



Rapport sur la situation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Ville de Dax



ANNÉE 2022

Janvier 2023

Accusé de réception en préfecture
040-214000887-20230203-20230202-12-DE
Date de télétransmission : 06/02/2023
Date de réception préfecture : 06/02/2023



Extrait de l'introduction de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

« L'égalité des femmes et des hommes est un droit fondamental pour tous et toutes, et constitue une valeur capitale pour la démocratie. Afin d'être pleinement accompli, ce droit ne doit pas être seulement reconnu légalement mais il doit être effectivement exercé et concerner tous les aspects de la vie : politique, économique, sociale et culturelle.

En dépit de nombreux exemples d'une reconnaissance formelle et des progrès accomplis, l'égalité des femmes et des hommes dans la vie quotidienne n'est pas encore une réalité. Les femmes et les hommes ne jouissent pas des mêmes droits dans la pratique. Des inégalités politiques, économiques et culturelles persistent.

Ces inégalités sont le résultat de constructions sociales qui se fondent sur les nombreux stéréotypes présents dans la famille, l'éducation, la culture, les médias, le monde du travail, l'organisation de la société... Autant de domaines dans lesquels il est possible d'agir en adoptant une approche nouvelle et en opérant des changements structurels.

Les autorités locales et régionales, qui sont les sphères de gouvernance les plus proches de la population, représentent les niveaux d'intervention les mieux placés pour combattre la persistance et la reproduction des inégalités, et pour promouvoir une société véritablement égalitaire. Elles peuvent, dans leur domaine de compétence et en coopération avec l'ensemble des acteurs locaux, entreprendre des actions concrètes en faveur de l'égalité des femmes et des hommes. »

Un arsenal juridique important autour des questions d'égalité professionnelle

Références réglementaires

- ✓ 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
- ✓ Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle dans la fonction publique de 8 mars 2013 apportant des éléments méthodologiques pour la mise en œuvre de la loi du 12 mars 2012
- ✓ Loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes du 4 août 2014
- ✓ Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle dans la fonction publique du 30 novembre 2018
- ✓ Loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 : impose aux collectivités et établissements publics de plus de 20 000 habitants l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action afin d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que la mise en place d'un dispositif de signalement.

SOMMAIRE

Partie 1 - Bilan des actions conduites au titre des ressources humaines de la collectivité territoriale

1 - Données genrées

2 - Mise en perspective des actions sous le prisme du plan d'action pluriannuel

Partie 2 - Bilan des politiques publiques mises en oeuvres sur le territoire pour favoriser l'égalité femmes-hommes

1- Données chiffrées territoriales

2- Bilan des actions menées et perspectives 2023

INTRODUCTION

Les collectivités territoriales, échelon de gouvernance le plus proche du citoyen, ont une responsabilité et un rôle majeurs à jouer pour favoriser une société plus égalitaire.

En application de l'article L.2311-1-2, un rapport en matière d'égalité entre les femmes et les hommes est présenté, dans les communes et établissements publics de plus de 20 000 habitants, par le Maire préalablement aux débats d'orientations budgétaires.

Ce rapport fait état de la politique de ressources humaines de la collectivité en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, fait le bilan des actions menées et des ressources mobilisées en matière d'égalité et fixe les orientations pluriannuelles de nature à favoriser cette égalité. Il donne également un panorama des avancées égalitaires en interne et dans le déploiement des politiques publiques sur le territoire communal.

Il s'agit aussi de dégager les orientations choisies pour continuer à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, dans le cadre du plan d'actions triennal 2021-2022-2023, adopté lors du conseil municipal du 8 novembre 2021. Ce plan d'actions fixe les priorités pour les années à venir et s'articule autour de 4 axes majeurs :

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

Ce plan d'actions en faveur de l'égalité femmes/hommes a également été repris comme un axe fort et majeur dans le cadre de l'élaboration des lignes directrices de gestion de la collectivité adoptées en juin 2022 après avis favorable du comité technique.

Les objectifs et actions identifiés au sein de ces 4 axes fondamentaux ont ainsi rythmé nos travaux et engagements en la matière. L'année 2022 aura permis de mettre en avant une politique volontariste sur ces questions avec la détermination de mener à bien diverses actions sur du moyen et long terme tout en associant les différentes parties prenantes.

D'une obligation... à une opportunité RH

La question de l'égalité professionnelle peut aussi constituer un véritable outil et une opportunité RH pour travailler sur l'équité et la qualité de vie au travail. Dans une étude de l'INET, la promotion de l'égalité professionnelle est appréhendée sous les prismes suivants :

1. Promouvoir le bien-être au travail pour tous les agents
2. Jouer un rôle d'exemplarité sur l'ensemble de la société par un effet de levier
3. Mettre en cohérence son action interne avec la vocation d'intérêt général dévolue aux politiques publiques
4. Moderniser la gestion de ses ressources humaines et donner une image positive de sa collectivité
5. Respecter ses obligations légales et réglementaires

Accusé de réception en préfecture 040-214000887-20230203-20230202-12-DE Date de télétransmission : 06/02/2023 Date de réception préfecture : 06/02/2023
--

Le présent rapport permet ainsi de retracer et de mesurer nos actions en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Il est important de préciser que ces engagements s'inscrivent dans le temps et feront l'objet d'une attention régulière afin de mesurer les marges d'évolution dans nos pratiques sur le versant professionnel et à promouvoir, dans nos politiques publiques, le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Définitions

Mixité : Une personne suffit pour qu'il y ait mixité au sens strict du terme. Sociologiquement, on parle de mixité quand il y a au moins 30 % d'un sous-groupe.

Parité : 50 % de femmes et 50 % d'hommes.

Egalité : « La même autonomie, responsabilité, participation et visibilité des deux sexes dans toutes les sphères de la vie publique et privée ».

- ▶ Avoir accès aux mêmes traitements, responsabilités, droits, obligations, considération et respect
- ▶ Avoir une liberté de choix, pouvoir suivre son propre destin, indépendamment de son sexe
- ▶ Disposer des mêmes opportunités d'utiliser toute la panoplie des activités proposées, des ressources disponibles

Partie 1 - Bilan des actions conduites au titre des ressources humaines de la collectivité territoriale

1 - Données générées

2 - Mise en perspective des actions sous le prisme du plan d'action pluriannuel

1 - Données genrées

Pour la présentation des caractéristiques des ressources humaines de Dax, l'effectif étudié prend en considération les agents présents au 31 décembre 2022, tous modes de recrutement confondus.

L'effectif selon le statut des agents

	2022	2021	2020
Fonctionnaires	362	357	374
Contractuels	72	91	74
EFFECTIF TOTAL	434	448	448
<i>Dont agents en disponibilité ou détachés vers d'autres collectivités ou en congé parental</i>	29	24	24
Effectif des agents en activité au 31/12/2022	405	424	424

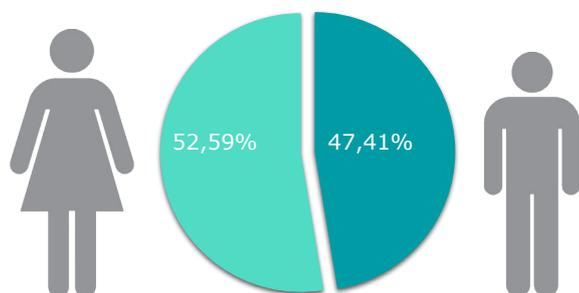
- ▶ Diminution de l'effectif total liée à celle du nombre de contractuels (certains ont été nommés stagiaires en 2022, et d'autres, travaillant dans les écoles en contrat horaire, ne sont plus considérés comme présents au 31 décembre, période de vacances scolaires, contrairement à ce qui était comptabilisé fin 2021).
- ▶ 83% de fonctionnaires et 17% de contractuels.
- ▶ 8% des fonctionnaires sont en disponibilité, en détachement à l'extérieur ou en congé parental.

Effectif des agents en activité - Répartition femme-homme

	Hommes	Femmes	Ensemble
Fonctionnaires	165	168	333
Contractuels	27	45	72
Effectif total	192	213	405
Part d'hommes et de femmes	47,41 %	52,59 %	

Accusé de réception en préfecture
040-214000887-20230203-20230202-12-DE
Date de télétransmission : 06/02/2023
Date de réception préfecture : 06/02/2023

Représentation des effectifs par sexe

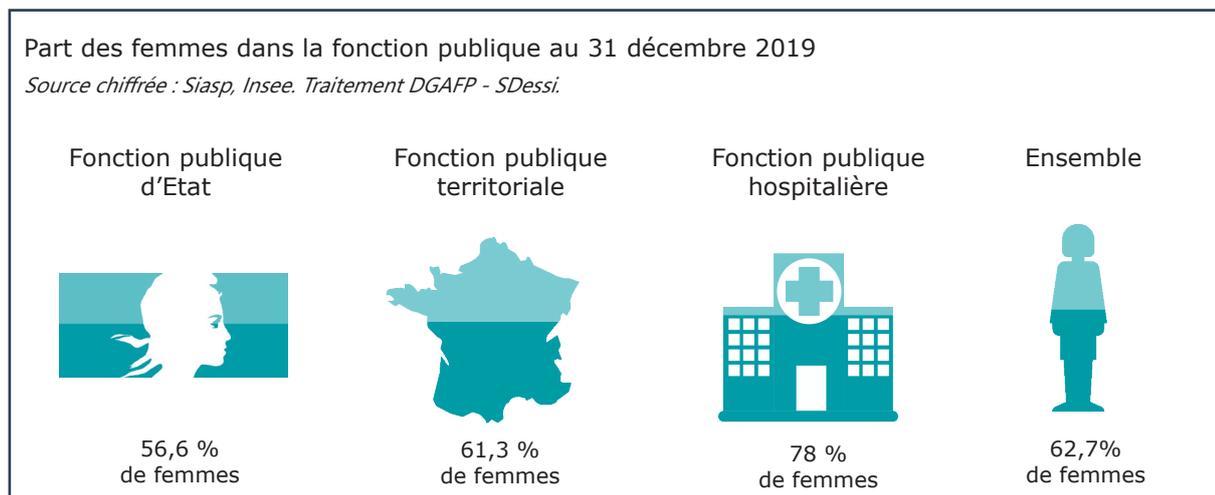


Le déséquilibre dans la répartition femme-homme s'atténue (taux de féminisation 54% 2021).

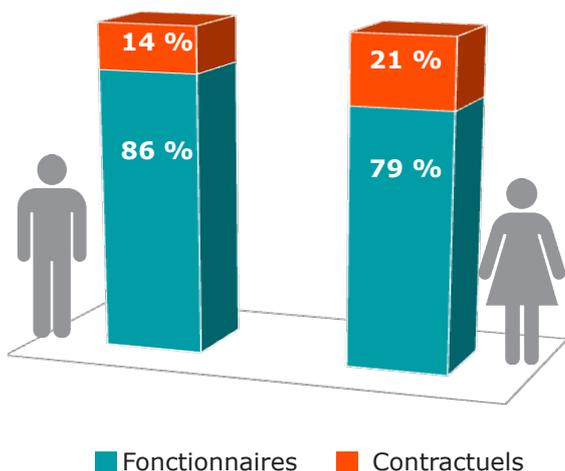
Ce taux reste toutefois inférieur au taux moyen national (61,3% en 2019).

Cette situation s'explique par l'importance du pôle technique de la ville qui emploie essentiellement des hommes.

Données de comparaison



Statut des postes occupés par les hommes et par les femmes



La proportion des emplois contractuels occupés par les femmes diminue (27% en 2021).

Les agents contractuels sont employés dans les secteurs scolaire et culturel.

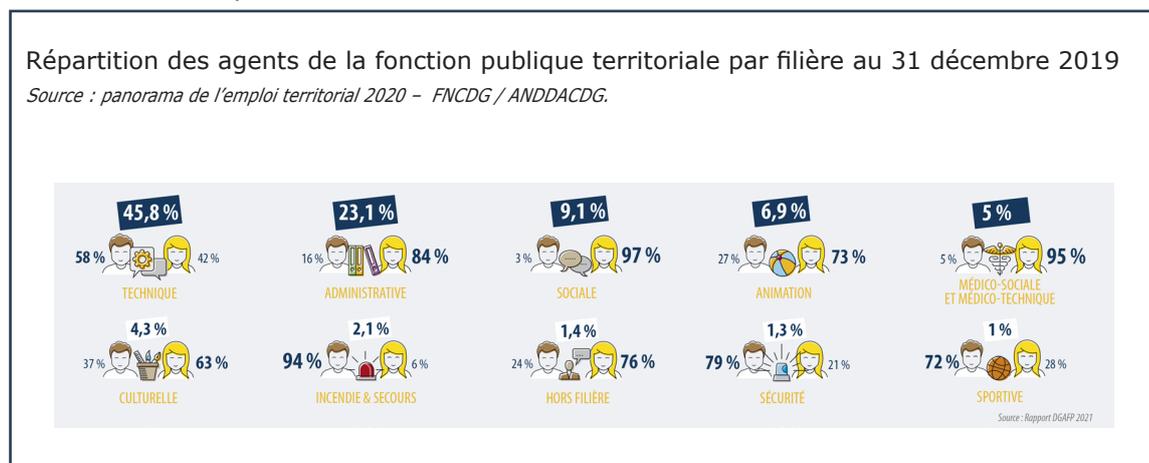
Accusé de réception en préfecture
 040-21400887-20230203-20230202-12-DE
 Date de télétransmission : 06/02/2023
 Date de réception préfecture : 06/02/2023

L'effectif par filières d'emploi

Filières	Femmes	Hommes	Part de l'effectif par filière
Administrative	75	12	21,48 %
Technique	74	122	48,40 %
Culturelle	25	20	11,11 %
Médico-sociale	21	/	5,19 %
Animation	14	14	6,91 %
Sportive	1	3	0,99 %
Police	/	15	3,70 %
Hors filière	3	6	2,22 %
TOTAL	213	192	

- ▶ L'importance de la filière technique augmente (48,40% des postes, 63,5% de l'effectif masculin).
- ▶ La filière administrative concerne 21,5% des postes, mais 35% des femmes contre 6% des hommes.
- ▶ Les filières culturelle et animation présentent le plus d'équilibre dans leurs effectifs.
- ▶ Pas de femme dans la filière police, et pas d'homme dans la filière médico-sociale (Atsem et assistants socio-éducatifs).

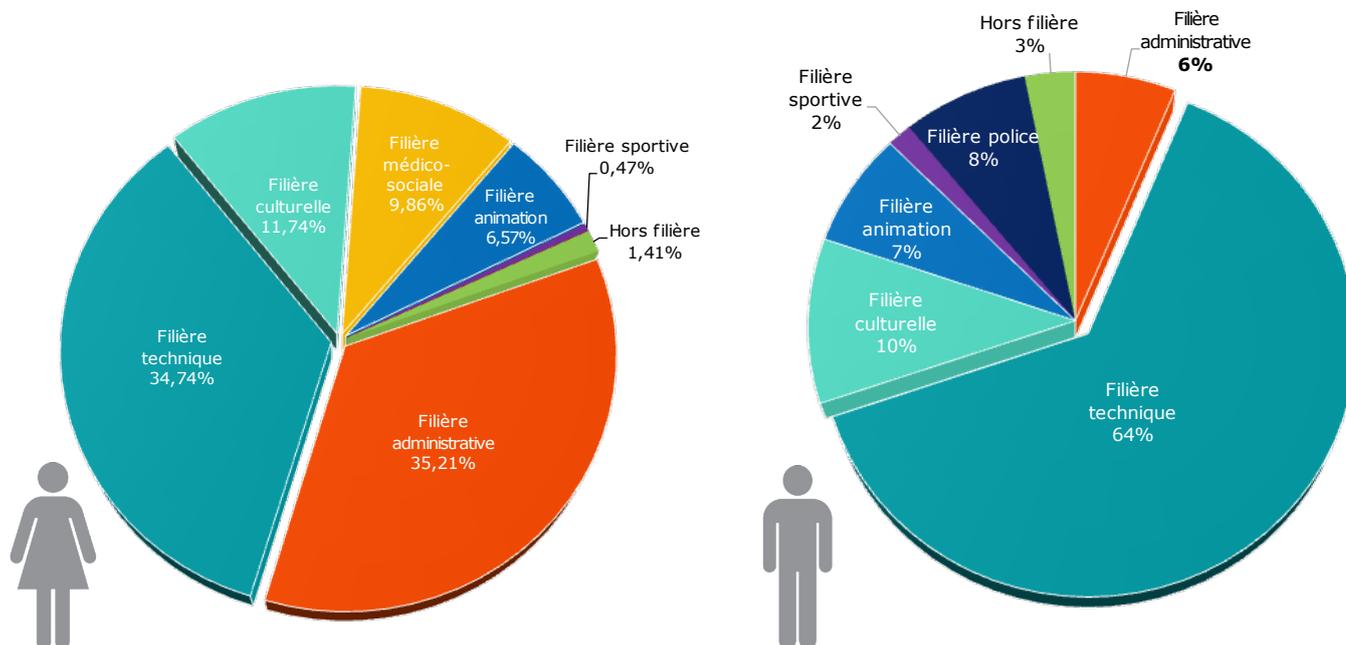
Données de comparaison



- ▶ 7 des 8 filières de la fonction publique territoriale sont représentées à la ville de Dax, illustrant sa grande variété de métiers.
- ▶ Les filières technique et administrative dominant, comme au niveau national.

Accusé de réception en préfecture
 040-21400887-20230203-20230202-12-DE
 Date de télétransmission : 06/02/2023
 Date de réception en préfecture : 06/02/2023

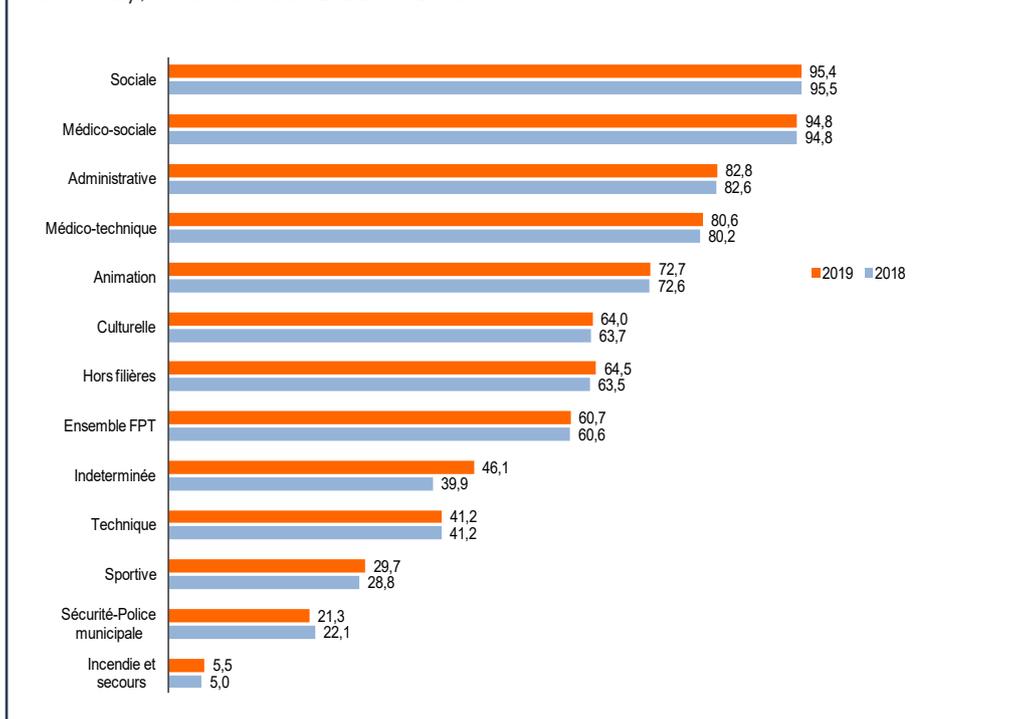
Répartition de l'effectif par filières



Données de comparaison

Part des femmes par filières d'emploi dans la FPT au 31 décembre 2019 (en %)

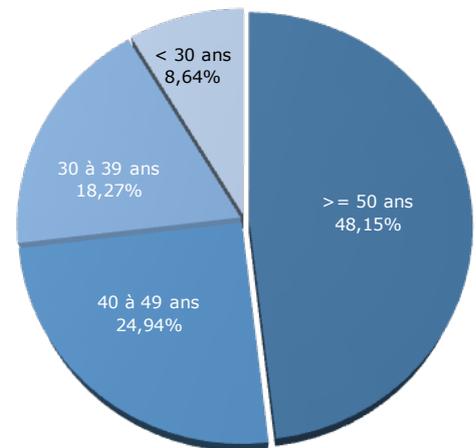
Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - SDessi.



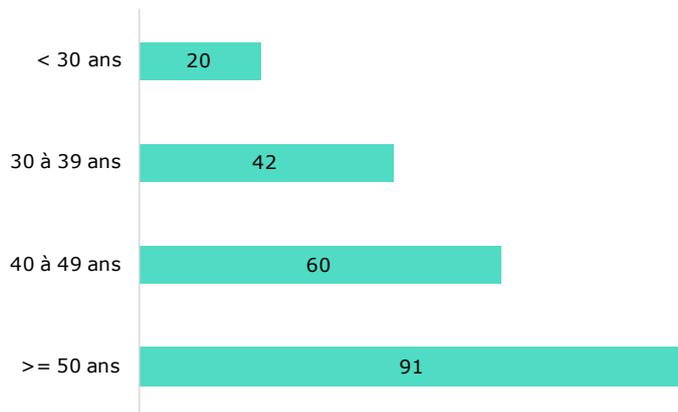
Accusé de réception en préfecture
040-214000887-20230203-20230202-12-DE
Date de télétransmission : 06/02/2023
Date de réception préfecture : 06/02/2023

L'effectif par tranches d'âge

	Femmes	Hommes	Ensemble
>= 50 ans	91	104	48,15 %
40 à 49 ans	60	41	24,94 %
30 à 39 ans	42	32	18,27 %
< 30 ans	20	15	8,64 %
Total	213	192	100 %

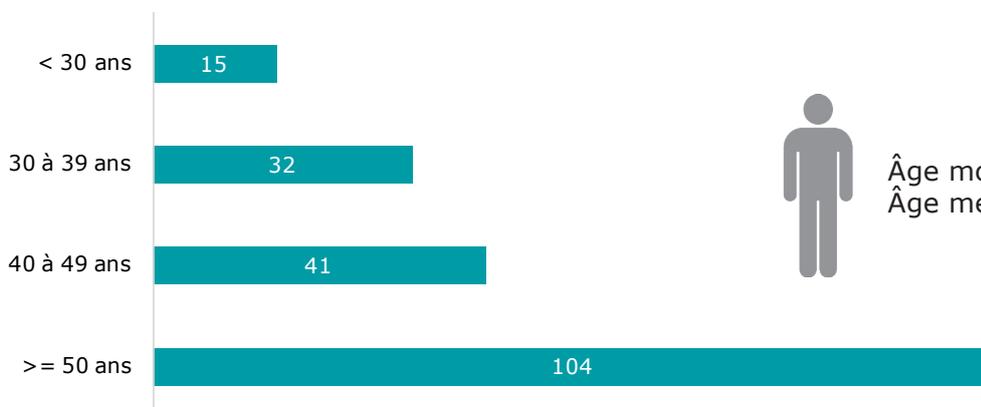


Répartition des femmes par classes d'âge



Âge moyen : 46 ans
Âge médian : 48 ans

Répartition des hommes par classes d'âge



Âge moyen : 47 ans
Âge médian : 50 ans

Le vieillissement du groupe des hommes progresse : 54% ont atteint 50 ans (43% chez les femmes)

Les âges moyen et médian restent plus importants chez les hommes.

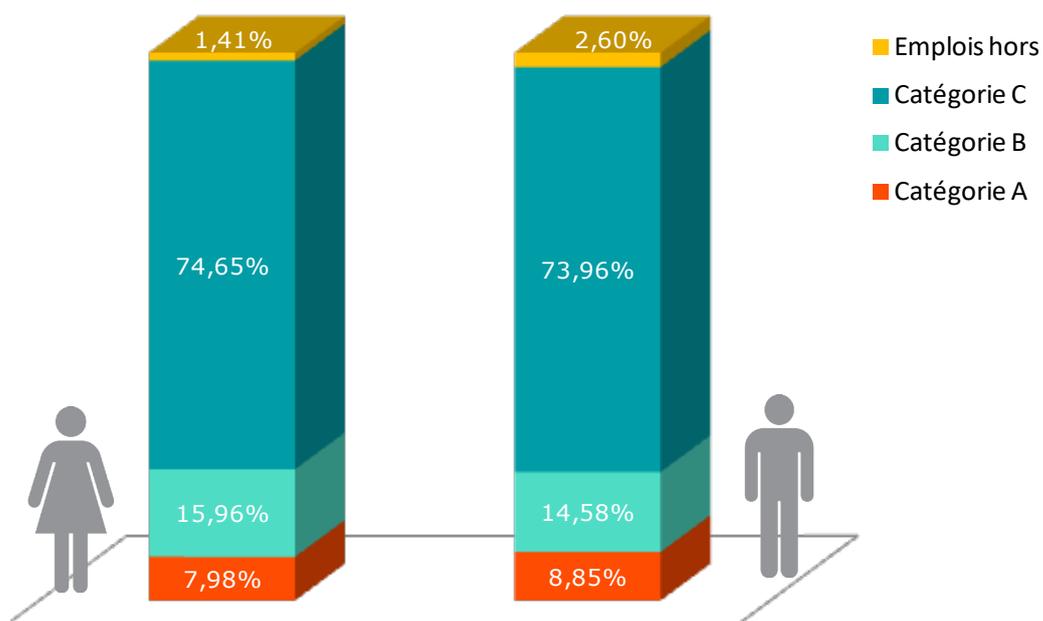
Le déséquilibre s'explique par la plus grande part de contractuels chez les femmes. Chez les fonctionnaires, l'âge moyen est de 49 ans, pour les femmes et pour les hommes.

Accusé de réception en préfecture
040-214000887-20230203-20230202-12-DE
Date de réception en préfecture : 06/02/2023

L'effectif par catégories

Catégories	Femmes	Hommes	Ensemble
A	17	17	34
B	34	28	62
C	159	142	301
Emplois hors catégorie	3	5	8
Total	213	192	405

Part de l'effectif par catégories et par sexe

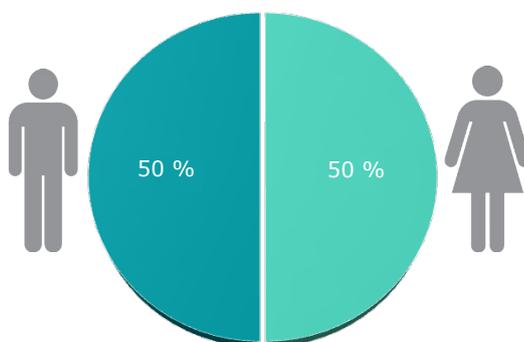


- ▶ La répartition des agents par catégories est quasi similaire chez les femmes et chez les hommes.

L'effectif sur les emplois fonctionnels, les emplois de direction et les postes de responsable de service ou d'adjoint au responsable.

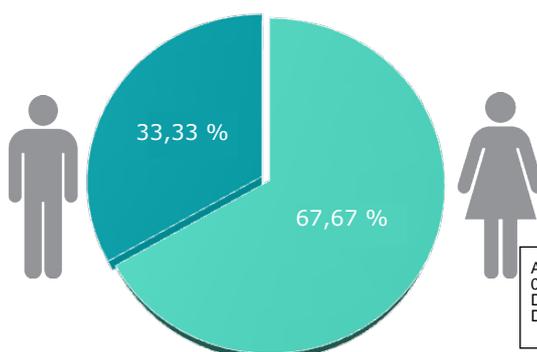
	Femmes	Hommes	Ensemble
Emplois fonctionnels	/	1	1
Postes de direction	8	3	11
<i>Sous total emplois d'encadrement supérieur et de direction</i>	8	4	12
Postes de responsables de service ou d'adjoints	7	11	18
TOTAL	15	15	30

Répartition de l'effectif par sexe sur la totalité des postes en emplois fonctionnels, de direction, de responsable et d'adjoint



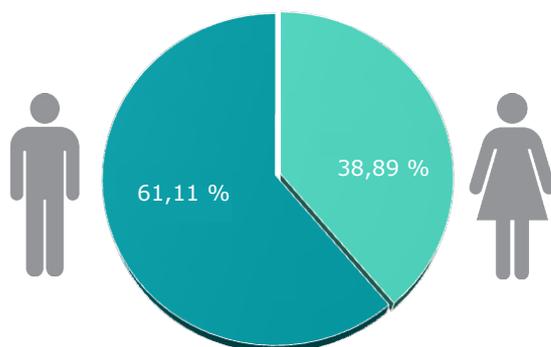
- Une répartition globalement équilibrée à l'échelle de l'ensemble des postes les plus gradés.

Répartition de l'effectif par sexe sur les emplois d'encadrement supérieur et de direction



Accusé de réception en préfecture
040-21400887-20230203-20230202-12-DE
Date de télétransmission : 06/02/2023
Date de réception préfecture : 06/02/2023

Répartition de l'effectif par sexe des responsables de services et adjoints

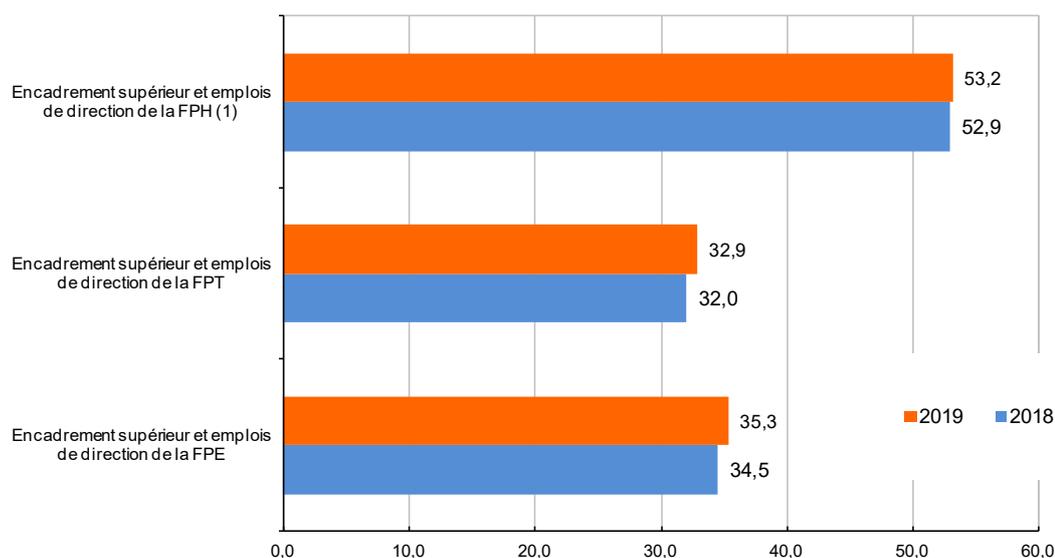


- ▶ Beaucoup plus de femmes aux postes de direction des pôles
- ▶ Beaucoup plus d'hommes aux postes de responsables de services et adjoints
- ▶ Par rapport à la moyenne nationale, les femmes sont mieux représentées sur les emplois d'encadrement supérieur à la ville de Dax (66% contre 33% en moyenne nationale 2018).

Données de comparaison

Part des femmes dans les emplois et corps d'encadrement supérieur ou de direction (ESD) dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2019

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - SDessi.

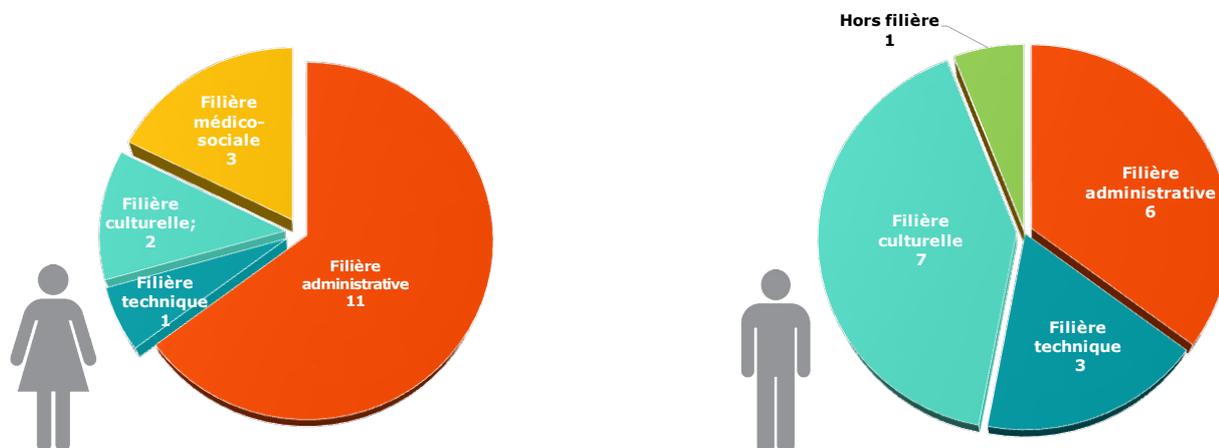


Accusé de réception en préfecture
040-21400887-20230203-20230202-12-DE
Date de télétransmission : 06/02/2023
Date de réception préfecture : 06/02/2023

L'effectif de catégorie A par filières

Filières	Femmes	Hommes	Ensemble
Administrative	11	6	17
Technique	1	3	4
Culturelle	2	7	9
Médico-sociale	3	/	3
Hors filière	/	1	1
Total	17	17	34

Répartition des effectifs en catégorie A par filières



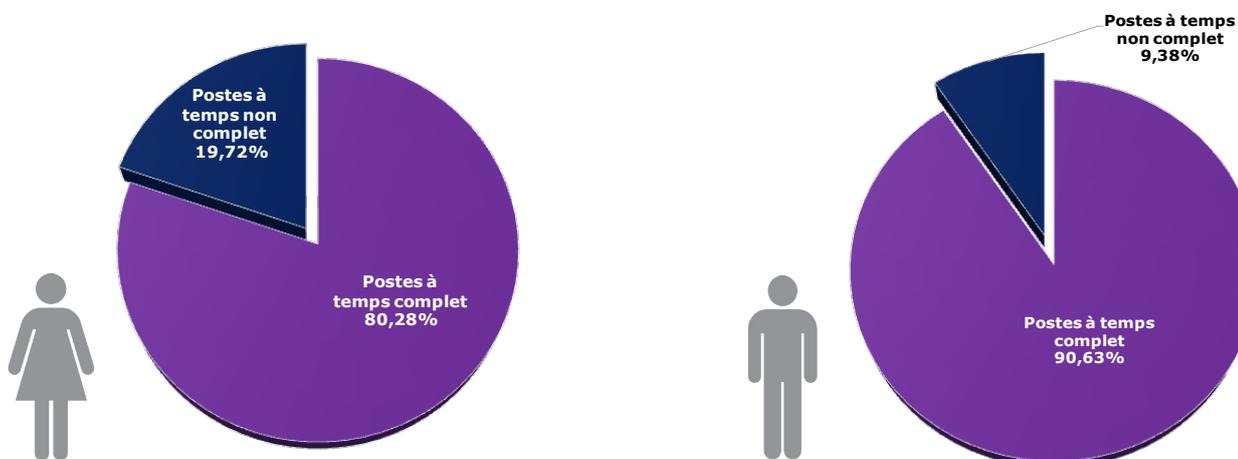
- ▶ Autant de femmes que d'hommes en catégorie A.
- ▶ Traditionnellement les femmes sont très majoritairement affectées dans la filière administrative.
- ▶ La filière technique n'est pas très représentée chez les agents de catégorie A à la ville de Dax.

L'effectif selon la durée de travail

Les postes à temps complet et à temps non complet

	Femmes	Hommes	Ensemble	%
Temps complet	171	174	345	85,19 %
Temps non complet	42	18	60	14,81 %
Total	213	192	405	100 %

Répartition des postes selon le temps de travail complet ou non complet



► La proportion de postes à temps non complet est en diminution (moins de 15% contre 16% en 2021)

► Les femmes continuent d'occuper majoritairement ces emplois, dans les services éducation et culturels (musée, Atrium).

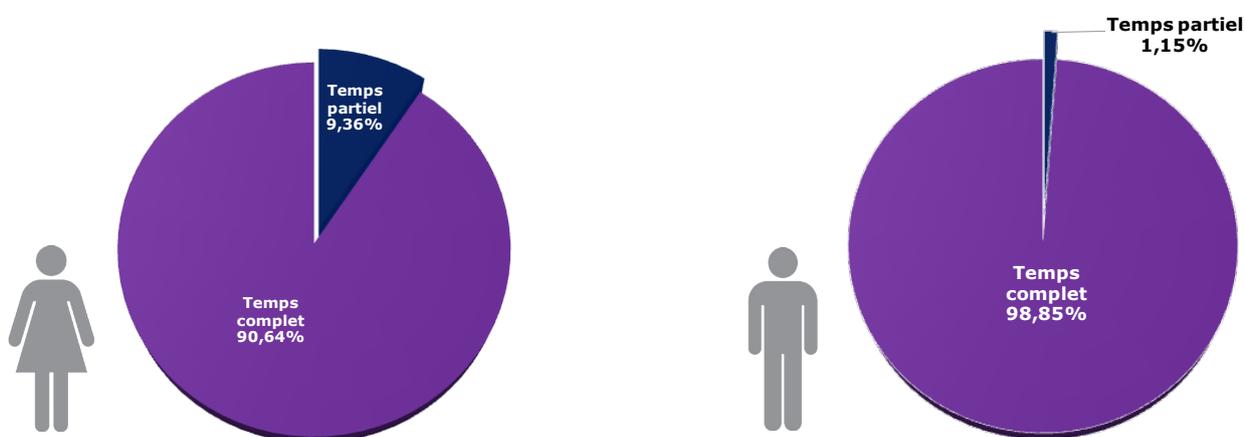
Accusé de réception en préfecture
040-214000887-20230203-20230202-12-DE
Date de télétransmission : 06/02/2023
Date de réception préfecture : 06/02/2023

Les postes à temps partiel

Rappel : le temps partiel est un mode d'organisation du travail sollicité par les agents qui souhaitent réduire leur durée de travail.

Catégories	Temps	Femmes	Hommes
Catégorie A	Temps partiel	1	/
	Temps complet	16	14
	Total	17	14
Catégorie B	Temps partiel	3	/
	Temps complet	28	23
	Total	31	23
Catégorie C	Temps partiel	12	2
	Temps complet	110	131
	Total	122	133
Hors catégorie	Temps partiel	/	/
	Temps complet	1	4
	Total	1	4
Total toutes catégories	Temps partiel	16	2
	Temps complet	155	172
	Total	171	174

Part des postes selon le temps de travail partiel ou complet



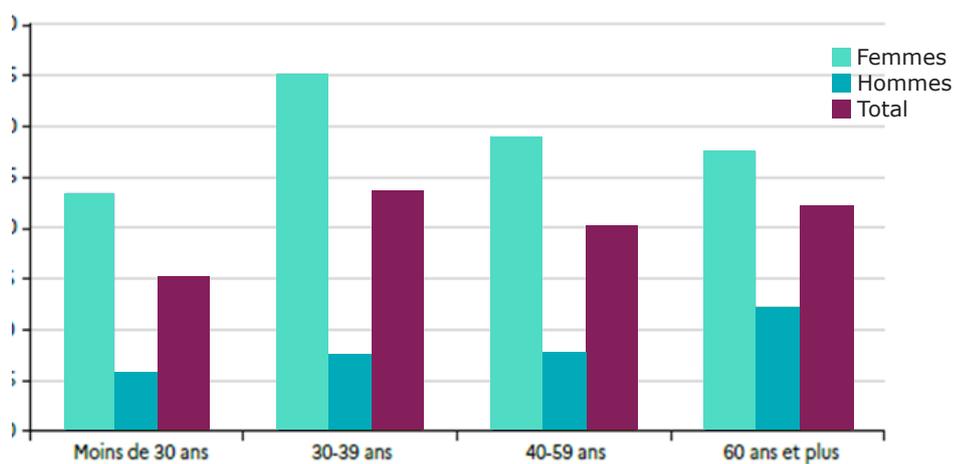
Accusé de réception en préfecture
 040-21400887-20230203-20230202-12-DE
 Date de télétransmission : 06/02/2023
 Date de réception préfecture : 06/02/2023

- ▶ Le temps partiel reste le plus important chez les femmes.
- ▶ Il est toutefois en recul chez les femmes et chez les hommes (10% et 1,69% en 2021).

Données de comparaison

Part des fonctionnaires de la FPT à temps partiel par tranche d'âge et par sexe au 31 décembre 2018 (en %)

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - SDessi.



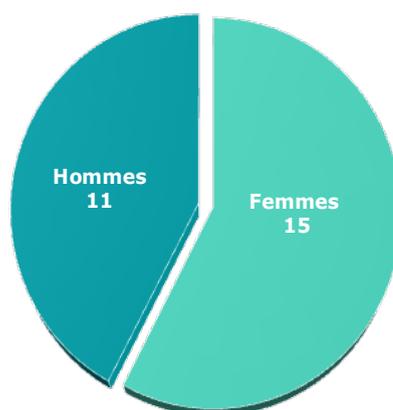
Accusé de réception en préfecture
 040-21400887-20230203-20230202-12-DE
 Date de télétransmission : 06/02/2023
 Date de réception préfecture : 06/02/2023

Les avancements de grade et les promotions chez les fonctionnaires

Avancements de grade

	Femmes			Hommes		
	Total	Nombre avancements	%	Total	Nombre avancements	%
Catégorie A	15	1	7 %	13	/	0 %
Catégorie B	28	2	7 %	23	2	9 %
Catégorie C	125	12	10 %	129	9	7 %
Ensemble	168	15	9 %	165	11	7 %

Agents ayant bénéficié d'un avancement de grade



Part des agents ayant bénéficié d'un avancement de grade



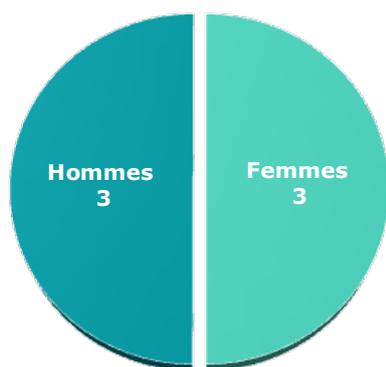
En 2022 le nombre d'avancements de grades a été un peu plus important chez les femmes.

Accusé de réception en préfecture
040-21400887-20230203-20230202-12-DE
Date de télétransmission : 06/02/2023
Date en ligne sur le site de la préfecture : 06/02/2023

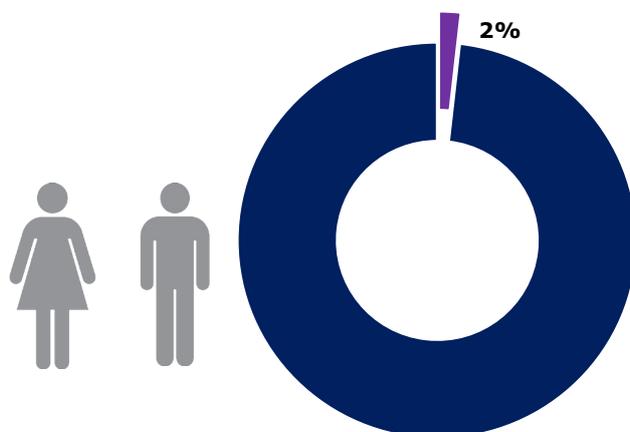
Promotions internes

	Femmes			Hommes		
	Total	Nombre promotions	%	Total	Nombre promotions	%
Catégorie A	15		0 %	13		0 %
Catégorie B	28	1	4 %	23	1	4 %
Catégorie C	125	2	2 %	129	2	2 %
Ensemble	168	3	2 %	165	3	2 %

Agents ayant bénéficié d'une promotion interne



Part des agents ayant bénéficié d'une promotion interne



En 2022 il y a eu 6 promotions internes, soit le même nombre chez les femmes et chez les hommes.

Accusé de réception en préfecture
040-21400887-20230203-20230202-12-DE
Date de télétransmission : 06/02/2023
Date de réception préfecture : 06/02/2023

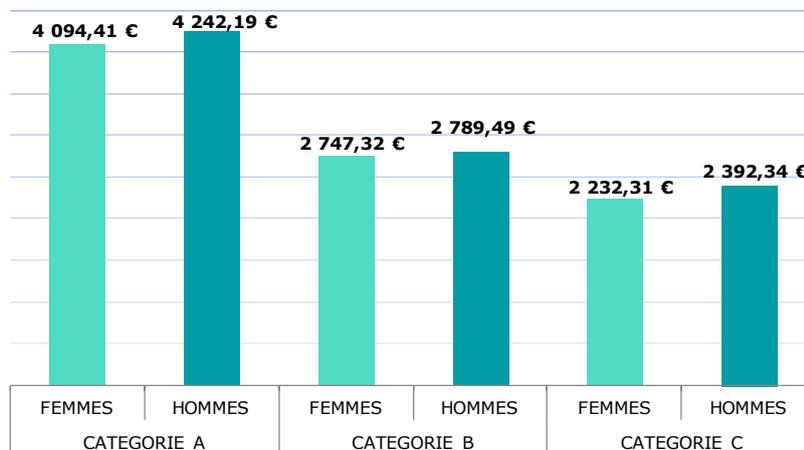
La rémunération des agents fonctionnaires et contractuels

Salaire brut moyen et part des primes dans la rémunération

Agents fonctionnaires

		Rémunération annuelle brute	Nombre ETP	Salaire brut moyen ANNUEL/ETP	Montant brut de primes	Part des primes dans la rémunération
CATEGORIE A	FEMMES	751 241,67 €	15,29	49 132,88 €	178 141,40 €	23,71 %
	HOMMES	617 493,45 €	12,13	50 906,30 €	160 870,94 €	26,05 %
CATEGORIE B	FEMMES	863 098,03 €	26,18	32 967,87 €	144 390,23 €	16,73 %
	HOMMES	705 628,41 €	21,08	33 473,83 €	118 295,63 €	16,76 %
CATEGORIE C	FEMMES	3 354 088,47 €	125,21	26 787,70 €	554 151,03 €	16,52 %
	HOMMES	3 919 805,72 €	136,54	28 708,11 €	730 251,42 €	18,63 %
		10 211 356,65 €	336,43	30 352,10 €	1 886 100,65 €	18,47 %

Salaire brut mensuel moyen par ETP



Les écarts de salaire brut moyen mensuel sont en faveur des hommes dans chacune des catégories.

Mais l'écart est limité :

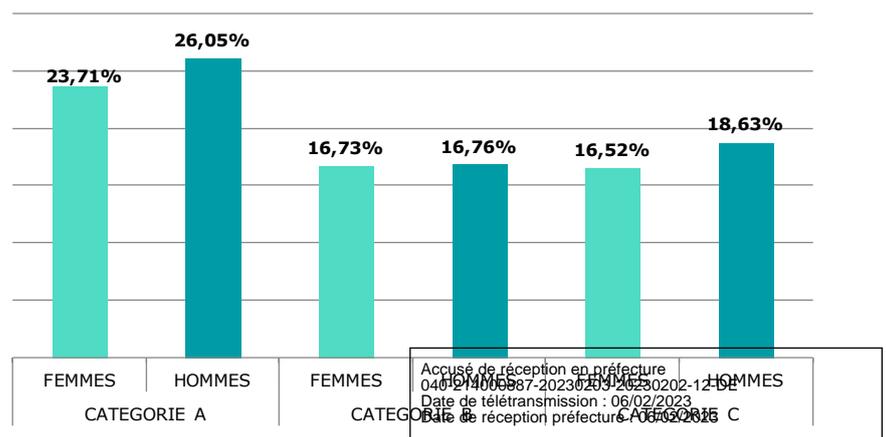
- 148€ en A,
- 42€ en B,
- 160€ en C.

Les écarts de salaire sont liés au régime indemnitaire.

Les hommes de catégorie A et C ont un régime indemnitaire qui représente une plus grande part de la rémunération brute que les femmes de ces mêmes catégories.

En catégorie B, le rapport primes/rémunération est équivalent chez les femmes et chez les hommes.

Part des primes dans la rémunération



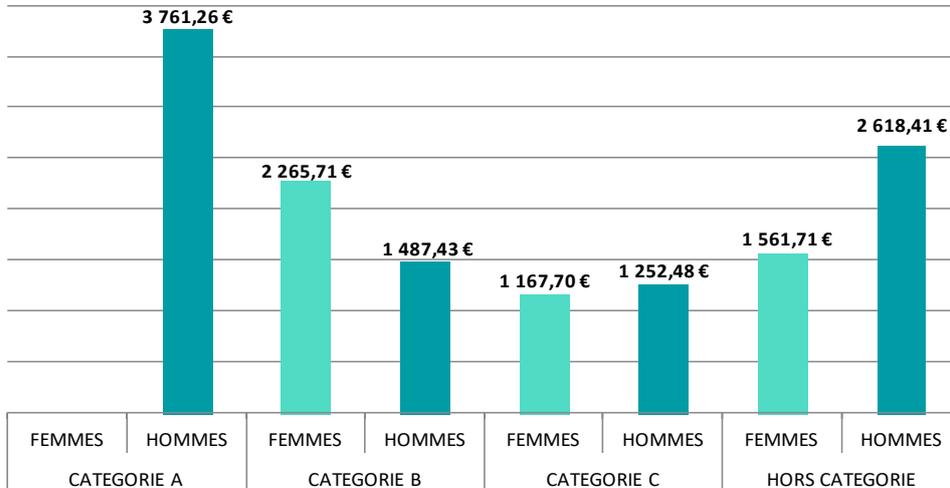
Accusé de réception en préfecture
04/02/2023 10:08:57-20230203-2023-12-15
Date de télétransmission : 06/02/2023
Date de réception préfecture : 06/02/2023

Salaire brut moyen et part des primes dans la rémunération

Agents contractuels

		Rémunération annuelle brute	Nombre ETP	Salaire brut moyen ANNUEL/ETP	Montant brut de primes	Part des primes dans la rémunération
CATEGORIE A	FEMMES	Données non communicables en raison du nombre d'agents concernés				
	HOMMES	154 362,22 €	3,42	45 135,15 €	30 312,45 €	19,64 %
CATEGORIE B	FEMMES	111 200,91 €	4,09	27 188,49 €	18 432,80 €	16,58 %
	HOMMES	73 003,02 €	4,09	17 849,15 €	13 638,00 €	18,68 %
CATEGORIE C	FEMMES	553 911,92 €	39,53	14 012,44 €	44 270,28 €	7,99 %
	HOMMES	252 499,922 €	16,80	15 029,76 €	15 459,10 €	6,12 %
Hors catégorie	FEMMES	108 507,81 €	5,79	18 740,55 €	3 241,88 €	2,99 %
	HOMMES	111 544,26 €	3,55	31 420,92 €	22 183,51 €	19,89 %
		1 365 030,06 €	77,27	169 376,46 €	147 538,02 €	10,81 %

Salaire brut mensuel moyen par ETP

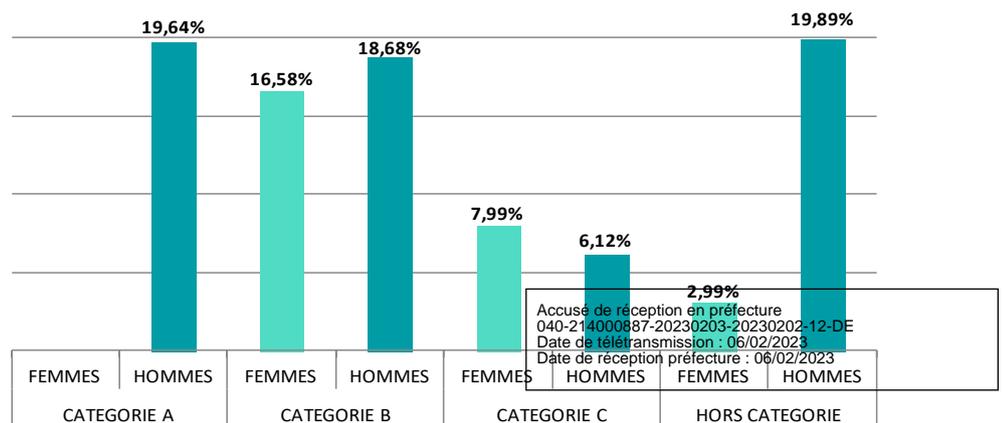


Les hommes recrutés par voie contractuelle sur des emplois de catégorie B ont moins d'ancienneté et par conséquent une base indiciaire inférieure à celle des femmes contractuelles en B.

Pour les emplois hors catégorie, c'est la différence des types de recrutement (emplois de cabinet, ou emploi aidé par l'Etat) qui influence directement l'importance du salaire.

Part des primes dans la rémunération

La part du régime indemnitaire versé dans la rémunération brute dépend du type de contrat (contrat aidé, remplacement poste permanent ou CDI).



Accusé de réception en préfecture
040-214000887-20230203-20230202-12-DE
Date de télétransmission : 06/02/2023
Date de réception préfecture : 06/02/2023

2 - Mise en perspective des actions sous le prisme du plan d'action pluriannuel

Le présent bilan chiffré ne montre pas de distorsion structurelle entre les femmes et hommes et s'inscrit dans les données référencées au niveau national.

Le principe de l'égalité Femmes - Hommes est désormais pris en compte dans l'ensemble des projets de la Direction des Ressources Humaines et tout particulièrement dans le projet de GPEEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois des Effectifs et des Compétences) où l'évolution des métiers met en avant cette priorité.

L'année 2022 a permis de poser le cadre nécessaire au déploiement du plan d'actions avec une volonté affirmée en 2023 de s'inscrire dans une démarche pro active en poursuivant les enjeux stratégiques suivants :

- ▶ Développer une approche commune et partagée : sensibiliser et associer
- ▶ Analyser les données et indicateurs disponibles dans le cadre du rapport comparé
- ▶ Définir les actions prioritaires et communiquer
- ▶ Mettre en œuvre, suivre et évaluer les impacts et la pertinence des actions

Rétrospective sur les actions initiées en 2022 et perspectives 2023

Ces données s'inscrivent dans le plan d'action pluriannuel mis en œuvre avec l'objectif de développer une culture partagée sur les questions d'égalité professionnelle.

Développer la production et l'analyse de données sur l'égalité femmes – hommes via les différents tableaux de bord, outils, logiciels gérés par les ressources humaines

Réalisation action	Objectifs
	<ul style="list-style-type: none">▶ Affiner la connaissance des données genrées sur l'ensemble des champs RH▶ Diffuser ces données via le rapport comparé et le rapport social unique

Illustrations

- Des indicateurs disponibles faisant l'objet d'un suivi fin au niveau de la DRH
- Des tableaux de bord permettant de mesurer les évolutions et d'effectuer des comparaisons
- La production annuel du rapport en matière d'égalité et du rapport de situation comparée

Perspectives

- Diffuser ces données au comité de veille
- Partager ces informations avec les services / directions dans un objectif de sensibilisation
- Produire de nouvelles données RH pertinentes pour affiner l'analyse annuelle

Accusé de réception en préfecture
040-21400887-20230203-20230202-12-DE
Date de télétransmission : 06/02/2023
Date de réception en préfecture : 06/02/2023

Installer et concrétiser un portage administratif de l'égalité femmes – hommes

Réalisation action	Objectifs
	▶ Afficher un portage clair et affirmé au sein de la collectivité
	▶ Structurer notre action sur le volet territorial et professionnel

Illustrations

- Désignation d'un référent égalité au sein de la DRH (versant professionnel)
- Désignation d'un référent égalité (versant territorial)
- Organisation de réunions communes de travail (2 réunions en 2022)
- Collaboration avec la cheffe de projet égalité professionnelle femmes hommes de la Préfecture des Landes (2 réunions de travail avec les référents égalité de la collectivité) et intervention (novembre 2022) auprès de l'ensemble des Directeurs de la collectivité dans un objectif de sensibilisation et d'échanges sur ces questions
- Rédaction du présent rapport égalité en étroite collaboration entre la DRH et la référente égalité sur le versant territorial
- Demande formalisée par écrit auprès des directions concernant la remontée des données de chaque service en matière d'égalité (versant politiques publiques)
- Formation réalisée par la référente égalité sur le versant territorial
- Communication sur le lancement d'un comité interne de veille et d'échanges sur l'égalité et désignation sur la base du volontariat des membres de ce comité (DRH, représentants du personnel, élus, représentants des directeurs)
- Inscription des enjeux autour de l'égalité femmes – hommes dans les lignes directrices de gestion des ressources humaines de la collectivité

Perspectives

- Intégration du réseau professionnel des référents égalité à l'échelle du département des Landes (initiative de la Préfecture des Landes)
- Formation programmée sur 2023 pour la référente égalité sur le versant professionnel
- Installation de ce comité de veille et d'échanges sur le 1er semestre 2023 et organiser son action
- Promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la communication interne (communication sur le plan d'action et sa réalisation auprès des services, réflexion sur des flyers, affiches à diffuser, création d'une rubrique égalité sur Intranet...)

Accusé de réception en préfecture
040-214000887-20230203-20230202-12-DE
Date de télétransmission : 06/02/2023
Date de réception préfecture : 06/02/2023

Sensibiliser et former les agents à l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi qu'à la prévention et lutte contre toutes les formes de discriminations, violences et harcèlements

Réalisation action	Objectifs
	<ul style="list-style-type: none">▶ Prise de conscience collective sur ces enjeux
	<ul style="list-style-type: none">▶ Prévenir ce type de situations et disposer des clés pour agir

Illustrations

- Organisation d'une réunion de travail en interne en présence du DGS, du Directeur de la communication, du Directeur de cabinet, du Directeur juridique et des 2 référents égalité afin d'échanger sur le cadre réglementaire, sur les enjeux en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et sur la mise en œuvre d'un travail collaboratif (réunion en septembre 2022)
- 1 session de sensibilisation et d'échanges sur les questions d'égalité professionnelle femmes – hommes à l'attention de l'ensemble des directeurs de la collectivité (environ 16 agents) sur une demie journée en novembre 2022. Session animée par la cheffe de projet égalité de l'Etat et la DRH
- Conventionnement avec le CDG 40 sur le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes
- Lancement en octobre 2022 d'un cycle de formation à l'attention de l'ensemble des managers de la Ville de DAX et du Grand Dax : ces questions ont été abordées sous l'angle de la fonction managériale face à l'égalité professionnelle (donner du sens, favoriser l'engagement collectif, mobiliser l'ensemble des collaborateurs)

Perspectives

- Communication interne à mettre en œuvre sur le dispositif de signalement et sur la procédure
- Organisation de sessions de formation en 2023 (1er et 2nd semestre) en présence d'un intervenant expert sur les problématiques suivantes : agissements sexistes, harcèlement sexuel,
- Public visé : l'encadrement supérieur et intermédiaire, les assistants de prévention, les membres de la FSSCT
- Organisation de sessions de formation à destination des agents sur les problématiques de lutte contre les discriminations, toutes formes de violences, harcèlements et égalité professionnelle en partenariat avec le CNFPT

Intégrer pleinement l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le cadre des politiques de gestion des ressources humaines

Réalisation action	Objectifs
	▶ Garantir des conditions de recrutement et de rémunération égalitaires
	▶ Assurer une gestion de carrière égalitaire
	▶ Accompagner les agents dans la conciliation de leurs de temps de vie
	▶ Développer une offre de formation étoffée et attractive sur ces questions

Illustrations

- Connaissance fine des données en terme de rémunération : logiciel de pilotage de la masse salariale qui permet d'effectuer des extractions et analyses fines sur ces questions de rémunération et sur les éventuels écarts
- Diffusion de l'ensemble des postes vacants à la mobilité interne
- Féminisation ou masculinisation des titres, grades et fonctions
- Mixité dans le composition des jurys de recrutement
- Examen des propositions d'avancements et de promotions lors des campagnes annuelles : % femmes et hommes promouvables, promus. Partage de ces données avec les directeurs et les organisations syndicales.
- Mise en œuvre du télétravail et des horaires variables
- Accompagnement des agents et des services dans le cadre de la gestion des congés familiaux : échanges préalables entre la RH et les responsables de service, entretien agent à la demande, mise en œuvre d'un entretien de reprise (à développer)
- Politique d'action sociale menée par la collectivité en direction des agents pour faciliter cette conciliation vie professionnelle – vie personnelles (aide financière à la garde d'enfant)
- Diminution de la précarité des emplois à temps non complet (entretien des locaux, restauration scolaire, métiers de l'aide à domicile...) souvent occupés par des femmes en mutualisant ou en augmentant les heures quand cela est possible afin de tendre vers des temps complets

Perspectives

- Réflexion à mener sur notre régime indemnitaire afin de tendre vers un véritable RIFSEEP valorisant les fonctions et les sujétions particulières
- Mise en œuvre d'un accompagnement ciblé auprès de certains services pour favoriser l'égalité professionnelle et la mixité
- En collaboration avec le service communication (interne et externe), développer des témoignages agents / vidéos permettant de valoriser des femmes ou des hommes sur certains métiers en tension et pour lesquels la mixité est quasi inexistante : agir sur les représentations collectives
- Approche préventive sur le volet de la sécurité et de la santé afin de permettre à l'ensemble des agents d'accéder aux emplois et de diminuer la pénibilité
- Elaboration d'un guide interne du recrutement intégrant les dispositions légales et réglementaires relatives à la discrimination et prenant en compte les questions d'égalité professionnelle
- Réflexion sur l'organisation du temps de travail et les mécanismes susceptibles d'être activés dans le cadre de l'aide à la conciliation des temps de vie des agents

Accusé de réception en préfecture
040244060887-20230203120230202-12-DE
Date de télétransmission : 06/02/2023
Date de réception en préfecture : 06/02/2023

Partie 2 - Bilan des politiques publiques mises en oeuvre sur le territoire pour favoriser l'égalité femmes-hommes

1 - Données chiffrées

2 - Bilan des actions menées et perspectives

1 - Données chiffrées

La ville de Dax avec 21 512 habitants s'attache à réduire les inégalités femmes-hommes à travers la mise en place d'actions concrètes. Trois quartiers prioritaires de la ville de Dax font l'objet d'un contrat de ville piloté par l'Etat et la Communauté d'Agglomération du Grand Dax.

Ce contrat de ville est effectif depuis 2015 et arrivera à échéance le 31 décembre 2023. Il a pour objectif commun d'assurer l'égalité entre les territoires mais surtout entre les habitants de ce territoire.

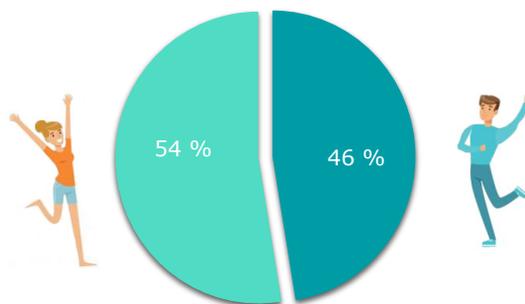
Ce contrat fixe les actions destinées à réduire le développement entre les quartiers prioritaires et les unités urbaines, à améliorer les conditions de vie des habitants. Des actions prioritaires ont été fléchées dans le cadre de contrat de ville 2015-2023 pour réduire les inégalités femmes-hommes.

Les femmes au sein de la population de la ville de Dax

Source de données : INSEE, portrait de territoire, année 2019.

Population

La population est plus féminine :
54 % de la population en 2019
(contre 52% sur le territoire du Grand Dax)



Ages

Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à partir de la tranche d'âge des 30 à 44 ans avec une surreprésentation dans les classes les plus âgées.

Composition des familles

Les ménages d'une seule personne progressent : 6 157 ménages en 2013, 6 545 ménages en 2019.

Le nombre de femmes seules augmente aussi : 3 645 en 2013, 4 026 en 2019.

► **61.5% des ménages d'une seule personne sont des femmes**

Le nombre de familles monoparentales diminue :
1 191 en 2013, 1 188 en 2019.

► **Il s'agit très majoritairement de femmes seules avec enfants.**



Répartition socio-professionnelle

Chez les personnes salariées : 28.2% des femmes sont à temps partiel ou non complet ; ils sont 10,4% chez les hommes

L'écart de salaire net horaire moyen entre les femmes et les hommes est de :
-10.7% pour les femmes de 26 à 50 ans et de -21.10% pour les femmes de plus de 50 ans par rapport aux hommes des mêmes classes d'âges

La part des femmes non salariées progresse : 4.5% en 2013, 5.1% en 2019

Accusé de réception en préfecture
040-21400887-20230203-20230202-12-DE
Date de télétransmission : 06/02/2023
Date de réception préfecture : 06/02/2023

2 - Bilan des actions menées et perspective

Les actions menées en matière d'emploi et d'insertion professionnelle

L'un des objectifs fixés par le contrat de ville a été de renforcer la mobilisation des partenaires et des dispositifs institutionnels du Service public de l'emploi (SPE) : mieux faire connaître aux publics les ressources et services proposés par le SPE, renforcer la coordination des acteurs et assurer le suivi des parcours des demandeurs d'emploi.

Les axes privilégiés ont été les suivants :

- adapter les pratiques et les réponses aux besoins du quartier.
- favoriser l'employabilité des jeunes et des femmes.
- développer une politique d'ouverture hors quartier et de soutien à l'autonomie en faveur des femmes.

En 2022, dans le cadre du contrat de ville pour Dax, la maison des citoyens a accompagné 35 femmes en situation de recherche d'emploi et 9 demandes de stages. 12 ont trouvé un emploi grâce à cet accompagnement personnalisé.

Entre 2021 et 2022 dans le cadre de l'activité Rebonds, le club régional d'entreprises partenaires de l'insertion (CREPI) a accompagné 8 femmes très isolées de l'emploi dans leur recherche d'activités.

5 Brunchs de l'emploi ont été organisés dans les cadre des « berges éphémères » (opération proposant de nombreuses animations sur Dax en période estivale) : 8 femmes en recherche d'emploi ont été accueillies sur ce dispositif.

L'association Cinéma Chocolat a réalisé des CV vidéos : 4 femmes suivies par Pôle Emploi ont participé à cette initiative innovante.

Les actions menées en matière de sport, santé et bien-être.

- Rompre l'isolement par le sport

La politique de la ville à travers le financement de projets impulsés sur la commune de Dax, a permis la mise en place d'un projet à destination des femmes au foyer (projet porté par l'ASPTT). Ce projet proposait d'exercer une activité physique sportive et ludique une fois par semaine, pour créer du lien social, lutter contre la sédentarité, rompre l'isolement et découvrir son environnement. Les séances, à tarif préférentiel pour les habitants des quartiers prioritaires, ont été suivies par 60 personnes dont 38 femmes.

- La découverte du rugby

L'Union sportive Dax Rugby est à l'initiative de la promotion du « rugby citoyenneté », avec le projet « les valeurs du rugby au cœur du Grand Dax », dont l'objectif est d'amener les filles et les garçons de 6 à 17 ans issus de quartiers prioritaires, à découvrir une activité sportive et de nouveaux territoires.

- Santé au féminin

Le dispositif « santé au féminin » porté par l'Union Française des Œuvres Laïques d'Éducation Physique des Landes (UFOLEP 40) est un projet qui englobe sport, activité physique, santé et bien-être à destination du public féminin. C'est un rendez-vous hebdomadaire, qui a permis à une trentaine de femmes de se retrouver tous les mardis pour pratiquer une activité sportive ou participer à un atelier santé.

Pour répondre aux problématiques et aux axes prioritaires de la politique de santé et sportive actuelle a été mis en place un programme de santé globale, en collaboration avec entre autres les médiateurs sociaux du Centre social Nelson Mandela, les animatrices en santé publique du Centre Hospitalier Dax Côte d'Argent et la ligue contre le cancer à destination des femmes habitants au sein des quartiers prioritaires de l'Agglomération du Grand Dax, aux habitantes du Grand Dax.

- L'accès aux droits

Ce projet a été porté par l'Association Départementale d'Aide aux victimes et de médiation justice et de proximité (ADAVEM).

Les objectifs de ce projet étaient de :

- présenter les missions de l'ADAVEM au sein des 3 quartiers prioritaires de ville.
- instaurer une relation de confiance avec les habitants pour libérer la parole.
- promouvoir l'accès aux droits.

Les interventions ont eu lieu dans les quartiers prioritaires du Gond, de Cuyès, et du Sablar, à raison de deux fois par mois. Elles ont été l'occasion d'aborder de nombreuses thématiques telles que la citoyenneté, les discriminations, les violences conjugales mais aussi plus largement les infractions pénales.

La montée en compétence du personnel du Grand Dax en charge de la politique de la ville et de la ruralité, en matière d'égalité et de lutte contre les discriminations.

La chargée de mission politique de la ville de la Communauté d'Agglomération du Grand Dax a participé à des journées de sensibilisation, dans l'objectif de développer un réseau, de rencontrer de nouveaux partenaires et de disposer d'outils et d'informations sur ces thématiques.

- Violences faites aux femmes comprendre, repérer et agir (22 octobre 2022)

La délégation départementale aux droits des femmes (DDFE-Préfecture des Landes) en partenariat avec l'Association d'Aide aux Victimes (ADAVEM) a mis en place cette journée de sensibilisation destinée aux élus, aux responsables de structures, et aux chargées de mission politique de la ville. La journée a permis de sensibiliser les acteurs de terrain à la prévention et à la lutte contre les violences conjugales faites aux femmes, et de les informer sur les dispositifs existants dans le Département des Landes.

Accusé de réception en préfecture
040-21400887-20230203-20230202-12-DE
Date de télétransmission : 06/02/2023
Date de réception préfecture : 06/02/2023

- Sensibilisation à la lutte contre les discriminations (8, 22 novembre et 6 décembre 2002)

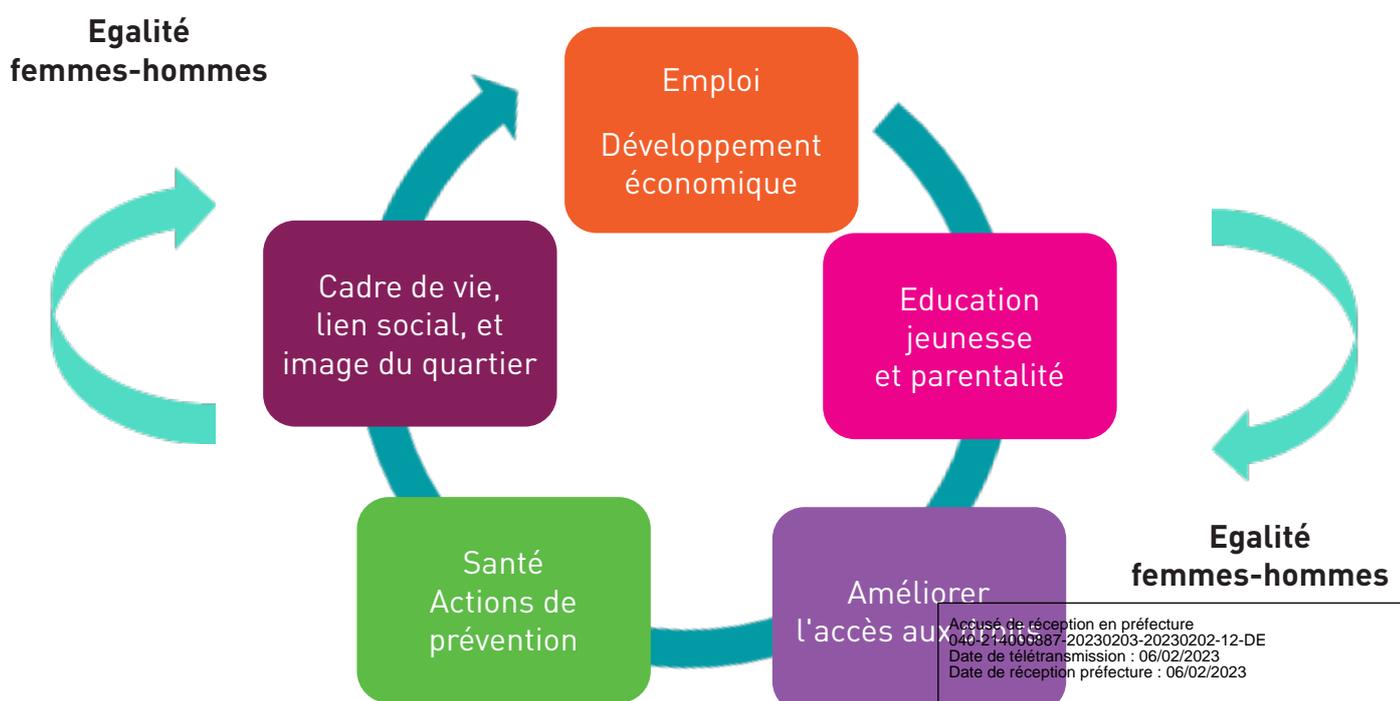
Animée par Rachid Alaoui, socio-économiste et Ahmed Serraj, directeur de l'association Boulevard des Pôtes, ces journées de sensibilisation portaient sur :

- la compréhension des phénomènes de discriminations,
- la mobilisation des différents moyens et les réponses possibles face aux positions discriminatoires,
- la connaissance et la mobilisation des ressources locales en matière de lutte contre les discriminations : actions, dispositifs et acteurs déjà engagés sur le territoire,
- l'accompagnement des publics des territoires prioritaires dans leurs démarches.

Les perspectives pour 2023

En 2022, le Grand Dax a financé 13 actions (11 porteurs de projets) pour un montant hauteur de 22 000 € au total, favorisant ainsi des actions concrètes dans les domaines de l'accès aux droits, sport et santé, animations culturelles en lien avec le social, jeunesse, famille, éducation, insertion professionnelle.

Renouvellement de l'appel à projet 2023 lancé par l'État et la Communauté d'agglomération du Grand Dax, le 16 novembre 2022, à l'occasion d'une réunion plénière en présence de l'ensemble des partenaires concernés. Un rappel sur les thématiques cibles a été effectué, avec une sensibilisation des différents porteurs de projets sur les attendus en matière de recherche d'égalité entre les femmes et les hommes. En effet une attention particulière sera portée aux projets qui favoriseront par leurs actions l'égalité femmes-hommes.



Rapport 2022

sur la situation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Ville de Dax

Accusé de réception en préfecture
040-21400887-20230203-20230202-12-DE
Date de télétransmission : 06/02/2023
Date de réception préfecture : 06/02/2023