

Envoyé en préfecture le 17/04/2026

Reçu en préfecture le 17/04/2026

Publié le 17/04/2026

ID : 040-214001927-20260408-260408H2558H1-DE



ÉGALITÉ FEMMES - HOMMES

RAPPORT 2025

PARTIE 1

Avant-Propos

Envoyé en préfecture le 17/04/2026

Reçu en préfecture le 17/04/2026

Publié le 17/04/2026

ID : 040-214001927-20260408-260408H2558H1-DE



CADRE LÉGAL ET RÉGLEMENTAIRE

La loi 2014-873 du 4 août 2014

pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a renforcé le rôle des acteurs publics dans la promotion de l'égalité femmes / hommes. Elle prévoit à terme que soit développée dans toutes les institutions publiques locales une approche intégrée de l'égalité femmes/ hommes c'est-à-dire une démarche transversale visant à tenir compte de la situation respective des femmes et des hommes dans toutes les politiques déclinées par la collectivité ou l'établissement public.

En application de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, les communes et établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de plus de

20 000 habitants, les départements et les régions doivent présenter à l'assemblée délibérante un rapport annuel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Les modalités et contenu de ce rapport ont été précisés par le décret 2015-761 du 24 juin 2015 :

- Il doit faire état de la politique des ressources humaines de la collectivité en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en ce qui concerne le recrutement, la formation, le temps de travail, la promotion professionnelle, les conditions de travail, la rémunération, l'articulation vie professionnelle/ vie personnelle.
- Au-delà de l'état des lieux, il doit également comporter un bilan des actions menées et des ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il décrit les orientations pluriannuelles retenues.
- Sont le cas échéant également présentées les politiques menées par l'EPCI sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.



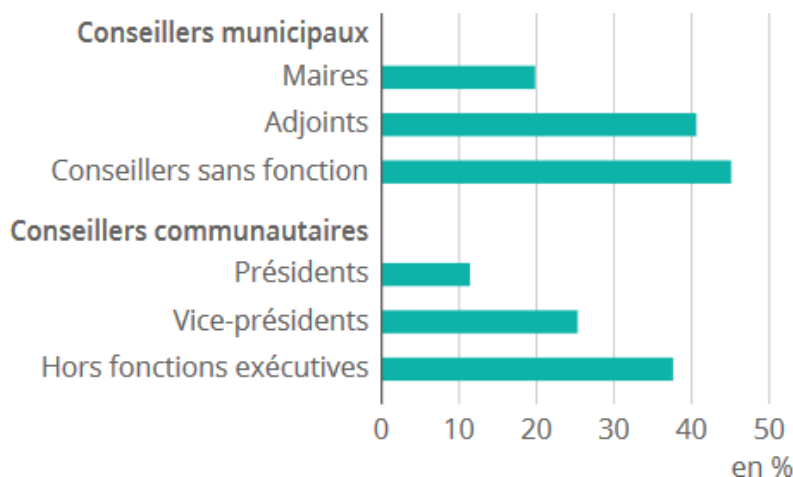
PARTIE 2

Les élus et le cadre réglementaire relatif à la parité pour promouvoir l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives

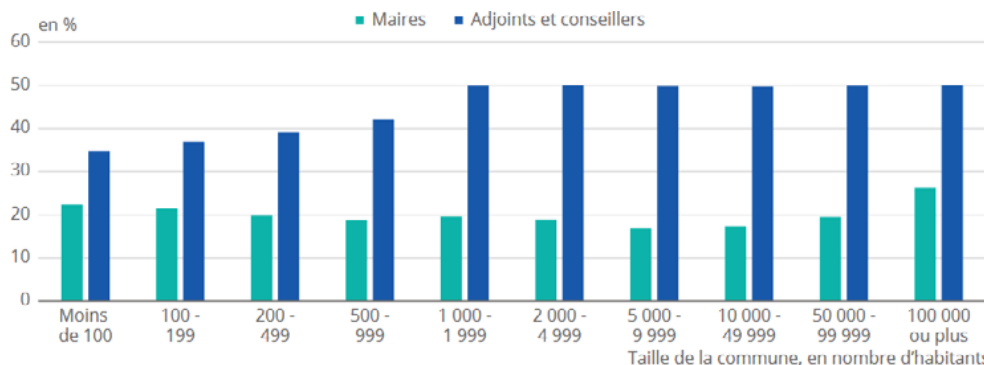
LA REPRÉSENTATION DES FEMMES AU SEIN DES CONSEILS MUNICIPAUX

L'ouvrage : « Femmes et hommes, l'égalité en question » – Insee références – Éditions 2022 rédigé par Xavier Niel (DGCL) met en évidence que les femmes sont davantage présentes dans la vie politique locale mais sur des fonctions moins élevées que les hommes.

À l'issue des élections municipales de 2020, la part des femmes parmi les élus locaux a légèrement progressé pour atteindre 42 %, soit davantage que parmi les élus aux scrutins nationaux (39 % parmi les députés et sénateurs). Les femmes représentent 45 % des conseillers sans fonction et 41 % des adjoints, contre seulement 20 % des maires.



L'alternance obligatoire d'un homme et d'une femme dans la représentation des listes électorales s'applique depuis 2014 aux communes de 1 000 habitants ou plus. En dessous de ce seuil, la parité n'est pas obligatoire et la part des femmes parmi les élus n'est que de 38 % : plus les communes sont petites, moins les femmes sont nombreuses dans ces conseils municipaux.





22 % des maires des communes de moins de 100 habitants sont des femmes, contre 19 % dans les communes de 500 à 1 000 habitants. Les plus grandes communes, de 100 000 habitants ou plus, sont aussi un peu plus souvent dirigées par des femmes (26 %) que celles ayant une population inférieure. Dans l'Union européenne, la France fait partie des pays où les femmes sont les plus représentées au sein des conseils municipaux.

LES LOIS SUR LA PARITÉ POUR PROMOUVOIR L'ÉGAL ACCÈS DES FEMMES ET DES HOMMES AUX MANDATS ÉLECTORAUX ET FONCTIONS ÉLECTIVES

- **Révision constitutionnelle du 8 juillet 1999** : les articles 3 et 4 de la Constitution de 1958 sont modifiés. Il est ajouté à l'article 3 que la loi « favorise l'égal accès des hommes et des femmes aux mandats électoraux et aux fonctions électives », et précisé dans l'article 4 que « les partis et groupements politiques contribuent à la mise en œuvre de ce principe ».
- **Loi du 6 juin 2000** : la première loi dite de parité est promulguée. Elle contraint les partis politiques à présenter un nombre égal de femmes et d'hommes lors des scrutins de liste :
 - L'alternance stricte s'applique pour les élections à un tour, européennes et sénatoriales à la proportionnelle ;
 - La parité par tranche de six pour les élections à deux tours, régionales et municipales (communes de 3 500 habitant(e)s et plus).
 - Pour les élections législatives, elle n'est pas contraignante, mais incitative, en prévoyant une retenue sur la première fraction de la dotation financière des partis politiques. Cette retenue correspond à la moitié de la différence entre le pourcentage des candidat(e)s du sexe le moins représenté et l'objectif de 50 % de candidat(e)s de chaque sexe.
- **Loi du 10 juillet 2000** : les grand(e)s électeur(rice)s des « départements élisant au moins trois sénateurs » votent désormais par scrutin de liste (ce qui représente les 2/3 des sénateur(ice)s). Le scrutin de liste ne concernait jusqu'alors que les « départements élisant cinq sénateurs et plus ».
- **Loi du 11 avril 2003** : les modes de scrutin des élections régionales et européennes sont réformés. L'alternance stricte femme / homme est instaurée pour les listes des élections régionales et confirmée pour les élections européennes.
- **Loi du 30 juillet 2003** : la loi réforme le mode de scrutin des sénatoriales. Le scrutin de liste et l'application de la proportionnelle concernent désormais les « départements élisant au moins quatre sénateurs » (et non plus trois). Le scrutin uninominal, ne comportant aucune obligation paritaire aux yeux de la loi, représente la moitié des sièges sénatoriaux.
- **Loi du 31 janvier 2007** : la loi impose une alternance stricte femme/homme dans la composition des listes électorales municipales (de 3 500 habitant(e)s et plus) et introduit une obligation de parité dans les exécutifs régionaux et municipaux (de 3 500 habitant(e)s et plus). Elle augmente la retenue financière encourue par les partis politiques qui ne respectent pas la parité des investitures lors des élections législatives à 75 % de l'écart à la moyenne (à partir de 2012),

et contraint les candidat(e)s aux élections cantonales à se présenter au côté d'un(e) suppléant(e) de l'autre sexe (système du « ticket paritaire »).

- **Loi du 17 mai 2013** : la loi réforme le scrutin pour l'élection des conseiller(e)s départementaux, des conseiller(e)s municipaux et des conseiller(e)s communautaires, et modifie le calendrier électoral :
 - Désormais, les communes de 1 000 habitants et plus (contre 3 500 habitants auparavant) élisent leur conseil municipal au scrutin de liste, sans vote préférentiel ni panachage, en respectant l'alternance stricte femme / homme.
 - Lors des élections municipales, les conseiller(e)s communautaires sont également élu(e)s : ces dernier(e)s sont issu(e)s des mêmes listes que les conseiller(e)s municipaux, et respectent l'alternance stricte femme/ homme.
 - Les conseils généraux deviennent les conseils départementaux. Les élections cantonales deviennent les élections départementales.
 - L'élection des conseillers départementaux se fait désormais au scrutin binominal majoritaire : sur chaque canton doit se présenter un binôme femme / homme. Le nombre de cantons a donc été divisé par deux. Les exécutifs départementaux sont eux aussi soumis à une exigence paritaire. Auparavant les élu(e)s étaient renouvelé(e)s par moitié tous les trois ans ; désormais, Le renouvellement est intégral, tous les 6 ans.

- **Loi du 2 août 2013** : la loi réforme le scrutin des élections sénatoriales :
 - Le scrutin de liste est de nouveau appliqué dans les « départements qui élisent au

moins trois sénateurs », ce qui représente environ 73 % des sièges.

- Les sénateur(rice)s sont élu(e)s au suffrage indirect : ils et elles sont désigné(e)s par un collège électoral, composé d'élus locaux. Ces dernier(ère)s sont élu(e)s au sein de leur conseil, au scrutin de liste. Désormais, dans les communes de 1 000 habitants et plus, les conseils municipaux élisent leurs délégué(e)s sur des listes composées alternativement d'un candidat de chaque sexe.
- **Loi du 14 février 2014** : la loi prévoit d'étendre les règles concernant le non cumul, à compter de 2017, entre :
 - Le mandat parlementaire national ou européen et une fonction exécutive locale (président(e) ou vice-président(e) d'un conseil régional, départemental ou d'une intercommunalité, maire ou adjoint(e) au maire) ;
 - Le mandat parlementaire avec plusieurs mandats locaux (conseiller(e) régional(e), départemental(e) ou municipal(e)) ;
 - Plusieurs mandats locaux et fonctions exécutives locales (sauf EPCI) : un(e) élu(e) peut avoir deux mandats locaux dont une fonction exécutive locale, plus éventuellement une fonction exécutive locale dans un EPCI.
- **Loi du 4 août 2014 (dite loi Vallaud-Belkacem)** : cette loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes comprend un titre entier « visant à mettre en œuvre l'objectif constitutionnel de parité ». Il prévoit notamment le doublement des pénalités à l'encontre des partis politiques ne respectant pas la parité aux élections législatives.



- **Loi du 27 décembre 2019** : elle prévoit la modification du code électoral afin de renforcer la parité au sein des exécutifs des Établissements Publics de Coopération Intercommunale (EPCI). La loi révisé le pacte de gouvernance entre les EPCI et les communes

membres afin de fixer des objectifs de parité aux instances de gouvernance et aux commissions. Le renforcement de la parité dans les intercommunalités et les communes est repoussé à un futur texte dont les dispositions s'appliqueront en 2026.

Envoyé en préfecture le 17/04/2026

Reçu en préfecture le 17/04/2026

Publié le 17/04/2026

ID : 040-214001927-20260408-260408H2558H1-DE



LA REPRÉSENTATION DES FEMMES AU SEIN DE NOTRE CONSEIL MUNICIPAL

Comme au niveau national, la gouvernance de Mont de Marsan en janvier 2020 est marquée par une plus faible représentation des femmes.

Toutefois, si l'exécutif est aujourd'hui masculin, la répartition des fonctions d'adjoint est en revanche paritaire au sein du conseil municipal.

PARTIE 3 Les agents

LES EFFECTIFS

Au 31 décembre 2025, la Ville de Mont de Marsan employait 306 agents soit une stabilisation par rapport à l’année 2024. Le taux de féminisation est stabilisé sur les 3 dernières années à hauteur de 29% mais reste très bas au regard des statistiques nationales. En effet, selon une étude de la DGAFP (Direction Générale de l’Administration et de la Fonction Publique – Juillet 2025) la part des femmes dans l’emploi public est de 61% au sein de la fonction publique territoriale.

Effectifs de la Ville de Mont de Marsan sur les 3 dernières années.					
2023		2024		2025	
Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
87	212	86	220	88	218
29%	71%	28%	72%	29%	71%
299		306		306	

Évolution des effectifs 2023-2025									
	2023			2024			2025		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Administrative	33	6	39	31	4	35	29	6	35
Animation	1	1	2	1	1	2	0	1	1
Culturelle	5	2	7	5	1	6	6	1	7
Emplois hors filière	1	1	2	0	1	1	0	0	0
Sécurité	4	11	15	4	10	14	4	12	16
Sportive	2	8	10	2	9	11	2	7	9
Technique	41	183	224	43	194	237	47	191	238
Total	87	212	299	86	220	306	88	218	306

Les effectifs de la filière technique sont stables pour 2025 par rapport aux effectifs de l’année 2024. Les effectifs de la filière administrative sont stables par rapport à l’année 2024. Les effectifs de la filière police municipale sont en augmentation de 14%.

Filière Technique		
	2024	2025
Femmes	43 (18%)	47 (20%)
Catégorie A	2	1
Catégorie B	1	1
Catégorie C	40	45
Hommes	194 (82%)	191 (80%)
Catégorie A	1	2
Catégorie B	12	14
Catégorie C	181	175
	237	238

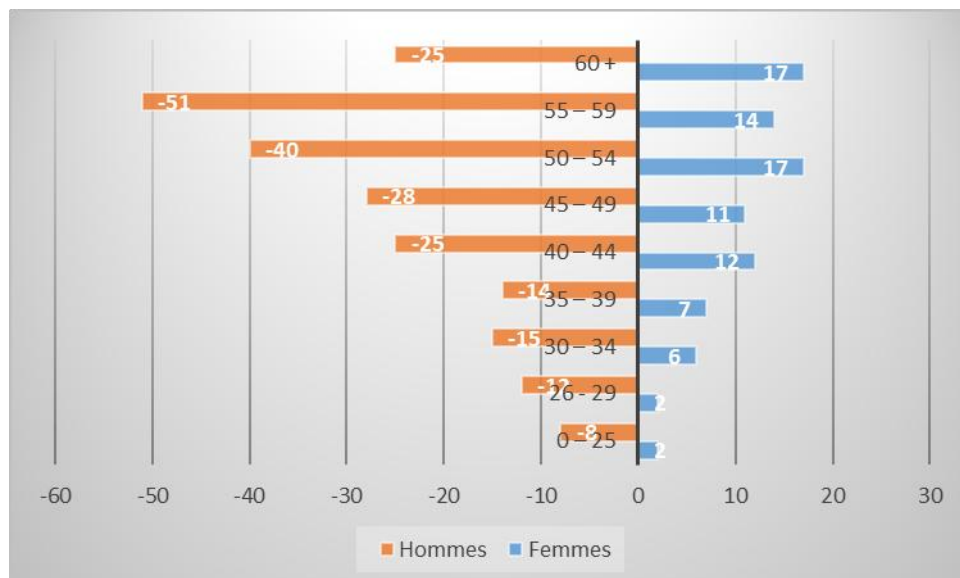


Pourcentage de femmes et d'hommes par tranche d'âges au 31/12/2025

Pourcentage de femmes et d'hommes par tranches			
	Effectif	Femmes	Hommes
Moins de 30 ans	24	17%	83%
De 30 à 39 ans	42	31%	69%
De 40 à 49 ans	76	30%	70%
De 50 et plus	164	29%	71%
	306		

Les hommes sont majoritaires sur l'ensemble des tranches d'âges avec un taux de féminisation le plus faible sur la tranche d'âge des moins de 30 ans.

Pyramide des âges au 31/12/2025



La moyenne des âges au sein de la Ville de Mont de Marsan est de 48 ans comparable à la moyenne des âges de l'année 2024.

Moyenne des âges au 31/12/2025 par filière

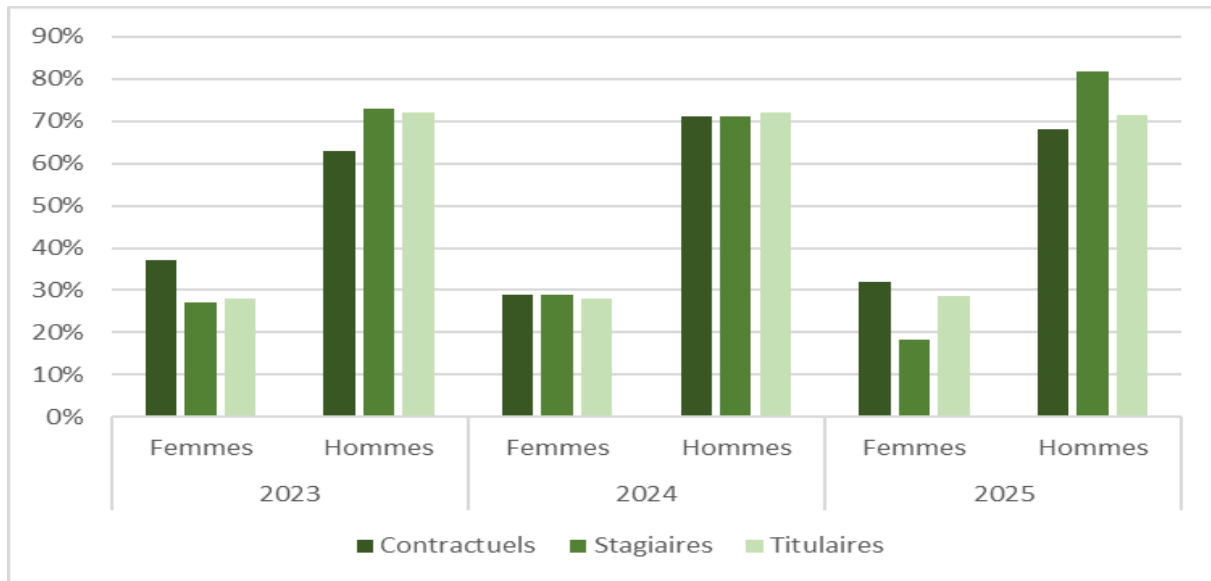
	Femmes	Hommes
Administrative	49,5	47
Animation	0	32
Culturelle	44	59
Hors filière		0
Sportive	63	53
Technique	49,5	47,5
Police municipale	40	48,5

La moyenne des âges des femmes est plus élevée sur **les filières sportive et administrative**.

Quant à celles des hommes, elle est plus élevée sur **la filière culturelle** et la filière **police municipale**.



LA RÉPARTITION DES AGENTS PAR GENRE ET PAR STATUT DE 2023 À 2025

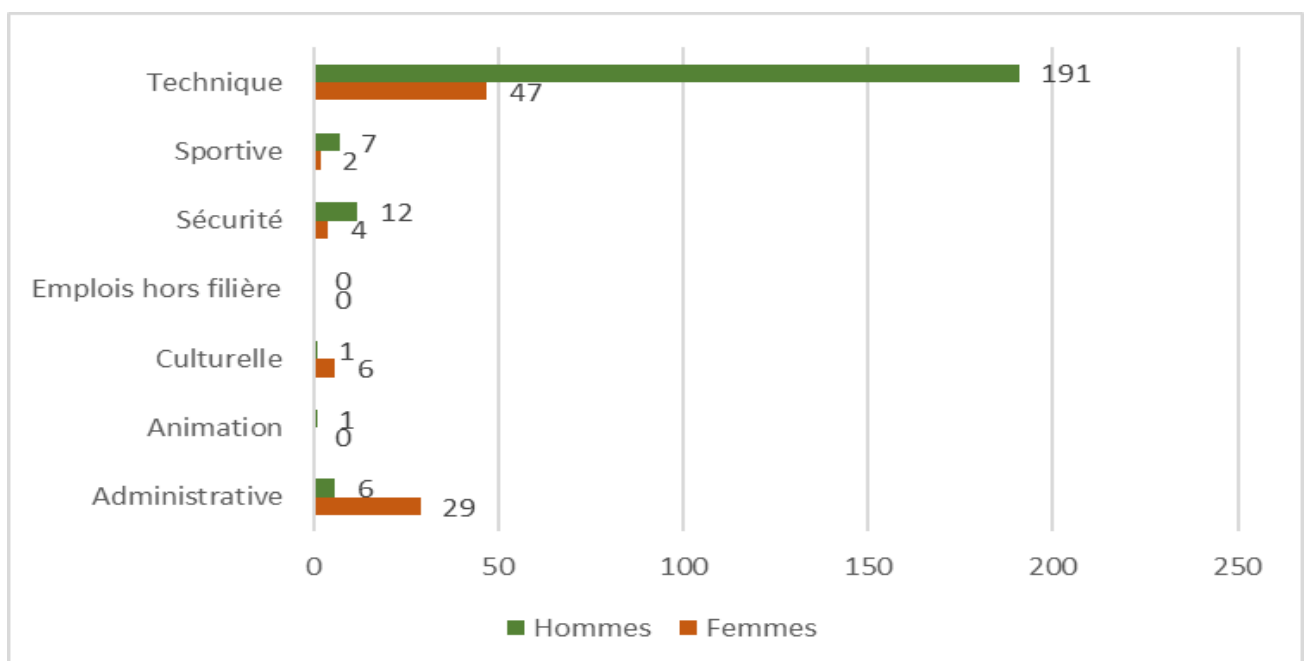


Le pourcentage de femmes et d'hommes au sein des agents titulaires est stable de 2023 à 2025. Le taux de stagiaires est en baisse auprès des femmes, et est en forte hausse auprès des hommes. Le pourcentage de femmes contractuels est stable depuis 2024 (30%) et celui des hommes également (70%).

LA RÉPARTITION DES AGENTS PAR GENRE ET PAR FILIÈRE AU 31/12/2025

La filière technique est la plus représentée au sein de la Ville (77 % des emplois) et occupée à 80 % par des hommes. Les femmes sont majoritaires dans la filière administrative (9.5% des emplois de la Ville) et 83 % des emplois de la filière administrative sont occupés par des femmes.

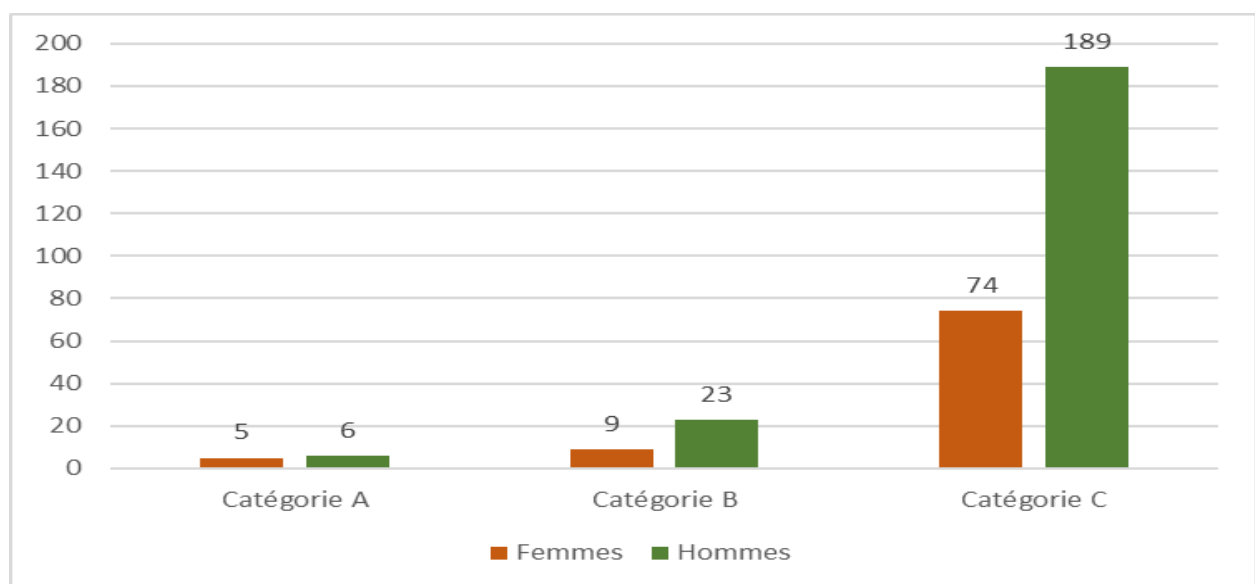
Nombre d'agents par genre et filière au 31/12/2025



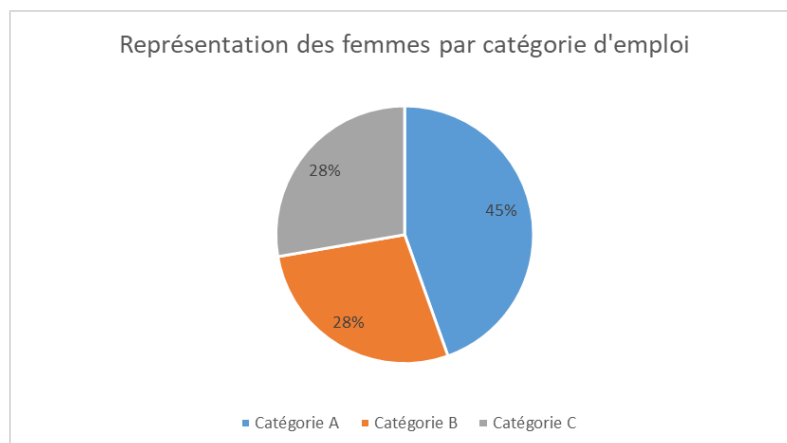


	2023		2024		2025	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administrative	85%	15%	89%	11%	83%	17%
Animation	50%	50%	50%	50%	0%	100%
Culturelle	71%	29%	83%	17%	86%	14%
Emplois hors filière	50%	50%	0%	100%	0%	0%
Sécurité	27%	73%	29%	71%	25%	75%
Sportive	20%	80%	18%	82%	22%	78%
Technique	18%	82%	18%	82%	20%	80%

LA RÉPARTITION DES AGENTS PAR GENRE ET PAR CATÉGORIE AU 31/12/2025

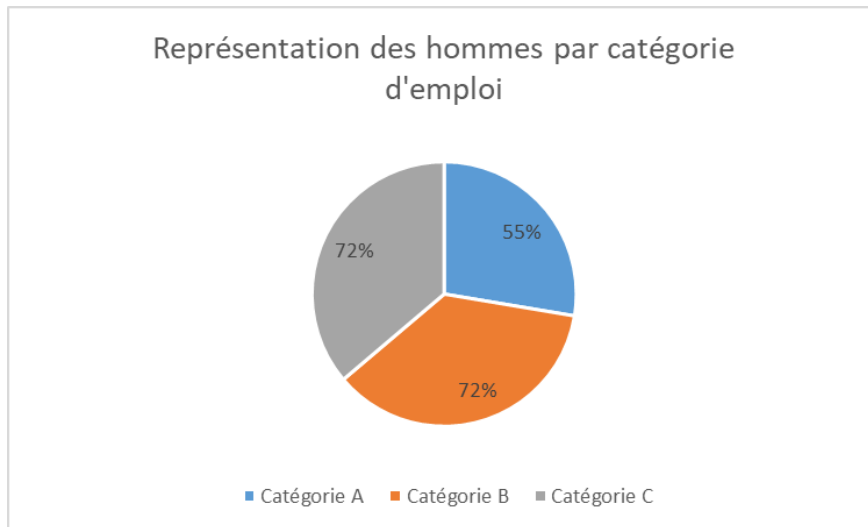


85.42 % des agents de la collectivité sont de **catégorie C**, 10.76 % de **catégorie B** et 3.82 % de **catégorie A**. Les femmes occupent des emplois de catégorie C à 28%, des emplois de catégorie B à 29% et des emplois de catégorie A à 45%.

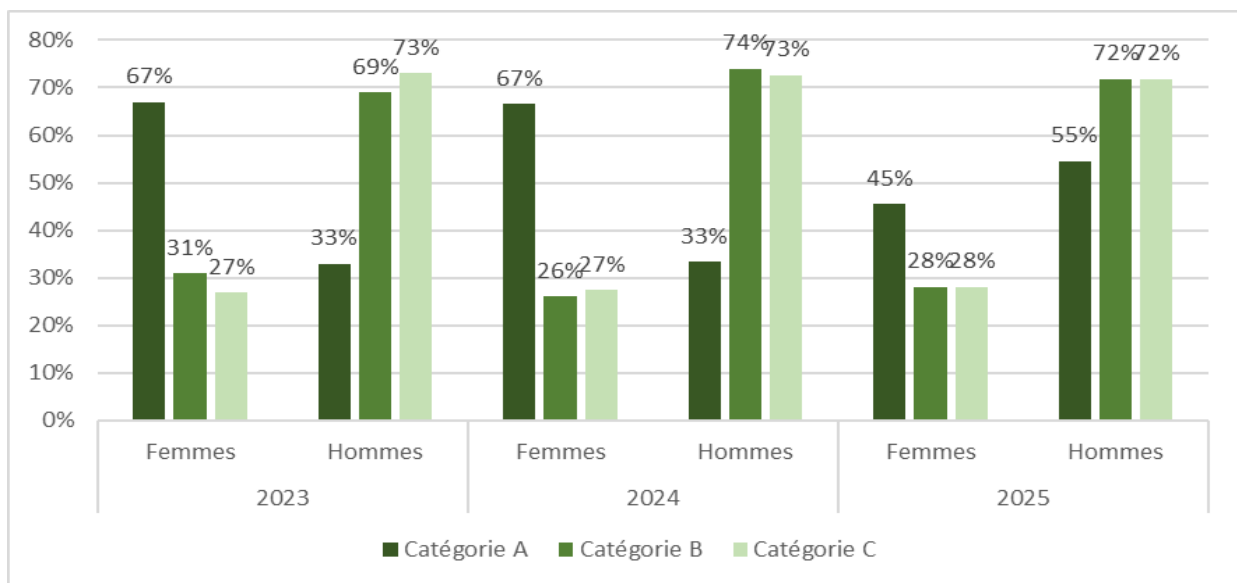




La répartition des hommes est totalement différente de celle des femmes selon la catégorie d'emploi : les hommes occupent des emplois majoritairement au sein des 3 catégories.



Pourcentage d'agents par genre dans chaque catégorie du 01/01/2023 au 31/12/2025



La part des hommes sur la **catégorie A** a nettement progressé (33% en 2023 et 2024 contre 55% en 2025), avec la conséquence d'une baisse de la part des femmes sur la **catégorie A** en 2025 (45% contre 67% en 2023 et 2024).

La part des hommes et des femmes reste stable sur les emplois de **catégorie C** sur les trois dernières années.



LES AVANCEMENTS DE GRADE 2025

L'avancement de grade permet à un fonctionnaire d'accéder au grade immédiatement supérieur, soit à l'ancienneté, soit suite à la réussite d'un examen professionnel.

21 avancements de grade réalisés en 2025 dont 23.8% à destination d'agents féminins (5).

LES PROMOTIONS INTERNES 2025

6 agents promus dont :

- 4 hommes : 1 homme en catégorie A, 1 homme en catégorie B, et 2 hommes.
- 2 femmes promus en catégorie C

LES POSTES DE DIRECTION PAR GENRE 2025

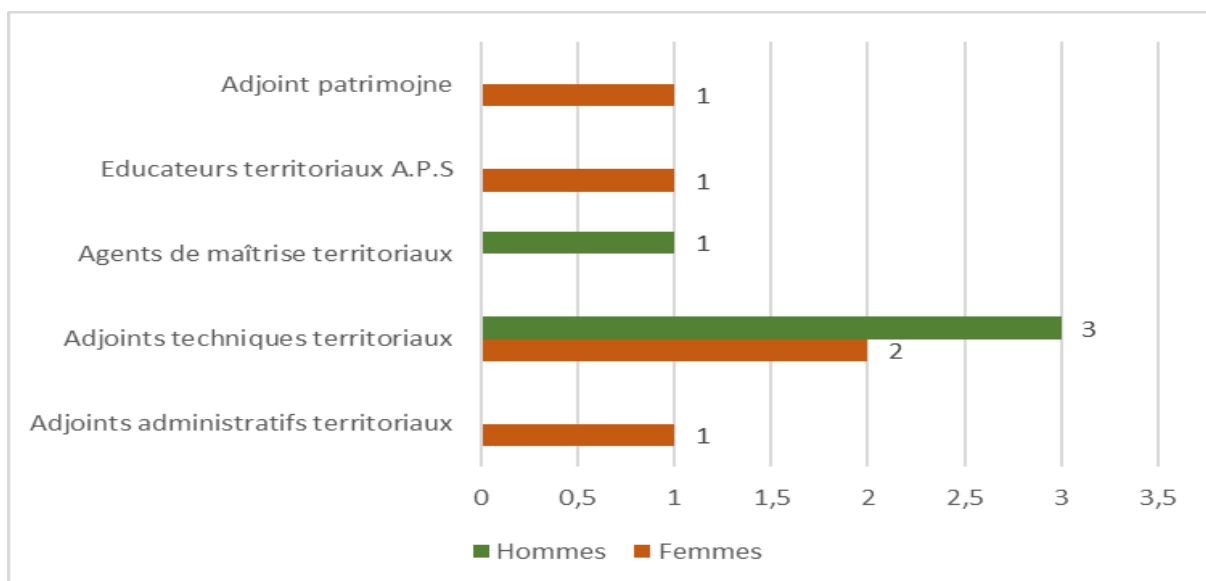
Sur 8 emplois de Direction occupés au sein de la Ville, 75 % sont occupés par des hommes.

L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL 2025

5.68 % des femmes sont à temps partiel, contre 1.83 % des hommes. Les agents de la collectivité sont à 96 % à **temps complet**.

3 postes sont à **temps non complet** en 2025 : 1 femme adjoint technique territorial et 2 hommes éducateurs territoriaux sont à **temps non complet** en 2025 soit 1 %.

Nombre de postes à temps partiel par genre et cadre d'emplois



LES CONGÉS FAMILIAUX 2025

Nombre d'agents par genre ayant bénéficié d'absences familiales en 2025

	Femmes	Hommes	Total
Congé Maternité			
Congé naissance 3 Jours		4	4
Congé Paternité (1enf. : 25 J)		4	4
Congé paternité (naissance multiple)		1	1
Congés Pathologiques			
Examen pré./postnataux		1	1
Décès ascendants	5	3	8
Décès beaux-parents	1	1	2
Décès frères sœurs	1	1	2
Décès Conjoint, enfant			
Déplacement Décès	3		3
Enfants Malades	13	22	35
Maladie très grave beaux paren	1		1
Maladie très grave conjoint	2	1	3
Mariage d'un fils, d'une fille		2	2
Mariage Pacs de l'agent	2	2	4
TOTAL	28	42	70

En 2025, il n’y a eu aucun congé maternité.

Les absences pour enfant malade en 2025 étaient majoritairement prises par des hommes à hauteur de 63 % (contre 59% en 2024).

LES DÉPARTS À LA RETRAITE

En 2025, 8 agents sont partis à la retraite : 6 hommes et 2 femmes.

LES ACCIDENTS DU TRAVAIL – MALADIES PROFESSIONNELLES – ACCIDENTS DE TRAJET

ACCIDENTS DU TRAVAIL



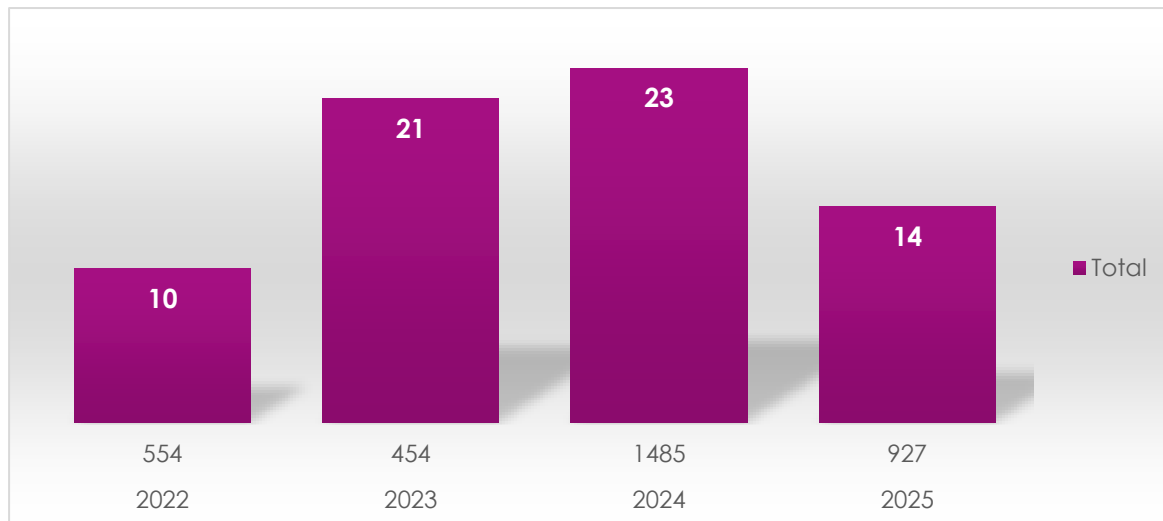


Filière	Hommes	Femmes	Total	Jours d'arrêt		
Administrative	0	1 +2	1	7 +514		0
Technique	12 +4	1	13	920 +561		3
Total	12 +4	2 +2	14	2002		3

➔ 6 AT mais 2 AT antérieurs ayant une incidence de 1075 jour supplémentaire sur les jours d'arrêt

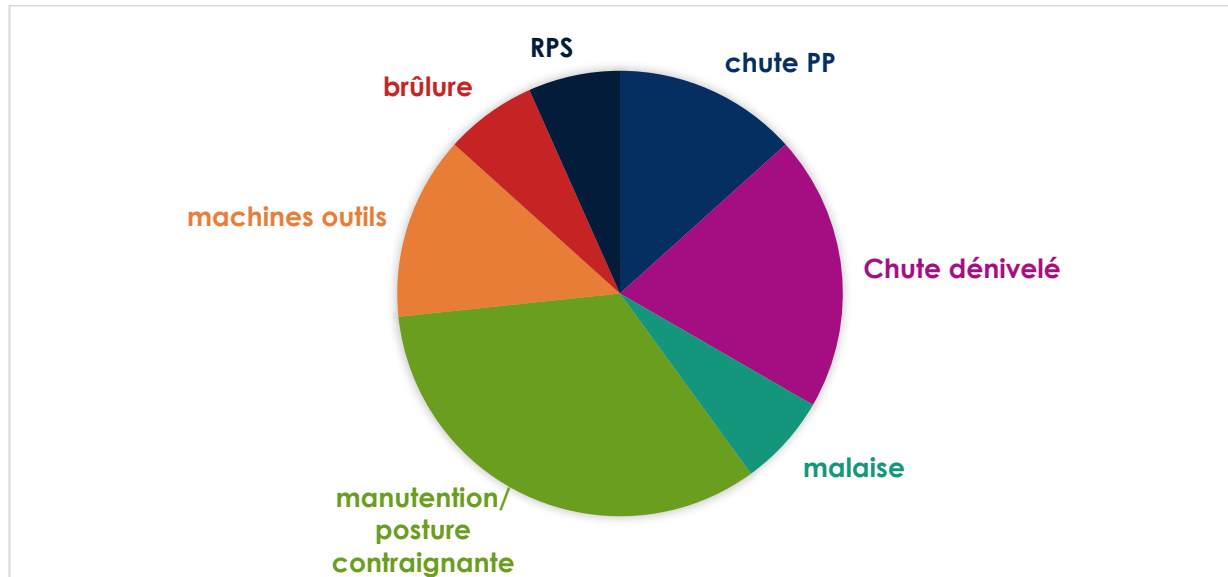
Cadre d'emploi	Hommes	Femmes	Total
Adjointes techniques territoriaux	11	1	11
Adjointes administratifs territoriaux	0	1	1
Attachés territoriaux	0	1	1
Total	11	3	14

Evolution du nombre d'accidents du travail et de jours d'arrêts de 2022 à 2025





Répartition des accidents de travail par type est la suivante



LES MALADIES PROFESSIONNELLES

Filière	Hommes	Femmes	Nombre de jours d'absence	Tableaux MP
Technique	2	1	679	Tbx 57A et B
Total	2	1	679	Tbx 98

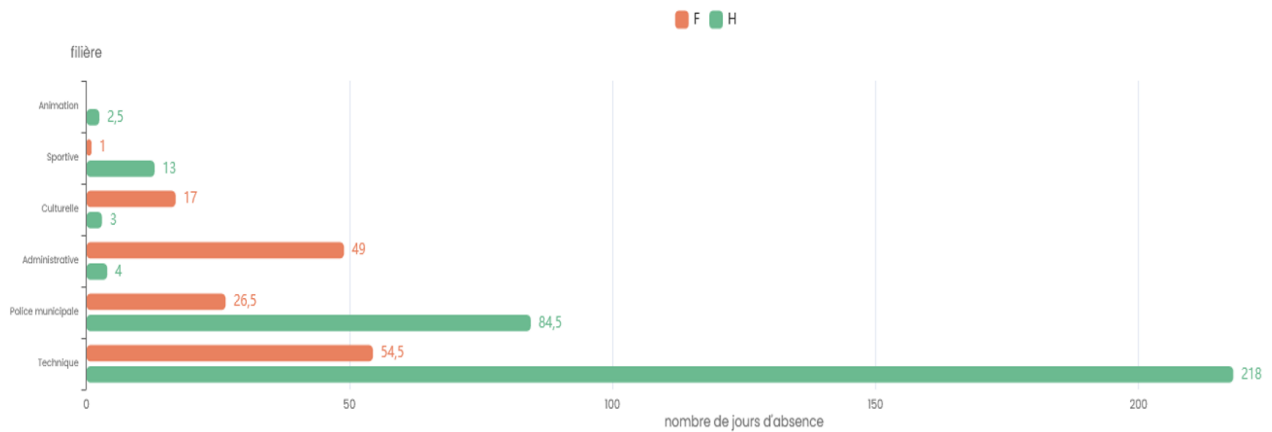
3 autres maladies professionnelles antérieures courent encore et ont généré **913 jours d'absence** comptabilisées sur l'année 2025

LES ETUDES ET AMENAGEMENTS DE POSTES DE TRAVAIL EN 2025.

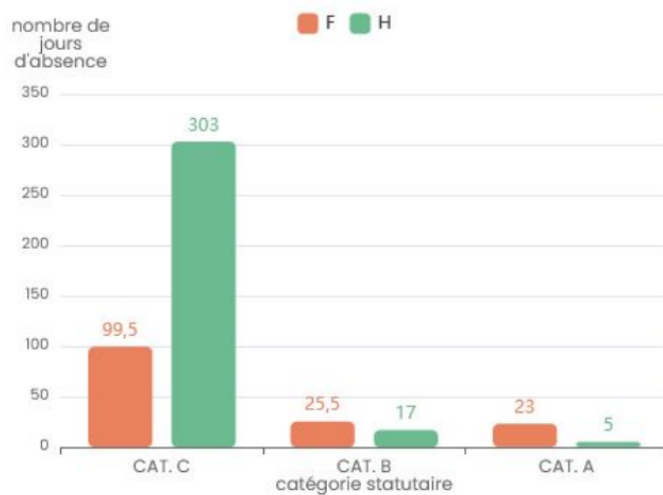
Sexe	Etudes de postes	Aménagements de postes
Femmes 26	41	374
Hommes 15		6

**FORMATIONS - RECRUTEMENTS ACCOMPAGNEMENTS PROFESSIONNELS****JOURS DE FORMATION REALISES SELON LA FILIERE ET LE SEXE EN 2025**

Nb de jours formation par sexe et filière

**JOURS DE FORMATION REALISES SELON LA CATEGORIE ET LE SEXE EN 2025**

Nb de jours formation par sexe et catégorie

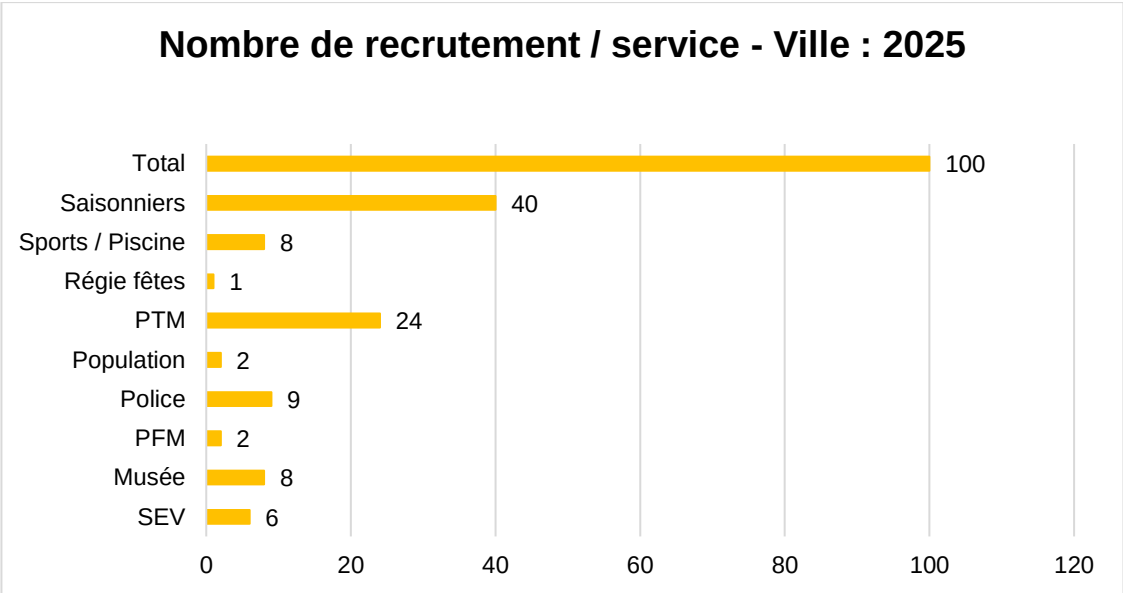


RECRUTEMENTS EN 2025

Le nombre de recrutements par service en 2025 est calculé sur la base des recrutements pour une prise de poste effective en 2025.

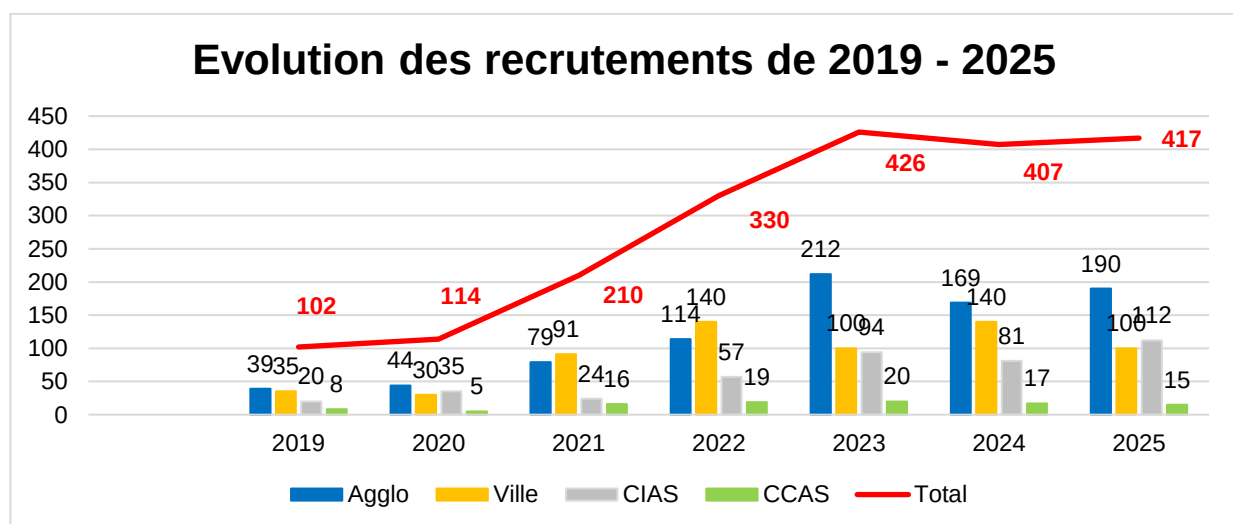
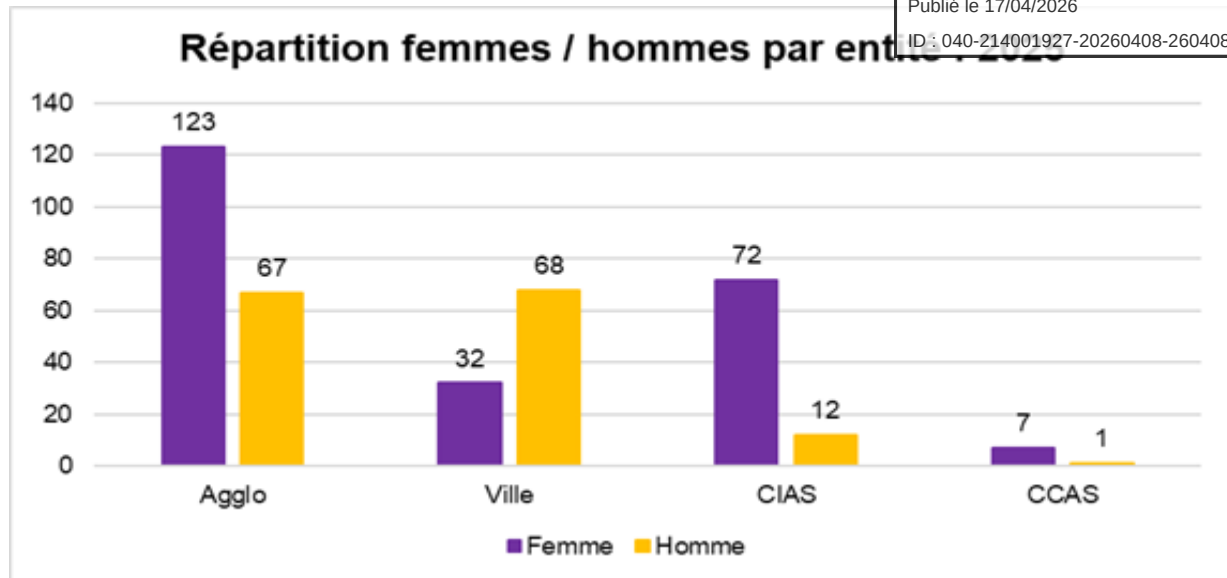
Contrairement à 2024, le nombre total de recrutements présenté ne comprend pas les saisonniers.

Le service du PTM a bénéficié du plus grand nombre de recrutements en 2025 soit 51 %.



Répartition des postes sur l'ensemble des entités





ACCOMPAGNEMENT PROFESSIONNEL DU SERVICE CEF EN 2025

Depuis 2019, le service Compétences Emploi Formation propose des accompagnements professionnels à l'ensemble des agents. Ces derniers peuvent aller du simple conseil RH au bilan professionnel (assimilé à un bilan de compétence simplifié).

L'objectif de la démarche est d'accompagner les agents suivants :

- Les agents en attente d'un reclassement professionnel lié à une inaptitude,
- Les agents en arrêt maladie longue durée quel que soit le motif (> à 3 mois),
- Les agents en poste ayant des contre — indications médicales pouvant entraîner une inaptitude à termes,
- Les agents en quête d'une évolution professionnelle réalisable en interne ou en externe.

Dernièrement le Décret n°2022-1043 du 22 juillet 2022, relatif à la formation et à l'accompagnement



personnalisé des agents publics en vue de favoriser leur évolution professionnelle, renforce la nécessité de mettre en place ce type d'accompagnement pour les agents territoriaux.

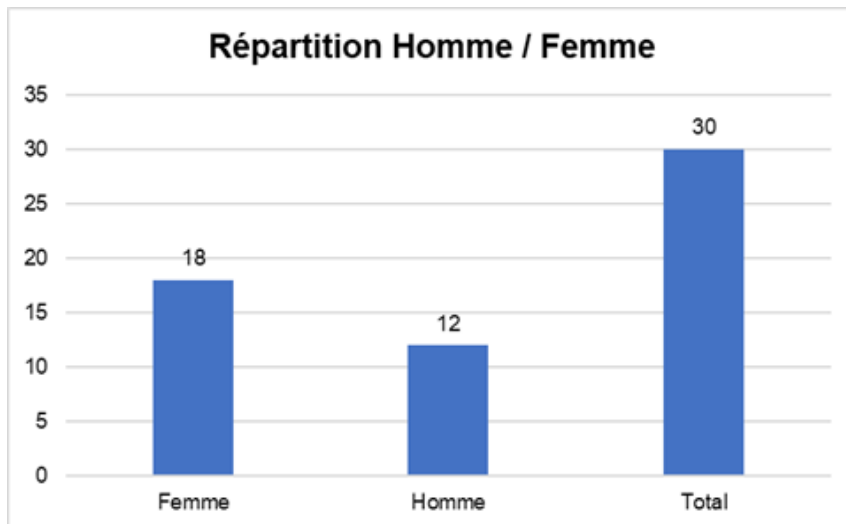
Depuis la création de cette prestation, 245 agents ont été accompagnés par le service CEF :

- 2019-2020 : 28
- 2020-2021 : 56
- 2021-2022 : 42
- 2022-2023 : 52
- 2023-2024 : 37
- 2024-2025 : 30

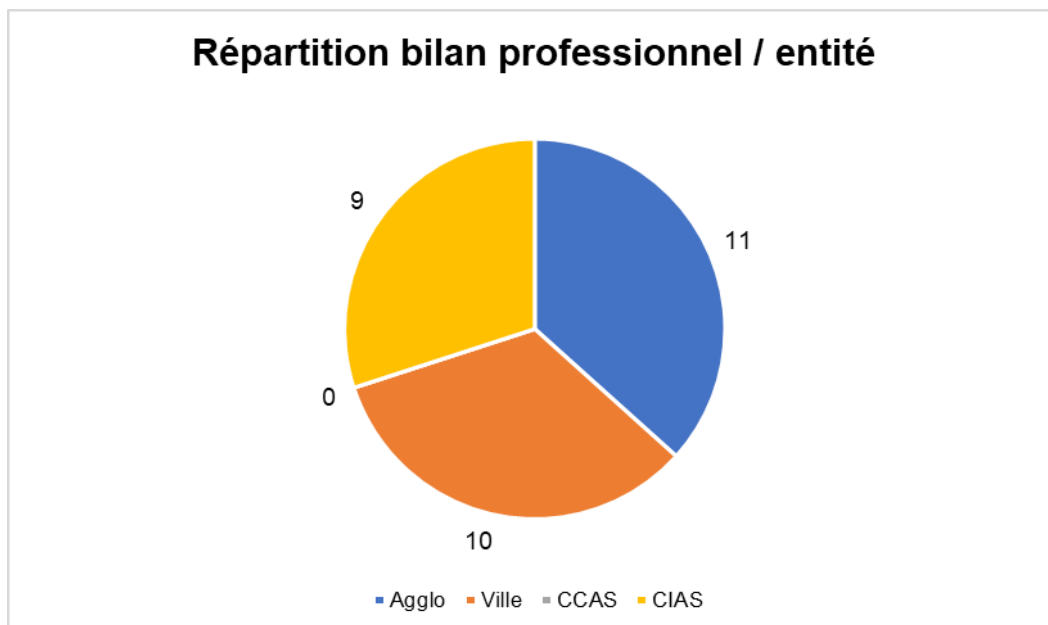
Nombre d'accompagnement par genre en 2025

Sur 30 agents accompagnés en 2025, 18 sont des femmes soit 60%.

Pour rappel en 2024, 37 agents avaient été accompagnés dont 22 femmes représentant ainsi 59% des agents accompagnés.



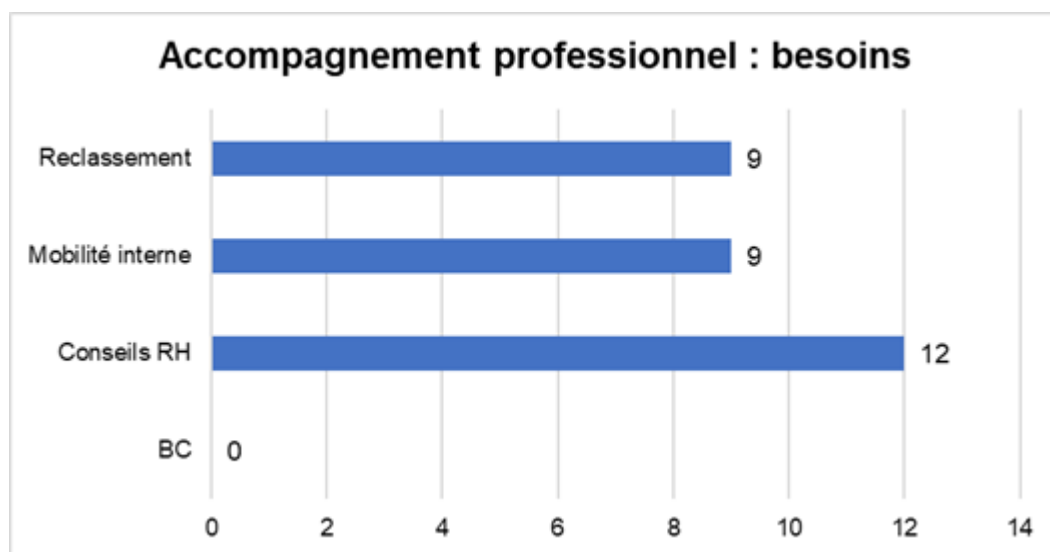
Bilan professionnel par entité en 2025





On constate un équilibre entre le nombre d'agents issus de l'agglomération et de la ville soit respectivement 10 et 11 agents accompagnés par entité. Le médico-social est moins représenté que précédemment.

Les besoins des accompagnements professionnels 2025 sur l'ensemble des entités.



Lors du premier entretien, une présentation de la démarche est réalisée ainsi qu'un diagnostic du besoin. Les deux principaux motifs sont le besoin de reclassement et des conseils RH (évolution professionnelle, relations manager/équipe, réorientation, etc.).



PARTIE 4

Mise en œuvre d'un plan d'action pluriannuel

L'article 80 de la loi 2019-828 de transformation de la fonction publique renforce l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en imposant aux employeurs territoriaux l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action pluriannuel.

Le plan d'action mutualisé (Ville, agglomération, CCAS et CIAS.) égalité professionnelle femmes-hommes 2024-2027 s'articule autour de 4 axes :

- L'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- Les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel, les agissements sexistes ;
- L'égal accès femmes — hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ;
- Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le 1^{er} semestre 2024 a été consacré à la finalisation de la rédaction du plan d'action 2024-2027 dans une démarche intégrée : Présentation du projet au CODIR ; Intégration des propositions du groupe de travail composé de représentants du personnel et de service de chaque entité ; Présentation et avis de l'ensemble des membres du CST et du Conseil Communautaire.

La collectivité a nommé et donne les moyens à son référent égalité femmes-hommes de mener à bien sa mission. En lui permettant d'intégrer le réseau de référents égalité de la fonction publique territoriale du département, il a bénéficié en 2024 de la présentation d'outils tels que le Fonds Egalité Professionnelle (FEP) et du livret partage. Un des objectifs du réseau de référents égalité est de venir épauler les collectivités ayant à mettre en place un plan d'action égalité femmes-hommes, et proposer des échanges de nature à faciliter les choses et transformer ce qui pourrait être une contrainte en une opportunité. La collectivité participe ainsi au fil des années à la professionnalisation de son référent égalité. Pour 2025, la collectivité envisage des formations sur l'égalité entre les femmes et les hommes à destination de son référent. La collectivité est consciente que sensibiliser et participer à la politique d'égalité femmes-hommes ne s'improvise pas et requiert de maîtriser les notions et enjeux de base.

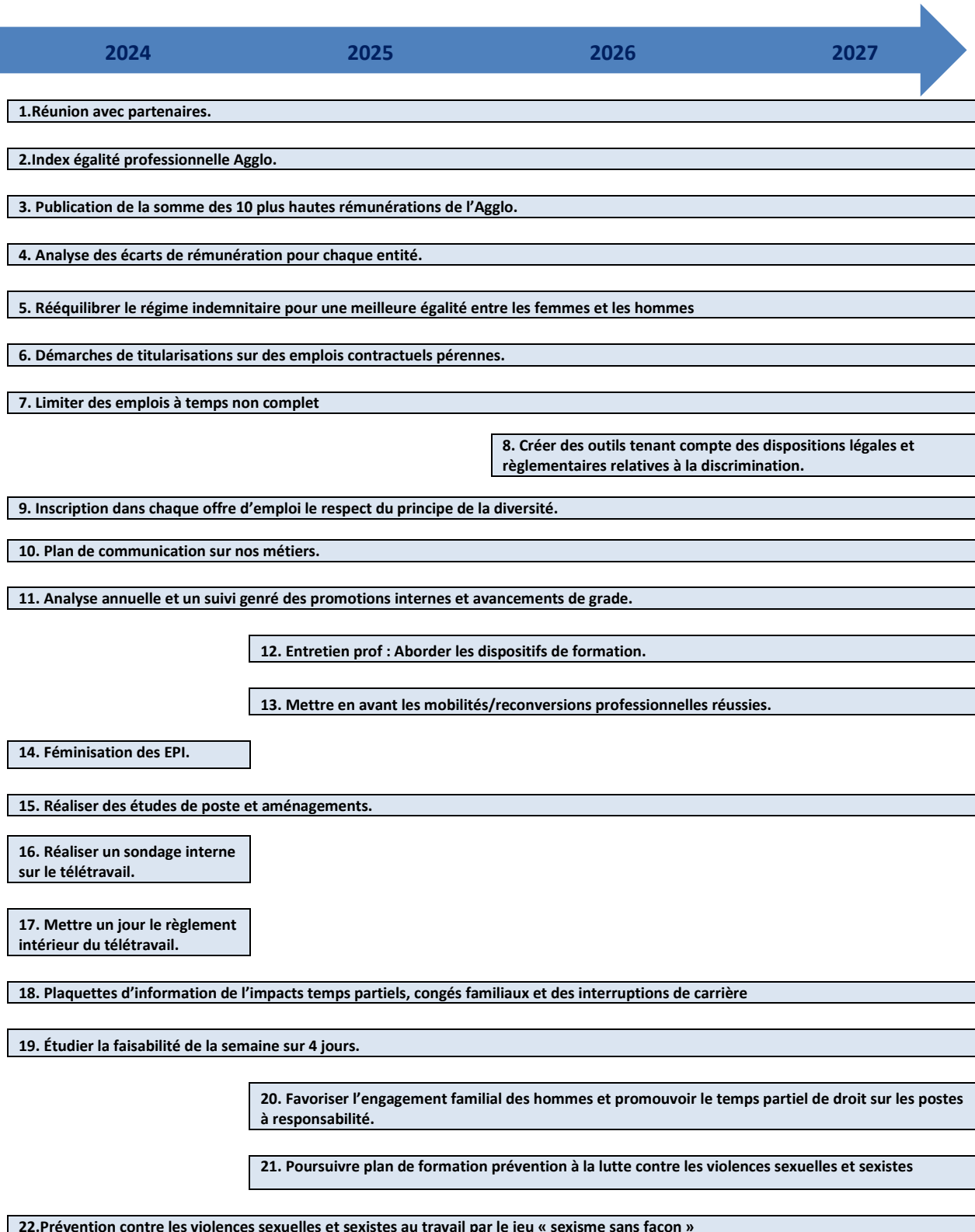
La collectivité pourra se saisir du FEP, si besoin, pour mettre en œuvre son plan d'action. Le FEP a pour objet de cofinancer des projets visant à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les trois versants de la fonction publique. Il est porté par le programme 148 « Fonction publique » de la loi de finances, le FEP est doté d'un million d'euros par an. Pour l'année 2025, la circulaire a été publiée le 10 octobre 2024 et les appels à projet clôturés le 2 décembre 2025. La sélection des candidats s'est effectuée en janvier 2025. Exemples de projets cofinancés par le FEP : Sensibilisation au sexisme par l'utilisation d'un serious game, vis mon job en faveur de la mixité des métiers, salle de lactation, prépa pour Elles.

Le livret partage est le livret d'accueil des référentes et référents égalité professionnelle femmes-hommes dans la fonction publique en Nouvelle-Aquitaine porté par la Direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité en Nouvelle-Aquitaine, et co-financé par l'Agence régionale de Santé et le fonds en faveur de l'égalité professionnelle (FEP). Il vise à : poser un cadre de la mission des référents et référentes égalité professionnelle dans la fonction publique ; Proposer un outil clé en main et mobilisable par l'ensemble des administrations ; Faire gagner du temps aux référents et référentes égalité dans leurs missions en valorisant des ressources



existantes et des idées d'actions qui ont fait leurs preuves. Au sein de la collectivité, l'identification du référent a été améliorée par la mention « référent égalité professionnelle femmes-hommes » dans le bloc signature des mails, une information dans la newsletter des agents de la nomination et des missions du référent égalité professionnelle femmes-hommes est également planifiée sur 2025.

SYNTHESE DE NOTRE PLAN 2024-2027 DEFINISSANT LES ORIENTATIONS PLURIANNUELLES



Envoyé en préfecture le 17/04/2026

Reçu en préfecture le 17/04/2026

Publié le 17/04/2026

ID : 040-214001927-20260408-260408H2558H1-DE



23. Sensibilisation à une communication publique sans stéréotypes de sexe.

24. Rédiger une sous-partie du livret d'accueil du nouvel arrivant relative à l'égalité

25. Rédiger une sous-partie du livret encadrant relative à l'égalité prof.

26. Valoriser symboliquement des dates marquantes.

27. Formation des personnels du CCAS et CIAS à la mixité.

28. Recrutement de volontaires pour une mission civique citoyenneté sur les questions d'égalité

29. Adhérer au dispositif de signalement mis en place par le centre de gestion.