramener sa durée minimale à 30 minutes.
--	--

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 à 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.</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"> ✓ 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 ✓ D'orientation vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés ✓ Travailler un partenariat avec le centre de gestion
Descriptif	<p>Le dispositif de signalement doit prévoir :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Un dispositif de recueil des saisines des victimes et des témoins ✓ Un dispositif d'accompagnement des agents assurant la prise en compte des faits subis, leur protection et leur soutien ✓ Une procédure de qualification et de traitement des faits ✓ L'élaboration d'un bilan annuel ✓ Une articulation avec les procédures engagées contre les personnes ayant commis ces faits
Indicateurs de suivi	<p>Calendrier de mise en place de la procédure</p> <p>Nombre de saisine</p>
Réfèrent	Service ressources humaines
Calendrier	2021-2023
Bilan 2023	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Présentation des procédures et modalités d'accès au dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes au CST du 5 décembre 2023.

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"> ✓ Sensibiliser l'ensemble des agents aux différentes manifestations du sexisme au travail ✓ Faire connaître les dispositifs existants
Descriptif	<p>L'action consiste à :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Mener des actions de prévention et de sensibilisation de manière régulière auprès des agents ✓ Des supports variés peuvent alimenter ces actions : affichage, informations dans le projet de guide d'accueil des nouveaux arrivants, indication dans le règlement intérieur... ✓ Inscription au plan de formation
Indicateurs de suivi	<p>Nombre d'actions de sensibilisation</p> <p>Nombre de supports utilisés</p> <p>Nombre d'agents sensibilisés</p>
Réfèrent	Service ressources humaines
Calendrier	2021 - 2023
Bilan 2022	Une inscription à la formation « Propos et comportements sexistes et sexuels au travail : repérer, réagir et prévenir » organisée par le CNFPT a été faite (annulée par le CNFPT, nouvelle inscription en cours).
Bilan 2023	Un agent du service RH a suivi la formation : « Les propos et comportements sexistes au travail : de la libération de la parole à la prévention » organisé par le CNFPT, le 19 juin 2023.

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"> ✓ Disposer de personnels connaissant le cadre juridique et en capacité d'adopter la bonne posture pour écouter et accompagner les agents se déclarant victimes ✓ Sensibiliser et faire connaître les dispositifs existants
Descriptif	L'action consiste à : <ul style="list-style-type: none"> ✓ Réfléchir à un partenariat avec le Centre de Gestion ✓ Former les agents en charge du dispositif (exemple : DRH, Conseiller de prévention) ✓ Sensibiliser les encadrants, des agents du service ressources humaines, des représentants du personnel
Indicateurs de suivi	Nombre d'agent formés
Réfèrent	Service ressources humaines
Calendrier	2021 - 2022
Bilan 2023	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Sensibilisation des membres du CST lors de la séance du 5 décembre 2023 sur les enjeux du dispositif de signalement et de traitements des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes.

A MAUREILHAN, le 23 février 2024