



EXTRAIT
du
Registre des Délibérations du Conseil Municipal

L'an DEUX MILLE VINGT ET UN et le lundi 08 novembre à 18h30, le CONSEIL MUNICIPAL de la ville de DAX, convoqué le 02 novembre 2021, s'est réuni en séance publique dans la salle du conseil, sous la présidence de M. Julien DUBOIS, Maire.

Nombre de membres afférents au conseil municipal	35	Date de la convocation : 02 novembre 2021
Nombre de présents	29	
Nombre de pouvoirs	6	Date de l'affichage : 10 novembre 2021
Suffrages exprimés	35	

ETAIENT PRESENTS :

Mme Martine DEDIEU, M. Grégory RENDE, Mme Sarah PECHAUDRAL-DOURTHE, M. Pascal DAGES, M. Amine BENALIA BROUCH, Mme Marylène HENAULT, M. Guillaume LAUSSU, Mme Martine ERIDIA, M. Alexis ARRAS, Mme Martine LABARCHEDE, M. Julien RELAUX, Mme Florence PEYSALLE, M. Vincent MORA, Mme Gisèle CAMIADE, M. Olivier COUSIN, M. Jean-Paul DUBOURDIEU, M. Michel GUILLEMIN, Mme Audrey LALOTTE, M. Benoît LAMIABLE, Mme Carine BROUSTAUT, Mme Marylène DESTANDAU, M. Patrice BOUCAU, Mme Fanny MESPLET, Mme Axelle VERDIERE BARGAOUI, M. Yves LOUME, Mme Isabelle RABAUD-FAVEREAU, Mme Viviane LOUME-SEIXO, M. Bruno JANOT.

ABSENTS ET EXCUSES :

Mme Marie-Constance LOUBERE BERTHELON, Mme Aline DUZERT, Mme Sandra LARTIGAU, M. Guillaume SEGUIER, M. Pierre STETIN, Mme Géraldine MADOUNARI.

POUVOIRS :

Mme Marie-Constance LOUBERE BERTHELON a donné pouvoir à M. Vincent MORA,
 Mme Aline DUZERT a donné pouvoir à Mme Martine LABARCHEDE,
 Mme Sandra LARTIGAU a donné pouvoir à Mme Marylène HENAULT,
 M. Guillaume SEGUIER a donné pouvoir à M. Guillaume LAUSSU,
 M. Pierre STETIN a donné pouvoir à M. Yves LOUMÉ,
 Mme Géraldine MADOUNARI a donné pouvoir à Mme Axelle VERDIERE BARGAOUI.

SECRETAIRE DE SEANCE : Mme Fanny MESPLET.

OBJET : PLAN EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES

VU la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,

VU la loi n° 2019-828 du 06 août 2019 de transformation de la fonction publique, article 80,

VU le décret n° 2020-528 du 04 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise

en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique,

VU l'avis de la commission finances et administration générale du 27 octobre 2021,

VU l'avis favorable du comité technique en date du 29 septembre 2021.

CONSIDERANT les actions menées par la ville de Dax depuis plusieurs années pour promouvoir l'égalité professionnelle femmes-hommes,

CONSIDERANT l'évolution du cadre juridique et la nécessité de poursuivre et de développer la dynamique engagée tout en s'appuyant sur l'existant et sur les projets déjà réalisés ou en cours,

CONSIDERANT la volonté de la ville de Dax dans sa responsabilité d'employeur de réaffirmer son engagement concernant les enjeux propres à l'égalité entre les femmes et les hommes dans son fonctionnement interne.

SUR PROPOSITION DE Mme HENAULT Marylène, Adjointe au Maire, APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ, LE CONSEIL MUNICIPAL PAR 35 VOIX POUR,

APPROUVE le plan d'action pluriannuel (2021-2023) pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes proposé par la ville de Dax joint en annexe. Ce plan d'égalité professionnelle portant notamment sur l'analyse des écarts concernant la rémunération, l'avancement et la promotion entre les femmes et les hommes, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que sur les questions de discriminations, de violence et de harcèlement.

AUTORISE Monsieur le Maire à signer tous les documents relatifs à ce dossier.

**Délibéré en séance,
Les jours, mois et an que dessus,
Suivent les signatures au registre
pour copie conforme,**



Julien DUBOIS
Maire de Dax
Président du Grand Dax

« La présente délibération peut faire l'objet, dans un délai de deux mois à compter de sa publication ou de son affichage ainsi que de sa transmission au représentant de l'Etat dans le département, d'un recours contentieux devant le Tribunal administratif de Pau (sur place ou par envoi postal à l'adresse suivante : Villa Noulibos - 50, cours Lyautey - 64000 Pau Cedex, ou par voie dématérialisée à l'adresse <http://www.telerecours.fr/>). »



GRAND DAX
AGGLOMÉRATION

Egalité professionnelle femmes - hommes

PROJET DE PLAN D'ACTION PLURIANNUEL 2021-2023

Direction intercommunale des ressources humaines – septembre 2021

Avis favorable du CT Communauté d'agglomération du Grand Dax 27-09-21 et Ville de Dax 30-09-21

Accusé de réception en préfecture
040-214000887-20211109-20211108-8-DE
Date de télétransmission : 09/11/2021
Date de réception préfecture : 09/11/2021

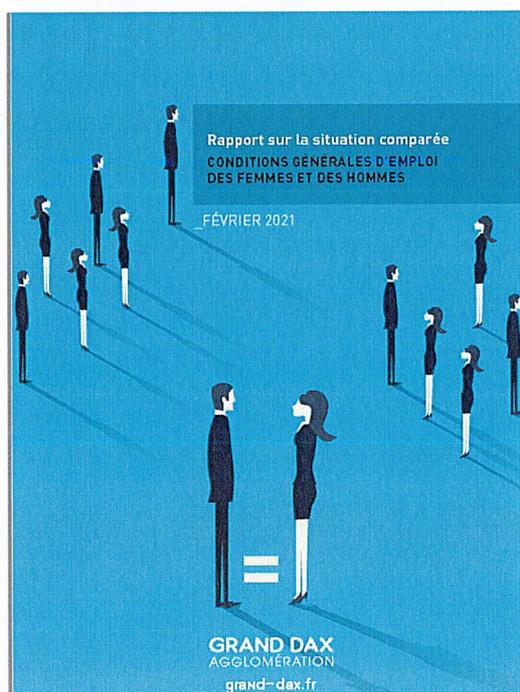
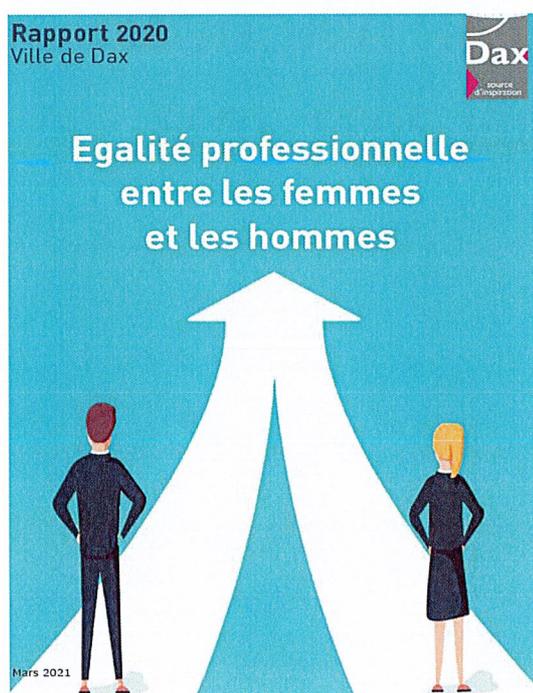
Contexte de la démarche

Depuis 1946, l'égalité femmes-hommes est un principe constitutionnel (la loi garantit aux femmes dans tous les domaines des droits égaux à ceux des hommes). En matière d'égalité professionnelle femmes-hommes, malgré un important corpus législatif, la situation des femmes sur le marché du travail reste plus fragile que celle des hommes.

La loi 2019-828 du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique, prévoit dans son article 80 l'obligation de mettre en place, pour les collectivités territoriales et leurs EPCI de plus de 20000 habitants, un plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Au-delà de ce contexte réglementaire, la ville de Dax et le Grand Dax mettent déjà en œuvre au quotidien des démarches, des procédures et des dispositifs qui concourent à ne pas engendrer d'inégalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Chaque année, des rapports sur la situation comparée entre les femmes et les hommes sont présentés aux comités techniques et aux instances délibératives de la ville de Dax et du Grand Dax. Ces rapports permettent de faire des constats et de mettre en œuvre des mesures d'amélioration.



L'obligation légale de présenter un plan d'actions pluriannuel en matière d'égalité professionnelle représente une réelle opportunité de créer un vrai outil RH. Le contexte de crise sanitaire, et des dossiers internes d'importance (transferts de services, réorganisations de services, chantier télétravail)

Actu. de réception en préfecture
09/11/2021 11:04:01
Date de télétransmission : 09/11/2021
Date de réception préfecture : 09/11/2021

qui ont mobilisé fortement la DIRH, n'ont pas permis de lancer le chantier de l'égalité professionnelle (avec l'ensemble des acteurs concernés) dans les temps impartis par les textes réglementaires. Pour répondre toutefois à l'obligation légale avant le 31 décembre 2021, le projet de plan d'action qui suit a été élaboré par la DIRH. Il reprend notamment les démarches déjà mises en œuvre.

Ce premier plan d'action a vocation à être développé, dans le cadre d'une démarche concertée au sein de la collectivité. Cette démarche sera menée en lien avec la construction des lignes directrices de gestion.

Le plan d'action pour l'égalité professionnelle doit porter sur 4 axes :

- 1. LES ECARTS DE REMUNERATION : évaluer, prévenir et traiter.**
- 2. L'EGAL ACCES AUX CADRES D'EMPLOI, GRADES ET EMPLOIS : garantir.**
- 3. L'ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE/VIE PERSONNELLE : favoriser.**
- 4. LES DISCRIMINATIONS, ACTES DE VIOLENCE, HARCELEMENT ET AGISSEMENTS SEXISTES : prévenir et traiter.**

AXE 1 : EVALUATION, PREVENTION ET TRAITEMENT DES ECARTS DE REMUNERATION

La rémunération effective

Objectifs de progression

1 - Repérer, analyser et expliquer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Action 1 :

Choix des indicateurs et création des outils de suivi.

Date de démarrage :

4^{ème} trimestre – année 2021.

Action 2 :

Acquisition d'une solution informatique de gestion de la masse salariale.

Date de démarrage :

4^{ème} trimestre – année 2021.

2 - Adapter la politique RH pour garantir l'égalité salariale.

Action :

Suivi de l'évolution de carrière des femmes et des hommes.

Date de démarrage :

1^{er} trimestre – année 2022.

La promotion professionnelle

Objectifs de progression

1 - Veiller à l'égalité d'accès à la promotion interne.

Action :

Réalisation d'une analyse annuelle et un suivi des promotions internes des femmes et des hommes.

Date de démarrage :

Année 2021 – mis en œuvre dans le cadre de la présentation des dossiers annuels.

2 - Favoriser une meilleure communication autour des possibilités de mobilité dans la collectivité.

Action :

Mise en place d'un module de communication ciblé permettant une meilleure visibilité des postes ouverts à la mobilité dans la collectivité.

Date de démarrage :

Année 2021 – les postes vacants font l'objet d'une publication sur l'intranet GDINFOS, accessible aux agents de la ville de Dax, du CCAS de Dax, du Grand Dax et de son CIAS.

3 – Favoriser les conditions de prise de poste faisant suite à une mobilité professionnelle.

Action :

Elaboration et mise en place de mesures d'accompagnement interne.

Date de démarrage :

1^{er} semestre – année 2022.

4 – Assurer aux responsables de service les outils nécessaires dans la conduite des entretiens professionnels.

Action :

Poursuite des actions de formation à la conduite des entretiens professionnels entreprises en 2018, en complétant avec la sensibilisation à une bonne prise en compte de l'égalité professionnelle et de la mixité.

Date de démarrage :

1^{er} semestre – année 2022.

5 – Anticiper les départs en congés familiaux afin de mettre en adéquation, dans la mesure du possible, les souhaits de l'agent et les perspectives d'évolution dans la collectivité.

Action :

Mise en œuvre d'un entretien entre l'agent et son supérieur hiérarchique avant un départ en congé familial.

Date de démarrage :

1^{er} semestre – année 2023.

Les conditions de travail

Objectifs de progression

1 - Travailler sur les représentations des métiers et des postes.

Action :

Développement d'actions de formation et de sensibilisation pour déconstruire les stéréotypes de genre, à l'intention de tous les agents.

Date de démarrage :

1^{er} semestre – année 2022.

2 - Assurer une meilleure prise en compte de la thématique de l'égalité professionnelle dans l'évolution des conditions de travail, par la mobilité des agents.

Action :

Traitement en priorité des demandes de mobilité des agents exposés à des conditions de travail identifiées comme "pénibles" sur des postes à forte représentation féminine ou masculine.

Date de démarrage :

1^{er} semestre – année 2022.

3 – Améliorer les conditions de travail des postes nécessitant des manutentions manuelles de charges.

Action :

Réalisation d'études de postes (par le service prévention interne ou celui du CDG40) pour rechercher les outils, matériels et équipements les plus facilitant pour la manutention.

Date de démarrage :

Dans les EHPADs et au CIAS : année 2021 – déjà mis en œuvre, notamment dans le cadre de l'opération aidant-aidé pour le CIAS.

Dans tous les autres services comportant des missions de manutention : 1^{er} semestre 2021.

AXE 2 : GARANTIR L'EGAL ACCES DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, CADRES D'EMPLOIS, GRADES ET EMPLOIS DE LA COLLECTIVITE

Le recrutement

Objectifs de progression

1 – Favoriser la prise de conscience, par les personnes chargées du recrutement, des stéréotypes sur les femmes et les hommes.

Action 1 :

Mise en place de groupes de travail sur la thématique de la mixité dans la démarche de recrutement, pour déterminer les actions à prévoir.

Action 2 :

Elaboration d'un guide interne du recrutement intégrant les dispositions légales et réglementaires relatives à la discrimination.

Action 3 :

Dans le cadre de la formation des responsables de service, orienter les cadres participant aux recrutements vers des formations relatives à l'égalité professionnelle et à la mixité.

Date de démarrage :

2^{ème} semestre – année 2022.

2 – Veiller à la neutralité de la procédure de recrutement dans la collectivité.

Action :

Inscription, dans chaque annonce d'emploi, de la mention de l'engagement de la collectivité en matière d'égalité professionnelle et de mixité.

Date de démarrage :

4^{ème} trimestre – année 2021.

La santé et la sécurité au travail

Objectifs de progression

1 – Sélectionner et relayer les campagnes institutionnelles de communication relatives à la santé dans la collectivité.

Action :

Développement des campagnes internes d'information des agents pour relayer les campagnes institutionnelles.

Date de démarrage :

Année 2021 – mis en œuvre pour le « mois sans tabac » chaque année, pour les mesures de prévention anti-covid, etc.

2 – Assurer une meilleure implication des responsables de service dans la santé et la sécurité au travail de leurs équipes.**Action 1 :**

Intégration, dans l'entretien professionnel, d'un temps d'échange sur les besoins d'aménagement de poste et les contraintes rencontrées par l'agent.

Action 2 :

Elaboration d'un dispositif de formation à destination des responsables de service sur la thématique de l'égalité professionnelle et de la santé au travail.

Date de démarrage :

2^{ème} semestre – année 2022.

3 – Susciter une meilleure interaction entre l'agent et la médecine professionnelle dans l'évaluation des contraintes sexuées des postes de la collectivité.**Action :**

Mise en place d'un plan de communication à destination de l'ensemble des agents présentant les nouvelles spécificités d'organisation des actions de la médecine professionnelle.

Date de démarrage :

Année 2021 – mis en œuvre, notamment au travers du guide de procédure interne de juin 2019 : « les procédures à respecter en cas de problèmes de santé ».

La formation

Objectifs de progression

1 – Communication interne sur les différents dispositifs de formation.**Action :**

Développement d'un plan de communication interne pour rappeler régulièrement les différents dispositifs de formation.

Date de démarrage :

Année 2021 – envoi de mails d'information réguliers et diffusion sur l'intranet des bilans annuels et plans de formation prévisionnels présentés chaque année aux comités techniques.

2 – Favoriser la réadaptation à leur poste de travail des agents qui ont bénéficié d'une absence prolongée pour raison familiale.

Action :

Mise en place d'un accompagnement des agents pour le retour à l'emploi, par la DIRH, par le responsable de l'agent, et par le biais de la formation.

Date de démarrage :

1^{er} semestre – année 2022.

AXE 3 : ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

Objectifs de progression

1 – Améliorer l'harmonisation des temps de vie.

Action 1 :

Mise en place d'une aide financière à la garde d'enfant.

Date de démarrage :

Année 2021 – mis en œuvre au travers des prestations d'action sociale versées aux agents. Attribution directe par la ville et le CCAS de Dax. Accès aux CESU préfinancés et à une aide financière pour la garde d'enfants par le biais de l'adhésion au CNAS, pour le Grand Dax et son CIAS.

Action 2 :

Elaboration d'une charte des temps.

Date de démarrage :

2^{ème} semestre – année 2022.

2 – Faciliter la gestion de la parentalité au sein de la collectivité.

Action :

Mise en place de dispositifs d'aménagement d'horaires (horaires variables, télétravail), permettant aux agents d'aménager leurs horaires en fonction de leurs contraintes personnelles, tout en tenant compte des nécessités du bon fonctionnement du service.

Date de démarrage :

Les horaires variables : année 2021 – mis en œuvre dans le cadre de l'accord sur l'aménagement du temps de travail signé en 2016.

Le télétravail : 4^o trimestre 2021.

AXE 4 : LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES, LES HARCELEMENTS ET LES DISCRIMINATIONS

Dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences, des harcèlements et des discriminations

Pour la mise en œuvre du dispositif de signalement, le traitement et le suivi des événements déclarés, la ville de Dax et son CCAS, le Grand Dax et son CIAS souhaitent adhérer au dispositif de signalement mutualisé du Centre de gestion de la fonction publique territoriale des Landes.

Accusé de réception en préfecture
09/11/2021 11:09-20211108-8-DE
Date de télétransmission : 09/11/2021
Date de réception préfecture : 09/11/2021