

## Réaliser l'égalité en Nouvelle-Aquitaine 2018-2027 : communication du bilan de la 7ème année de déploiement du plan d'actions (année 2024)

Séance plénière du 16 décembre 2025

*Le CESER salue les avancées constatées dans la mise en œuvre du Plan d'actions Réaliser l'égalité en 2024, dans ses trois volets relatifs à sa politique de gestion interne, de déploiement dans les politiques sectorielles et d'actions partenariales.  
Il appelle néanmoins l'attention du Conseil régional sur l'aggravation des tendances en matière de violences sexistes et sexuelles et de discriminations.  
Il encourage le Conseil régional à consolider son travail dans les différents registres de ce Plan d'actions et dans ses initiatives (dont mise en place du « congé menstruel »).*

L'examen de ce bilan annuel de mise en œuvre du Plan d'Actions « Réaliser l'Égalité » en Nouvelle-Aquitaine est l'occasion pour le CESER de saluer les progrès accomplis par la collectivité sous la coordination du service « EVAS » (égalité, vie associative, solidarités) aussi bien en interne (dans sa politique en matière de sensibilisation ou de mobilisation de ses agents, de ressources humaines et dans sa démarche d'imprégnation dans les politiques sectorielles), qu'en partenariat avec l'écosystème des acteurs concernés, institutionnels et associatifs,

La démarche mise en œuvre par le Conseil régional, notamment depuis la signature de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale en 2017, demande à être encouragée mais aussi intensifiée et élargie car le constat plus général, étayé par de nombreux travaux, atteste de la persistance voire d'une aggravation de la situation.

Ainsi, les violences sexuelles, physiques mais aussi verbales et psychologiques entre les hommes et les femmes, ou encore les faits de viols et de harcèlement sexuel, ont tendance à augmenter dans notre région, très majoritairement à l'encontre des femmes, comme en témoignent les derniers résultats livrés par l'Observatoire régional des violences sexistes et sexuelles<sup>1</sup>. Cette tendance s'alimente de la montée d'une forme d'idéologie viriliste et de discours masculinistes, assez largement véhiculés par les réseaux sociaux (ex : Tik Tok, Instagram, X...) sur fond de thèses sexistes, complotistes et réactionnaires, qui influencent une part croissante de la population des jeunes hommes.

Les actes de racisme, d'antisémitisme et xénophobes ont également tendance à progresser<sup>2</sup> et il en va de même en matière de discriminations, notamment dans l'accès à l'emploi ou dans le déroulement de carrière (selon l'origine réelle ou supposée, selon l'âge ou selon l'orientation sexuelle)<sup>3</sup>, ce constat étant encore aggravé pour les femmes et les personnes atteintes d'un handicap, certaines personnes subissant diverses formes cumulées de discriminations.

Enfin, un autre pan de ce constat appelle à être pris en compte, à savoir les violences sexuelles et physiques mais aussi psychologiques, surtout intrafamiliales, subies par les enfants<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> « Données 2024 relatives aux violences sexistes et sexuelles en Nouvelle-Aquitaine », OVSS Nouvelle-Aquitaine, novembre 2025

<sup>2</sup> Cf. dernier rapport 2024 sur la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie, CNCDH, juin 2025

<sup>3</sup> Cf. rapport du Défenseur des Droits « Les évolutions des discriminations dans l'emploi entre 2016 et 2024 : Enquête sur l'accès aux droits 2ème édition, volume 3 – 18ème baromètre sur la perception des discriminations dans l'emploi », décembre 2025

<sup>4</sup> Selon l'Observatoire National de la Protection de l'Enfance, 160 000 enfants seraient victimes chaque année de violences sexuelles intrafamiliales, 21 700 crimes et délits de violences sexuelles intéressant des mineurs enregistrés en 2024 par les services de Police et de Gendarmerie, soit 2,5 fois plus qu'en 2016 ; Cf. travaux de l'ONPE et de la CIVISE

Très souvent, les victimes de ces actes ne portent pas plainte ou bien les démarches auprès des autorités restent encore trop souvent sans effet et les auteurs restent impunis.

**Une action publique volontariste reste donc indispensable afin de juguler cette tendance, de permettre que les faits commis soient effectivement jugés et sanctionnés, de favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes, de lutter contre les violences sexistes et sexuelles et contre les diverses discriminations.**

C'est donc dans ce contexte qu'il s'agit d'inscrire la démarche portée par le Conseil régional, **donc l'action doit s'inscrire dans la durée, avec un objectif général d'égalité d'accès aux droits pour toutes et tous.**

## Une dynamique de déploiement qui se confirme et s'élargit

Le CESER relève d'une part la montée en puissance d'une culture de l'égalité et de la lutte contre les discriminations au sein de la collectivité et d'autre part la montée en compétences des équipes, traduisant une progression du travail interpôles.

Dans ce registre, le CESER souligne plusieurs points positifs :

- L'affirmation et la reconnaissance du travail des référents et référentes (42 en 2024 impliquant une trentaine de directions).
- Le développement des initiatives et des actions en matière d'égalité femmes-hommes, d'insertion de personnes en situation de handicap, de recrutement, de parcours de carrière, de promotion, y compris en faveur de l'accès des femmes à des postes d'encadrement dans les lycées.
- L'adoption d'une communication interne et externe sans stéréotype de sexe.
- Les actions de sensibilisation et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles et contre les discriminations dans les services, avec mise en place d'un dispositif de signalement interne.

**Le CESER encourage la collectivité à renforcer la formation et l'accompagnement des agentes et agents en responsabilité d'encadrement, en y intégrant les enjeux de déroulement de carrière, d'évaluation et de prévention des propos et actes de violences ou de harcèlements sexistes et sexuels.**

Le déploiement de cette démarche dans l'ensemble des directions et services de la collectivité enregistre aussi des avancées, avec un effet tangible et démultipliateur en termes d'engagement financier (27 M€ à comparer au budget spécifique du service « EVAS » dans ce registre de l'ordre de 1 M€) , s'agissant notamment de :

- La prise en compte du principe d'égalité femmes-hommes dans la commande publique régionale (avec une clause de sensibilisation).
- La prise en compte de l'égalité femmes-hommes et de la lutte contre les discriminations dans la déclinaison des éco-socio-conditionnalités (axe « transitions pour tous »)
- Le développement de démarches sectorielles (développement économique dont entrepreneuriat des femmes et innovation sociale, formation professionnelle et apprentissage, DATAR, jeunesse et citoyenneté, éducation et orientation, transports, culture, sport/santé, environnement, coopérations transfrontalières et internationales).
- De manière plus spécifique, le CESER confirme l'intérêt des actions conduites en direction et avec les jeunes (dans le cadre du Conseil Régional des Jeunes, du Nouveau festival et des projets jeunes...)
- Le lancement d'un appel à projets sur la précarité menstruelle en partenariat avec la DREETS.

**Au vu de la progression des influences masculinistes, le CESER encourage le Conseil régional à renforcer ses actions de sensibilisation et de prévention en direction de la jeunesse.**

**De la même façon, considérant l'augmentation des faits de discriminations dans l'emploi, il invite le Conseil régional à une vigilance et à une exigence accrue dans le cadre de la mise en œuvre des éco-socio-conditionnalités.**

**Il encourage par ailleurs la collectivité à renforcer le travail interpôles, en capitalisant et diffusant les pratiques jugées probantes via des temps de partage d'expériences et en identifiant des projets pilotes interpôles assortis d'objectifs et de bilans**

**Le CESER exprime par ailleurs ses inquiétudes sur la pérennisation de certaines actions, compte-tenu des arbitrages opérés dans le budget primitif 2026 (ainsi de la politique d'accès au sport pour toutes et tous et au sport santé).**

**Il incite le Conseil régional à une action plus soutenue afin de promouvoir et d'encourager l'orientation vers les carrières scientifiques ou d'ingénieur chez les lycéennes et les jeunes étudiantes, en mobilisant Cap Métiers, le réseau NACSTI, les associations d'éducation populaire et dans le cadre de sa politique jeunesse.**

**Il invite enfin le Conseil régional à prendre en compte les difficultés liées à l'illettrisme et à l'illectronisme, qui constituent des facteurs aggravants en termes d'inégalités et de discriminations.**

## **Un renforcement bienvenu du dialogue et des partenariats qui doit être poursuivi**

Le CESER apprécie le renforcement du dialogue et des partenariats établis avec diverses structures, institutionnelles (ARS, Cap Métiers, Délégations aux droits des femmes...) et associatives.

**Il considère que le renforcement de ce maillage est une condition clé de sensibilisation et de mise en œuvre de la démarche et de la politique impulsées par la collectivité, qui passe aussi par un soutien aux associations de promotion et de défense des droits des femmes et de lutte contre les discriminations.**

## **« Congé menstruel » : une expérmentation qui relève d'un combat pour l'accès aux droits**

Le CESER approuve l'expérmentation par le Conseil régional du « congé menstruel », qui constitue un levier concret d'égalité au travail, de prise en compte de la santé des femmes et de levée d'un tabou persistant autour des menstruations, tout en étant conscient du fait que l'expression de « congé menstruel » peut aussi être perçue comme facteur de stigmatisation à l'égard des femmes.

Le CESER considère que cette initiative participe de la conquête de nouveaux droits pour les salariées de la fonction publique, face aux injonctions des préfets pour en exiger l'arrêt. Dès lors que ce droit est admis dans le secteur privé, il apparaît donc nécessaire de persister afin de faire évoluer les mentalités et le droit dans le sens d'une égalité de traitement pour la fonction publique.

**Le CESER appelle donc le Conseil régional à mobiliser l'ensemble des leviers politiques et institutionnels à sa disposition afin de créer les conditions permettant l'autorisation et la généralisation d'un tel dispositif.**

De manière plus générale, le CESER souhaite formuler plusieurs préconisations afin d'améliorer la lisibilité et la portée de ce Plan d'actions :

- **Au-delà des aspects liés à l'égalité femmes-hommes, il invite le Conseil régional à enrichir son bilan d'éléments plus complets portant sur l'ensemble des quatre discriminations couvertes (handicap, origine, orientation sexuelle), en s'appuyant pour cela sur un renforcement de ses partenariats et en documentant les initiatives ou expérimentations menées.**
- **Il encourage le Conseil régional à une « budgétisation du genre », dont la mise en place est plus aisée que celle d'un budget sensible au genre.**

Proposition de la commissions 5 « Vie sociale, culture et citoyenneté »  
Présidente : Pascale MOREL, Rapporteuse : Rima CAMBRAY

■

---

**Vote sur l'avis du CESER**  
« Réaliser l'égalité en Nouvelle-Aquitaine 2018-2027 : communication du bilan de la 7ème année de déploiement  
du plan d'actions (année 2024) »

**152 votants**  
**144 pour**  
**1 contre**  
**7 abstentions**

**Adopté à la majorité des suffrages exprimés**

**Yves JEAN**  
Président du CESER de Nouvelle-Aquitaine