

Bilan 2025 du plan d'action relatif à l'égalité professionnelle
entre les femmes et les hommes

2024-2026



Décembre 2025

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. Rappel 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.

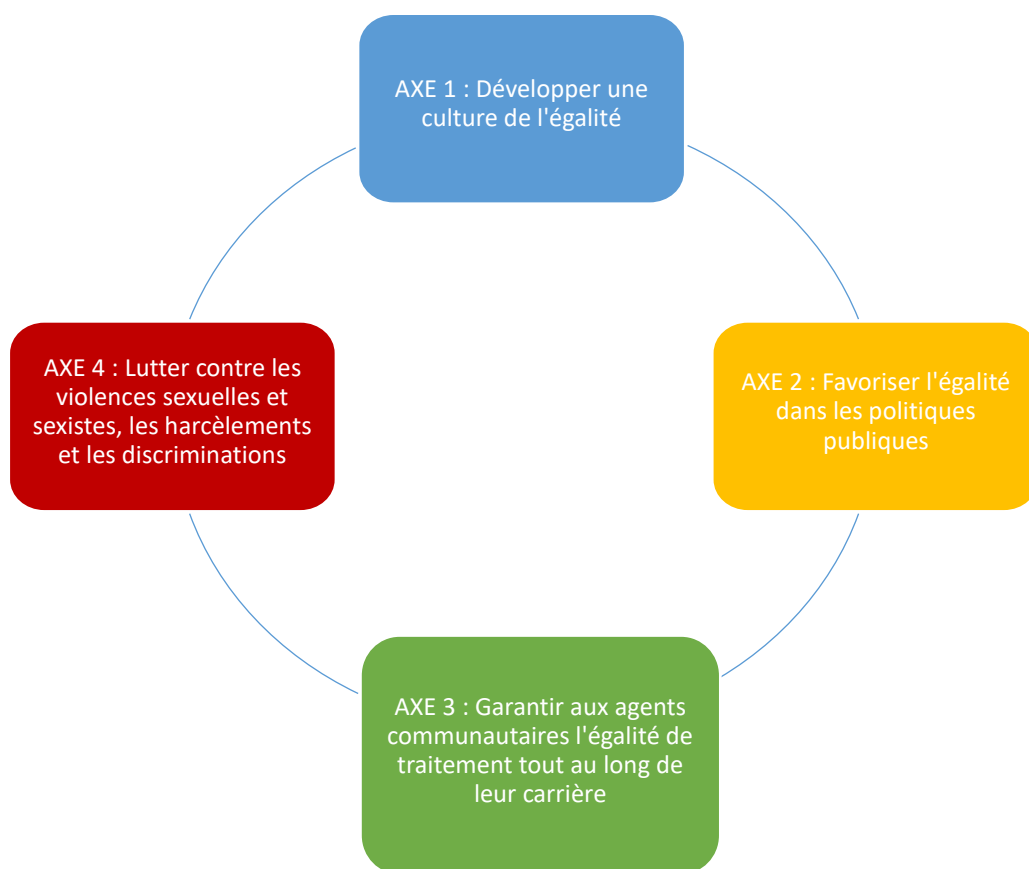
Les 4 axes du plan d'action :

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'événements 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	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. Le binôme devra faire vivre la politique d'égalité au quotidien au plus près des agents.
Objectif	L'action vise à : ✓ Encourager et démontrer l'importance de la question de l'égalité femmes - hommes au sein de l'établissement et à l'extérieur
Descriptif	L'action consiste à : ✓ Assurer la bonne mise en œuvre du plan d'action, son évaluation, ses ajustements ; ✓ Sensibiliser les élus, les agents et les partenaires ; ✓ Avoir toujours à l'esprit cette thématique dans la mise en œuvre des différentes politiques publiques de l'établissement.
Indicateurs de suivi	✓ Nombre de réunions relatives au suivi de la thématique ✓ Nombre d'action en faveur de cette thématique
Référent	• L'élue en charge de l'égalité femmes-hommes est Madame Alain CARALP • L'agent référent en charge de l'égalité femmes-hommes est Madame Sandrine SEGAUD
Calendrier	Chaque année
Bilan 2024	
Bilan 2025	

Action 1.2.	Sensibiliser les élus à l'égalité femmes - hommes
Contexte	L'égalité entre les femmes et les hommes est un enjeu de société qui nécessite un travail collectif. La sensibilisation est un outil pertinent pour déconstruire les stéréotypes sexués et faciliter l'appropriation de la thématique égalité par les élu(e)s.
Objectif	L'action vise à : ✓ 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 s'interroger sur l'égalité femmes -hommes dans leur domaine de compétence ou de délégation
Descriptif	L'action consiste à : ✓ 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'action dans leur champ de compétence respectif
Indicateurs de suivi	Nombre d'actions de sensibilisation et/ou de formations organisées Nombre d'élus sensibilisés
Référent	Monsieur Alain CARALP
Calendrier	2024-2026
Bilan 2024	
Bilan 2025	

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	L'action vise à : ✓ Garantir l'élaboration d'une communication interne et externe sans stéréotype de genre et favorisant 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	L'action consiste à : ✓ 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'action en faveur de l'égalité femmes-hommes ✓ Proposer une formation à destination des agents de la communication et des agents chargés de produire des notes/rapports/documents ✓ Transmettre aux agents le guide pratique du Haut Conseil à l'Egalité « Pour une communication sans stéréotype de sexe »
Indicateurs de suivi	Nombre et types de communications Nombre d'agents formés
Référent	Service communication/ service ressources humaines
Calendrier	2024-2026
Bilan 2024	Les communications sont toujours construites sans stéréotypes de genres sur les différents supports. Lors d'interviews dans le magazine, sur ses vidéos, sur les réseaux sociaux, le service communication veille au respect de la parité.

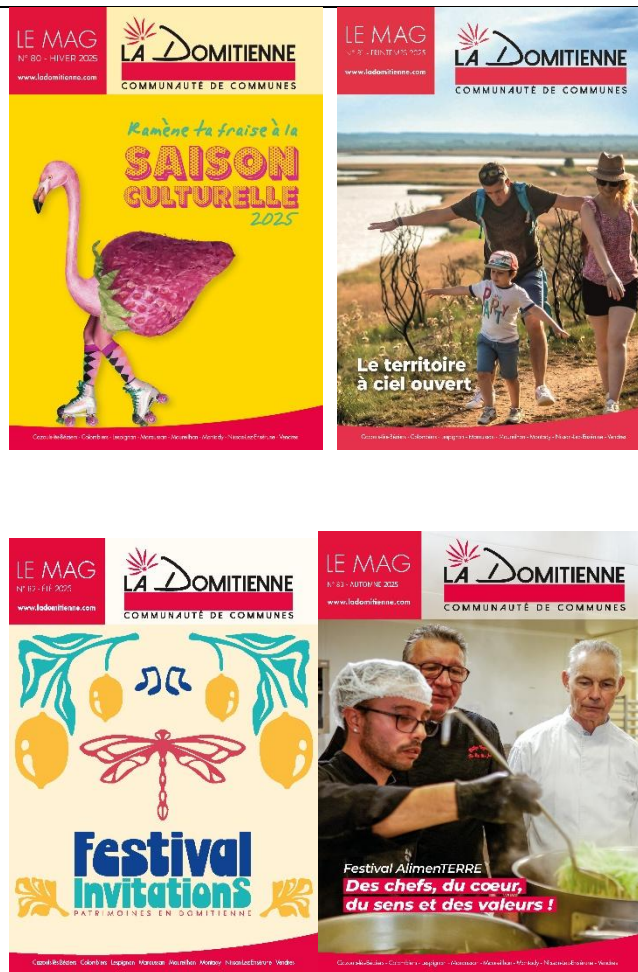
Sur les quatre couvertures 2024, une met en avant deux hommes, une met en avant une jeune fille et une met en avant un couple femme/homme.



Lors des vœux au personnel sur le thème des jeux olympiques, le service a veillé à ce que les athlètes mis en avant sur des affiches ou des masques soient du même nombre de femmes et d'hommes.

Bilan 2025

Parité femmes-hommes sur les couvertures de magazines et le rapport annuel lorsque c'est possible (sur la dernière couverture, l'accent est mis sur le côté inclusif (collaboration ESAT).



Équilibre dans les interviews, portraits métiers, témoignages collaborateurs que ce soit sur les supports papiers, sur les réseaux sociaux ou en vidéo.

Mise en avant de la Journée des droits des Femmes et des temps forts organisés par les communes et les médiathèques du territoire, à l'aide du magazine intercommunal, du programme des médiathèques et des réseaux sociaux.

Parité dans les **intervenant·e·s** lors de conférences et tables rondes.

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 : ✓ Informer les agents sur la journée des droits de la femme (et valoriser les actions internes en rapport avec cet évènement) ✓ Informer les agents sur les actions réalisées en interne
Descriptif	L'action consiste à : ✓ Communiquer sur la journée des droits de la femme ✓ Communiquer sur les actions des autres services sur cette thématique
Indicateurs de suivi	Nombre et types de communications
Référent	Service communication
Calendrier	2024-2026
Bilan 2024	Le service communication a communiqué sur la semaine de la Femme lors d'un évènement organisé dans le cadre de la Saison culturelle par le biais d'une affiche et via le numérique (site internet, réseaux sociaux) 

Bilan 2025	Communication auprès des agents via un mailing sur les temps forts proposés sur le territoire pour la Journée des Droits de la Femme.
------------	---

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 : ✓ 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 ✓ Susciter le débat
Descriptif	L'action consiste à : ✓ 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 : 26 spectacles et 31 représentations Nombre de participants à ces évènements : Festival : 3 366 spectateurs Saison : 1 697 spectateurs Tout Public 451 Grandes Sections de Maternelle 532 CM2
Référent	Service culture
Calendrier	2024-2026
Bilan 2024	Le 8 Mars, dans le cadre de la journée internationale des droits des femmes le spectacle « Le fruit de la connaissance » par le Groupe Wanda a été programmé à la salle Mitterrand de Cazouls les Béziers. Cette représentation venait en appui aux 4 évènements programmés par la commune pour la semaine de la Femme. Le 22 Mars, « Sensible » par la Cie « Les Hommes Sensibles » a été joué à la salle Galabru pour le « Diversi'Femmes ». Ce spectacle invitait le public à se confronter à ses propres sensibilités et se questionner sur les masculinités. Une exploration de l'homme avec un petit « h », de l'absurdité masculine de notre époque et de nos constructions.
Bilan 2025	Indicateurs de suivi 2025

	Nombre d'évènements organisés et / ou soutenus : 29 spectacles et 35 représentations Nombre de participants à ces évènements : Festival : 3 051 spectateurs Saison : 1 957 spectateurs Tout Public 470 Grandes Sections de Maternelle 489 CM2 La soirée d'Ouverture du festival 2025, était un plateau 100% féminin préfigurant une programmation à + de 50% dirigée par des femmes. Le 10 Octobre « No Coffee for the Queen » par Clara AUMANN a été joué à la salle Claude Nougaro dans le cadre de la semaine des Automnales de Montady. Clara Auman y incarne une femme confrontée au choix de l'avortement commenté par une série de personnages parfois caricaturaux, parfois très sensibles.
--	---

Action 1.6.	Sensibiliser les partenaires au développement d'une culture de l'égalité
Contexte	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. La sensibilisation est un outil pertinent pour déconstruire les stéréotypes sexués et faciliter l'appropriation de la thématique égalité femmes-hommes par les partenaires.
Objectif	L'action vise à : ✓ 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 ✓ Réfléchir à des actions communes et coordonner les projets d'actions
Descriptif	L'action consiste à : ✓ 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	Nombre d'évènements organisés et / ou soutenus Nombre de participants à ces évènements
Référent	Directrice du pôle population et qualité de vie
Calendrier	2024-2026
Bilan 2024	Un mail en date du 4 décembre 2024 a été adressé aux partenaires de La Domitienne afin de les sensibiliser sur cette thématique. - Suite à celui-ci, l'association Maison René Cassin accès au droit et médiation nous a indiqué qu'elle posait comme principe fondateur un accès à la pleine citoyenneté pour tous et toutes : Concernant l'égalité femme/ homme : • Un conseil d'administration mixte • Un bureau mixte • des binômes de médiateurs mixte (sauf indisponibilité)

	Les postes salariés sont non genrés. Une volonté de créer une mixité de genre sur les postes salariés, cependant les missions et/ou la rémunération ne semblent pas assez attractives pour le genre masculin. A ce jour, l'équipe des salariés compte 1 seul homme pour 6 femmes. En tant que point justice, l'association applique la législation en vigueur en matière d'égalité professionnelle. - Le RLise « Les Sablières » a réalisé son plan d'action égalité Hommes/Femmes 2024. Il a été rédigé avec le référent égalité et présenté en Comité Social Économique le 8 février 2024. - <u>La Mission Locale d'Insertion (MLI)</u> nous fait part du compte rendu de l'action « Féminisation des métiers » qui s'est déroulée en 2024 L'économie Française est marquée par une pénurie de talents et doit anticiper une demande exponentielle en ressources humaines de la part des entreprises dans les prochaines années. Beaucoup de secteurs de l'économie Française sont confrontés à l'absence de femmes dans leurs filières de formation et leurs métiers techniques. D'où la nécessité de mettre en place des actions qui auront comme objectif de promouvoir la mixité dans les métiers techniques mais aussi dans toutes les autres filières de l'économie. Ce projet est porté par le CFAI de Baillargues et la MLI de Béziers. Les partenaires qui se sont joints à la MLI sont : SUEZ, ENEDIS, RTE, ITS FUSION, SPIE, SCHNEIDER ELECTRIC, ORANGE <u>Etapas de cette action :</u> La première étape de cette action se déroulera à la MLI le Mardi 20 Février 2024 de 9 h à 12 h. <u>Objectif</u> : Faire la promotion des formations et métiers techniques auprès du public féminin en priorité mais il y aura aussi un pourcentage restreint de public masculin. <u>Les formations ciblées</u> : BAC PRO MELEC, BTS Electrotechnique, BTS SIO Option Administrateur Réseau, BTS GPME, CAP ELEC, BTS SAM, RH, Administratif. <u>Organisation</u> : Présentation des 6 entreprises qui seront sur cette demi-journée et présentation des métiers. <u>Entreprises présentes</u> : ENEDIS, SPIE, SUEZ, ITS FUSION, RTE, ORANGE <u>Public féminins</u> : 10 sur 21 participants. <u>La seconde étape est l'action ENEDIS qui se déroule sur toute l'année 2024.</u>
--	---

	<u>Objectif</u> : La MLI et ENEDIS, lancent une initiative de sensibilisation axée sur la protection de l'environnement, la responsabilité sociétale des entreprises et la transition énergétique. Ces objectifs, partagés par de nombreuses entreprises du territoire, permettent d'associer d'autres acteurs clés tels que SUEZ, CITELUM, RTE, SPIE, PURPLE CAMPUS, UIMN, DELTA et ITS Fusion ▪ Élargir les perspectives professionnelles des jeunes en matière d'emploi. ▪ Promouvoir la prise en compte des enjeux sociétaux liés au développement durable au sein des entreprises. ▪ Renforcer la connaissance des métiers de l'environnement auprès des jeunes conseillers de la MLI. ▪ Promouvoir les métiers d'Enedis au public Féminin. <u>Publics Féminins</u> : 6 participantes. <u>La troisième étape FSE Réussite alternance sur la période de l'action.</u> Renforcement de l'accès à l'emploi et aux contrats en alternance grâce à des actions de remobilisation et de renforcement d'aptitudes à l'emploi des jeunes. Public sur 100 jeunes intégrés 55 Féminines. <u>La quatrième étape était « la journée de promotion des femmes dans le BTP et TP » avec le CFA BTP Montpellier.</u> Découvrir les métiers du BTP qui sont soit disant réservés aux hommes <u>Public</u> : 3 femmes inscrites, 3 présentes.
Bilan 2025	Association Maison René CASSIN : <u>CULTURE DE L'EGALITE FEMME/HOMME</u> <u>1. Le Positionnement et Principes Fondamentaux ! L'égalité une culture interne !</u> Nous avons formalisé le principe selon lequel l'égalité femme-homme est considérée comme un principe fondamental et structurel de notre projet associatif depuis sa fondation. <u>2. Les RH</u> : Notre équipe de permanente est composée de 6 salariées (féminines), et nos bénévoles sont majoritairement des femmes, bien qu'un rééquilibrage soit en cours avec l'arrivée de deux nouveaux médiateurs portant le nombre de médiateurs masculin à 4 pour 7 médiatrices. <u>3. Les pratiques de terrain en faveur de l'égalité Femme/Homme</u>

	Égalité de Droit : L'association applique une politique d'accueil inconditionnel de tous les publics, sans distinction aucune (ni de de genre, d'origine,) ce qui garantit l'égalité de traitement en amont. Ce principe étant intégré, il n'est pas mené d'actions spécifiques correctives à ce niveau Pour garantir l'égalité de fait, l'association a continué à privilégier et à systématiser les pratiques suivantes : Mixité des Intervenants ➤ En médiation Adultes et Education à la Citoyenneté: Nous avons continué à organiser nos interventions (médiation adultes, actions d'éducation à la citoyenneté) en binômes mixtes (femme/homme). ➤ Cette méthode modélise une collaboration égalitaire et garantit un double regard équilibré auprès des publics. ➤ Médiation Scolaire : Le dispositif de médiation scolaire par les pairs repose sur le principe de la composition de binômes d'élèves mixtes (garçon/fille). Cette démarche active vise à déconstruire les stéréotypes et à partager équitablement les rôles de responsabilité entre les genres dès le milieu scolaire. 4. Représentativité dans la Gouvernance ➤ Gouvernance : Le Conseil d'Administration (CA) est actuellement composé d'une majorité féminine, assurant une forte représentation des femmes dans les fonctions de direction et de prise de décision de l'association. 5. Actions correctives à envisager : ➤ Recrutement de bénévoles masculins. Le RLlse « Les Sablières » a réalisé son plan d'action égalité Femme/Homme 2025. Il a été rédigé avec le référent égalité et présenté en Comité Social Économique le 2 septembre 2025. Une Charte d'engagement a également été rédigée pour le respect de l'égalité Femme/Homme au sein de l'Association RLlse « Les Sablières ».
--	---

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 : ✓ 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	L'action consiste à : ✓ 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	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
Bilan 2024	Ressource documentaire : poursuite des acquisitions documentaires sur le thème égalité femme-homme, 31 documents acquis et identifiés en 2024 (documentaires, fictions et biographies). En direction du jeune public : acquisition de la collection « Petite et GRANDE » chez les éditions Kimane, qui met en lumière des portraits de femmes inspirantes à destination des 5 - 9 ans (Marie Curie, Zaha Hadid, Billie Jean King). Tous les domaines de compétences sont couverts : sport, science, art, etc.

	Action culturelle en 2024 : - Journée internationale des droits des femmes : en mars 2024 : une semaine d'animations dédiées à la médiathèque de Cazouls-Lès-Béziers, une présentation de livres sur le thème à la médiathèque de Montady, une sélection de jeux proposée par la Ludothèque et une Rencontre autour d'une autrice : Doris Lessing, prix Nobel de littérature en 2007, femme de lettres engagée et militante, notamment pour les causes marxiste, anticolonialiste et anti-apartheid, aussi associée au combat des féministes sans l'avoir revendiqué, à la médiathèque de Maureilhan le 8 mars 2024. - 1 chanteuse accueillie en showcase à la médiathèque de Colombiers le 26 avril, 4 illustratrices accueillies dans le cadre de Dessine-moi une histoire le 16 mars. Environ 200 participants à ces événements. Sur toute la programmation 2024, 80 % d'intervenantes femmes. Répartition des usagers inscrits sur le Réseau en 2024 : 3 372 de genre féminin, 1 626 de genre masculin.
Bilan 2025	Ressources documentaires : Poursuite des acquisitions documentaires sur le thème égalité femme-homme, 26 documents acquis et identifiés en 2025 (documentaires, fictions et biographies). Thèmes abordés : comment résorber les inégalités qui perdurent entre les hommes et les femmes, rémunération pour un travail égal, partage de la charge mentale dans le couple hétéro, représentativité dans les rôles de pouvoir. Les femmes dans l'histoire (Enheduanna, la première poétesse de l'histoire, Cléopâtre, la savante Hypatie d'Alexandrie, Tomoe Gozen la samouraï japonaise, Jane Austen, Joséphine Baker...). Action culturelle en 2025 : - Conférence d'Annie Coste « les femmes musiciennes sont-elles dangereuses ? », le 04/04 à la médiathèque de Lespignan. - Théâtre : Cie La Palabre « Portraits de dames », le 28/11 à Colombiers. - Musique : showcases de Lucie Folch le 16/05 à la médiathèque de Maureilhan, de Nika le 23/05 à la médiathèque de Colombiers, atelier chant avec Caroline Sentis le 26/04 à la médiathèque de Maraussan, concert pour bébé de Nolika le 01/04 à la médiathèque de Montady. - Livre : 2 illustratrices accueillies sur Dessine-moi une histoire le 29/03 à Nissan-Lez-Ensérune : Anna Chronique (BD) et Leen (manga). Sur 44 intervenants (artistes, scientifiques, etc.), 33 sont des femmes.

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 : ✓ 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	L'action consiste à : ✓ 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'événement organisés
Référent	Service culture
Calendrier	2024-2026
Bilan 2024	Dans le cadre de la culture : - 8 spectacles sur 26 sont dirigés par des femmes. - La composition des équipes artistiques est de 30 femmes pour 57 hommes. - La date du vendredi 30 Août pour le Festival Invitations était 100% Féminine avec le double plateau « De l'Occitanie à la Colombie » avec « La Mal Coiffée » et « La Perla ». Tous les doubles plateaux du vendredi étaient composés de chanteuses en 1^{ère} partie. Le vendredi 23 août : « Ndobbo Emma », le vendredi 6 septembre : « Les Steadies ».
Bilan 2025	Dans le cadre de la culture : - 15 spectacles sur 28 sont dirigés par des femmes.

	- La composition des équipes artistiques est de 28 femmes pour 51 hommes. - La date d'ouverture du vendredi 22 Août pour le Festival Invitations était 100% féminine avec le double plateau « Nika Leeflang » et « Nina ATTAL <i>Électric Lady Land</i> ». Les formations artistiques programmées lors du festival 2025 sont à + de 50% dirigées par des femmes. Notre exposition « Droits des femmes » composée de 16 panneaux a été prêtée du 5 mars au 14 avril 2025 à Clermont l'Hérault. Cette exposition peut être prêtée à titre gracieux aux communes membres de La Domitienne.
--	---

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 : ✓ 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	L'action consiste à : ✓ 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	Nombre de marchés concernés Nombre d'entreprises ayant fournis les éléments
Référent	Service de la commande publique
Calendrier	2024-2026
Bilan 2024	- Questionnaire développement durable transmis aux entreprises attributaires avec, dans le pilier social, le public visé par les politiques de lutte contre les discriminations et leviers utilisés. 8 retours de questionnaire sur 16 questionnaires envoyés en 2024. 5 de ces retours évoquent les femmes dans le public visé par des actions contre les discriminations avec comme leviers : le recrutement, la formation, la promotion, un référent dédié, un engagement RSE, des valeurs d'entreprise... - Réflexion sur la systématisation d'un critère « mesures que le titulaire mettra en place pour promouvoir l'égalité femmes-hommes des personnels affectés à l'exécution des prestations (formations,

	conciliation de la vie professionnelle et familiale, égalité de rémunération...) »
Bilan 2025	- Insertion d'un encart dans tous nos marchés publics : <i>L'article L. 2141-4 du Code de la commande publique impose notamment, à tous les acheteurs d'exclure de la procédure de passation des marchés les personnes qui :</i> <i>1. Ont été condamnées au titre de l'article L. 1146-1 du code du travail (relatif à la méconnaissance des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes) ou de l'article 225-1 du code pénal (relatif aux discriminations).</i> <i>2. « Au 31 décembre de l'année précédant celle au cours de laquelle a lieu le lancement de la procédure de passation du marché, n'ont pas mis en œuvre l'obligation de négociation prévue au 2° de l'article L. 2242-1 du code du travail ».</i> <i>Cette déclaration sur l'honneur transmise (via le DUME, DC1, DC4...) par le candidat engage sa responsabilité pénale, en application des articles 441-1 à 441-12 du code pénal relatifs aux peines pour faux et usage de faux.</i> - Questionnaire développement durable toujours transmis aux entreprises attributaires avec, dans le pilier social, le public visé par les politiques de lutte contre les discriminations et leviers utilisés.

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	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. 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.
Objectif	L'action vise à : ✓ Elaborer des statistiques permettant de comparer la situation des femmes et des hommes dans l'établissement afin de prendre les mesures nécessaires
Descriptif	L'action consiste à : ✓ Dans le cadre du rapport social unique, produire et présenter chaque année un rapport de situation comparée au Comité Social Territorial (CST) ✓ Produire et présenter au Conseil communautaire un rapport annuel sur 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	Définition des indicateurs Collecte, analyse des éléments chiffrés, suivi pluriannuel
Référent	Service ressources humaines
Calendrier	Chaque année
Bilan 2024	Présentation du rapport social unique au CST du 22 octobre 2024. Présentation du bilan 2023 du plan d'action relatif à l'égalité professionnelles entre les femmes et les hommes au CST du 27 février 2024.
Bilan 2025	Présentation du rapport social unique au CST du 4 novembre 2025. Présentation du bilan 2024 du plan d'action relatif à l'égalité professionnelles entre les femmes et les hommes au CST du 27 février 2025.

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	L'action vise à : ✓ Assurer des conditions de recrutement non discriminantes ✓ Examiner les modalités de rémunération ✓ Garantir les mêmes conditions d'évolution professionnelle aux femmes et hommes de l'établissement
Descriptif	L'action consiste à : ✓ 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	Nombres d'annonces réalisées Répartition femmes – hommes dans les jurys de recrutement Répartition femmes – hommes des candidats recrutés Niveaux de rémunération des femmes et des hommes
Référent	Service ressources humaines
Calendrier	Chaque année
Bilan 2024	✓ 16 annonces diffusées. ✓ 16 jurys se sont réunis dont 1 était uniquement composé de femmes, 6 jurys mixtes avec autant de femmes que d'hommes et 3 jurys mixtes avec une majorité de femmes et 6 jurys mixtes avec une majorité d'hommes. En tout, 31 femmes et 33 hommes ont participé aux jurys. ✓ 32 candidates féminines et 34 candidats masculins reçus en jurys. ✓ 5 recrutements féminins et 11 recrutements masculins

Bilan 2025	✓ 13 annonces diffusées. ✓ 13 jurys se sont réunis dont 5 jurys mixtes avec autant de femmes que d'hommes et 6 jurys mixtes avec une majorité de femmes et 2 jurys mixtes avec une majorité d'hommes. En tout, 31 femmes et 25 hommes ont participé aux jurys. ✓ 29 candidates féminines et 49 candidats masculins reçus en jurys. 6 recrutements d'agents féminins et 12 recrutements d'agents 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
Référent	Service ressources humaines
Calendrier	Chaque année
Bilan 2024	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 2024, 11 agents ont été promus en avancement de grade dont 4 femmes et 7 hommes.

Bilan 2025	En 2025, 9 agents ont été promus en avancement de grade dont 4 femmes et 5 hommes.
------------	--

Action 3.4.	Informers les agents des impacts de leurs choix en termes de carrière et de retraite
Contexte	Les disparités entre filières sont importantes au sein de la Fonction Publique Territoriale. 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 ». 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
Objectif	L'action vise à : ✓ Eclairer la prise de décision grâce à l'information donnée
Descriptif	L'action consiste à : ✓ Informer les agents dans leurs choix de carrière (temps partiel, congé parental, disponibilité...)
Indicateurs de suivi	Nombre d'agents informés
Référent	Service ressources humaines
Calendrier	Chaque année
Bilan 2024	Un dossier de départ à la retraite pour un agent féminin a été réalisé par le service RH. Une simulation de départ à la retraite a été faite pour un agent féminin. Deux agents informés pour une disponibilité pour convenances personnelles ou une réintégration (1 femme et 1 homme). Un agent informé pour un détachement (1 femme). Deux agents conseillés pour l'inscription aux concours (2 hommes). Quatre agents informés pour une mise à disposition (4 femmes). Recueil des souhaits des agents en matière d'évolution de carrière suite aux entretiens professionnels et réponse individuelle faite. Onze dossiers de médailles du travail ont été déposés dont 7 agents féminins.

Bilan 2025	Un agent féminin informé sur son dossier retraite. Un dossier de départ à la retraite a été engagé par le service RH (1 femme). Deux agents informés pour leur nomination en catégorie A et leur reprise d'ancienneté (1 femme et 1 homme). Quatre agents informés pour leur nomination stagiaire et leur reprise d'ancienneté (1 femme et 3 hommes). Un agent informé pour un congé maternité (1 femme). Deux agents accompagnés et conseillés pour l'inscription aux concours (2 hommes). Un agent renseigné pour un titre de séjour (1 femme). Un agent informé sur une réintégration suite à un détachement (1 homme). Recueil des souhaits des agents en matière d'évolution de carrière suite aux entretiens professionnels et réponse individuelle faite. Trois dossiers de médailles du travail ont été déposés dont 2 agents féminins.
------------	---

Action 3.5.	Favoriser l'articulation vie professionnelle – vie personnelle
Contexte	La conciliation des temps de vie professionnelle et personnelle est une difficulté récurrente, principalement pour les femmes. 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.
Objectif	L'action vise à : ✓ Faciliter l'articulation vie professionnelle – vie personnelle des agents ✓ Favoriser la flexibilité de l'organisation du temps de travail ✓ Améliorer la qualité de vie au travail ✓ Favoriser la parentalité partagée
Descriptif	L'action consiste à : ✓ Actualiser 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 ✓ Poursuivre le télétravail afin de continuer à réduire les temps de déplacements ✓ Réaliser un bilan annuel de la mise en œuvre du télétravail ✓ 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	Nombre de jours, d'agents en télétravail, le cas échéant
Référent	Service ressources humaines
Calendrier	✓ Bilan annuel sur le télétravail ✓ Actualisation du règlement du temps de travail : 2024 ✓ Charte des temps : 2025
Bilan 2024	Présentation du bilan annuel 2024 sur le télétravail au CST du 8 octobre 2024.
Bilan 2025	Présentation du bilan annuel 2025 sur le télétravail au CST du 4 novembre 2025.

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	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 excédant 10 000 habitants. Pour autant La Domitienne souhaite s'inscrire dans cette démarche. Les victimes éprouvant des difficultés à témoigner, ce dispositif doit permettre d'identifier, recenser et sanctionner de tels agissements.
Objectif	L'action vise à concevoir un dispositif : ✓ 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 ✓ Réfléchir à un partenariat avec le centre de gestion
Descriptif	Le dispositif de signalement doit prévoir : ✓ 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	Calendrier de mise en place de la procédure Nombre de saisine
Référent	Service ressources humaines
Calendrier	2024
Bilan 2024	Aucune saisine n'a été faite pour 2024, suite à la mise en place en décembre 2023 du dispositif de signalement.
Bilan 2025	Aucune saisine du dispositif n'a été faite pour 2025 ayant un rapport avec des situations de violences sexistes et sexuelles.

Action 4.2.	Sensibiliser aux comportements discriminatoires, aux risques et aux sanctions de tels comportements
Contexte	Les femmes et les hommes peuvent être victimes de violences sexistes et sexuelles au travail, cependant les femmes sont surreprésentées parmi les victimes. 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.
Objectif	L'action vise à : ✓ Sensibiliser l'ensemble des agents aux différentes manifestations du sexisme au travail ✓ Faire connaître les dispositifs existants
Descriptif	L'action consiste à : ✓ Mener des actions 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	Nombre d'actions de sensibilisation Nombre de supports utilisés Nombre d'agents sensibilisés
Référent	Service des ressources humaines
Calendrier	2024 - 2026
Bilan 2024	La Domitienne a été « chef de file » pour coordonner avec le CNFPT une formation en union de collectivités sur le thème de la « Sensibilisation Egalité Homme Femme / Lutte contre les violences sexuelles, sexistes et les discriminations ». Cette formation n'a pas pu être mise en œuvre faute d'intervenant du CNFPT. Elle sera programmée en 2025 et se déroulera sur 1 journée en présentiel ou distanciel,
Bilan 2025	Par faute d'intervenants non disponibles au CNFPT, la formation en union de collectivités sur le thème de la « Sensibilisation Egalité Homme Femme / Lutte contre les violences sexuelles, sexistes et les discriminations » n'a pas pu être réalisée en 2025.

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 : ✓ 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 : ✓ 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
Référent	Service des ressources humaines
Calendrier	2024
Bilan 2024	
Bilan 2025	

A MAUREILHAN, le 16 janvier 2026