



EXTRAIT
du
Registre des Délibérations du Conseil Municipal

L'an DEUX MILLE VINGT-QUATRE et le lundi 05 février à 18h30, le CONSEIL MUNICIPAL de la ville de DAX, convoqué le 30 janvier 2024, s'est réuni en mairie dans la salle du conseil, sous la présidence de M. Julien DUBOIS, Maire, en séance publique.

Nombre de membres afférents au conseil municipal	35	Date de la convocation : 30 janvier 2024
Nombre de présents	30	
Nombre de pouvoirs	5	Date de publication : 08 février 2024
Suffrages exprimés	35	

ÉTAIENT PRÉSENTS :

Mme Martine DEDIEU, M. Grégory RENDE, Mme Sarah PECHAUDRAL-DOURTHE, M. Pascal DAGES, Mme Marie-Constance LOUBERE BERTHELON, M. Amine BENALIA BROUCH, Mme Marylène HENault, M. Guillaume LAUSSU, Mme Martine ERIDIA, M. Alexis ARRAS, Mme Martine LABARCHEDE, Mme Florence PEYSALLE, Mme Gisèle CAMIADE, M. Olivier COUSIN, Mme Aline DUZERT, M. Jean-Paul DUBOURDIEU, Mme Sandra LARTIGAU, M. Michel GUILLEMIN, Mme Audrey VERGELY, Mme Carine BROUSTAUT, M. Guillaume SEGUIER, M. Patrice BOUCAU, M. Regis MALARIK, Mme Axelle VERDIERE BARGAOUI, M. Yves LOUME, Mme Isabelle RABAUD-FAVEREAU, M. Pierre STETIN, Mme Viviane LOUME-SEIXO, M. Bruno JANOT.

ABSENTS ET EXCUSES : M. Julien RELAUX, M. Vincent MORA, M. Benoît LAMIABLE, Mme Fanny MESPLET, M. Didier ZARZUELO.

POUVOIRS :

M. Julien RELAUX donne pouvoir à M. Grégory RENDE
 M. Vincent MORA donne pouvoir à Mme Marie-Constance LOUBERE-BERTHELON
 M. Benoît LAMIABLE donne pouvoir à Mme Martine ERIDIA
 Mme Fanny MESPLET donne pouvoir à Mme Florence PEYSALLE
 M. Didier ZARZUELO donne pouvoir à Mme Axelle VERDIERE-BARGAOUI.

SECRETAIRE DE SEANCE : M. Alexis ARRAS.

OBJET : RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIÈRE D'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

VU le Code général des collectivités territoriales et notamment les articles L2311-1-2 et D2311-16,

VU la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes et notamment les articles 61 et 77,

VU le décret n°2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales,

VU l'avis favorable de la COMMISSION FINANCES ET ADMINISTRATION GENERALE DU 25 JANVIER 2024.

CONSIDÉRANT que le rapport annuel sur l'égalité femmes-hommes doit être présenté préalablement au débat d'orientation budgétaire,

CONSIDÉRANT qu'un rapport comparé femmes-hommes sera présenté en Comité Social Territorial lors de la présentation du Rapport social unique.

En application de la loi du 04 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, les communes et EPCI de plus de 20 000 habitants sont tenues de présenter à l'assemblée délibérante un rapport annuel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Cette présentation a lieu préalablement aux débats sur le projet de budget. 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 et décrit les orientations pluriannuelles. »

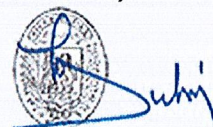
Il présente également les politiques menées par la commune ou le groupement sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

SUR PROPOSITION DE Mme HENault Marylène, Adjointe au Maire, APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ, LE CONSEIL MUNICIPAL,

PREND ACTE de la présentation du rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes, tel que joint en annexe, préalablement aux débats sur le projet de budget pour l'exercice 2024.

**Secrétaire de séance,
Alexis ARRAS.**

**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/>). »

RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIERE D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ANNEE 2023 - VILLE DE DAX



RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIERE D'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Références réglementaires

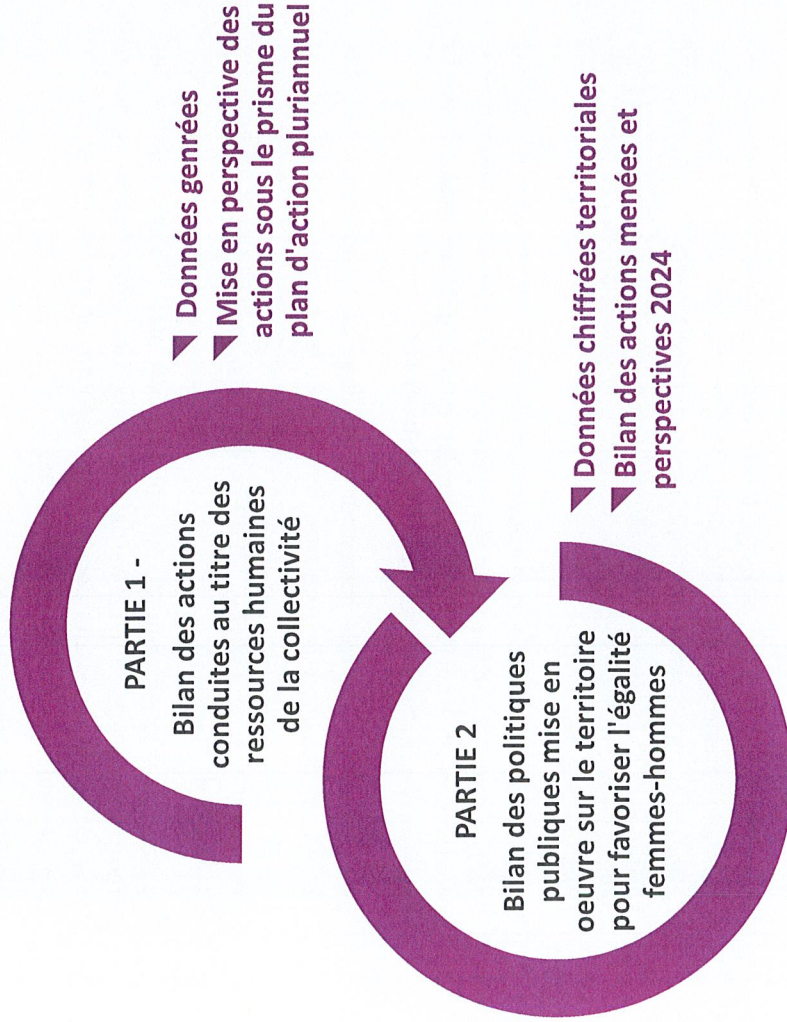
- ✓ Loi du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la Fonction publique
- ✓ Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle dans la fonction publique de 8 mars 2013 apportant des éléments méthodologiques pour la mise en oeuvre 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 oeuvre 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.

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. »

Sommaire



Préambule

Notre engagement en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes se traduit, chaque année, par des actions concrètes, pilotées ou soutenues par la Ville de DAX.

Ce rapport permet de mettre en exergue les chiffres clés mais également de mesurer et d'évaluer les actions menées tout en identifiant les marges de progrès. Plus globalement, nous intégrons largement ces questions de genre et d'inclusivité dans nos politiques menées tant sur le plan interne RH que sur notre action territoriale.

Le travail initié doit nous encourager à poursuivre les actions et à faire évoluer les mentalités et les pratiques. Au sein de notre collectivité, les femmes sont largement représentées dans les emplois de direction, cependant une majorité de postes à temps partiel continue à être occupée par des femmes et la mixité des métiers et des filières constituent des points importants sur lesquels nous devons travailler.

Echelon de gouvernance le plus proche du citoyen, nous avons une responsabilité et un rôle majeurs à jouer pour favoriser une société plus égalitaire et responsable.

Un rapport en matière d'égalité

Les collectivités territoriales, en tant qu'employeur et à travers la définition et la mise en œuvre de leurs politiques publiques, sont des actrices essentielles de la lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes.

La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, consacrant leur rôle en la matière, dispose que « *l'Etat et les collectivités territoriales, ainsi que leurs établissements publics mettent en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée. Ils veillent à l'évaluation de l'ensemble de leurs actions.* »

Cette même loi prévoit que toutes les collectivités de plus de 20 000 habitants doivent chaque année présenter à l'assemblée délibérante, préalablement au débat sur le projet de budget, un rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes.

Ce rapport doit à la fois porter sur la politique de ressources humaines (égalité professionnelle entre les femmes et les hommes travaillant au sein de la collectivité) et sur les politiques publiques en faveur des droits des femmes et de l'égalité femmes-hommes, auprès des habitantes et habitants du territoire.

Ce rapport fixe également, en lien avec un plan d'actions défini, 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.

Nouveau

A compter de 2024, la loi instaure, sur le modèle du secteur privé, un **index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique** (loi ° 2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique).

Un plan d'actions

Il s'agit aussi de dégager les orientations choisies pour continuer à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes. **A cet effet, l'année 2024 sera consacrée à la rédaction d'un nouveau plan triennal sur cette thématique.**

Le précédent plan couvrait la période 2021-2023 et avait été adopté en Conseil municipal le 08 novembre 2021. Pour mémoire, le précédent plan fixait les priorités pour les années à venir et s'articulait 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
- 3) L'ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE/VIE PERSONNELLE
- 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 pluriannuelle des ressources humaines 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 2023 aura permis de concrétiser un certain nombre d'actions et de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes à travers une politique volontariste sur ces questions.

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 :

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

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.

Sources

- ✓ Les données statistiques RH internes présentées dans ce rapport concernent l'année 2023.
- ✓ Les données RH concernant les actions menées en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sont réalisées à partir du bilan de l'année 2023.
- ✓ Les données territoriales fournies dans le présent rapport sont issues de l'INSEE (année 2019).
- ✓ Les données liées aux actions globales en faveur de l'égalité sur le territoire local sont issues du bilan de l'année 2023.

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 ressources humaines de la Ville de Dax

1- Données genrées Ville de DAX

Données au 31/12/23

450 agents de droit public rémunérés au 31/12/2023 (dont 371 agents occupant des postes permanents)

Les données statistiques présentées ci-après sont réalisées sur la population des agents sur emploi permanent.

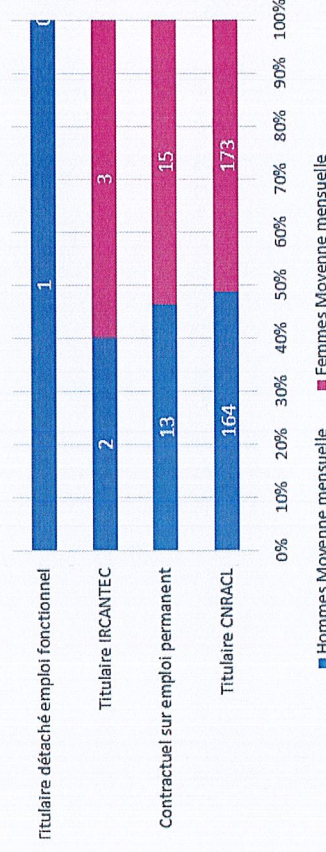
POSITIONNEMENT DES FEMMES DANS L'EMPLOI

191 femmes : 51 %



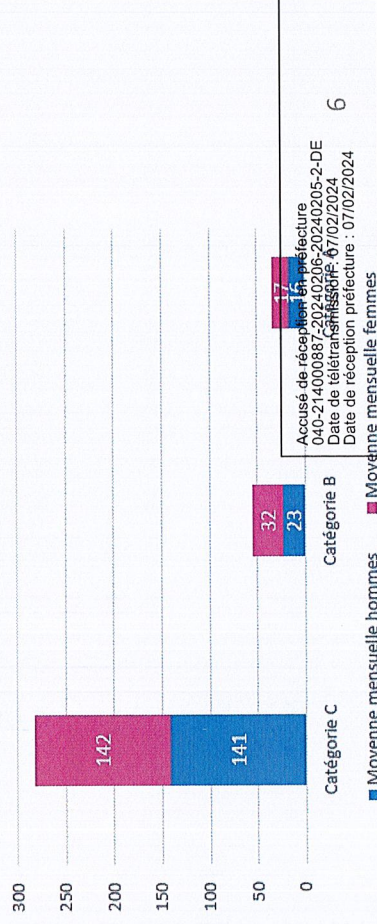
La répartition homme-femme reste globalement équilibrée, mais la part de femmes revient à la proportion de 2021 (en 2022 : + 1 point). La part des femmes est inférieure à la moyenne nationale – 61 % (toutes collectivités confondues) mais s'explique notamment par le fait que le secteur de la petite enfance / Ehpad, très féminisé, est géré par le CCAS.

Répartition par statut



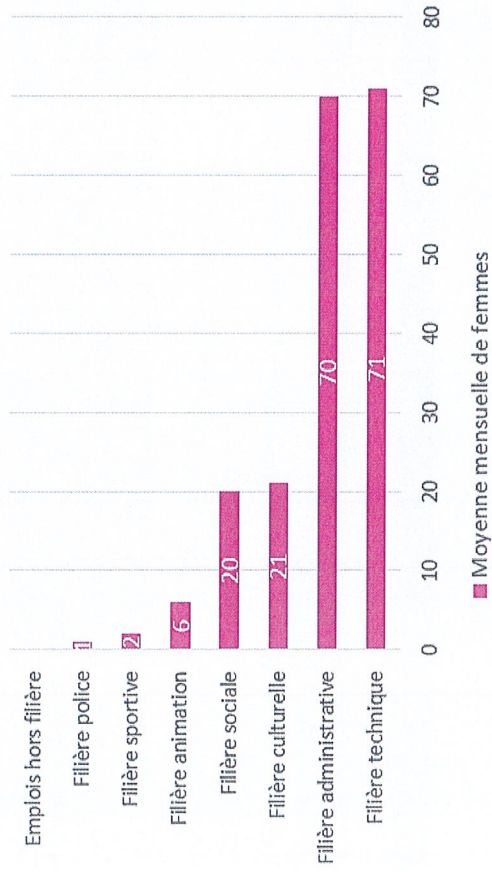
Le nombre de femmes est plus important que le nombre d'hommes en catégorie A (augmentation par rapport à 2022). Les femmes sont plus représentées que les hommes dans la catégorie hiérarchique B. En catégorie C, la répartition est quasiment similaire.

Répartition par catégorie hiérarchique

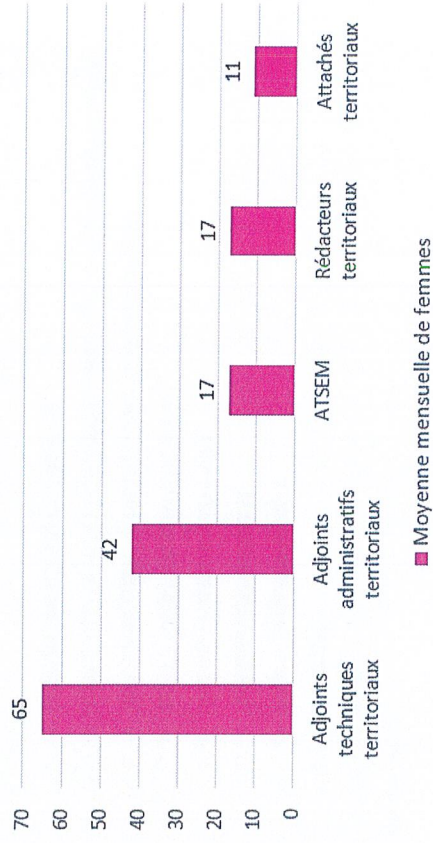


Accusé de réception en préfecture
040-214000887-20240206-20240205-2-DE
Date de télétransmission : 07/02/2024
Date de réception préfecture : 07/02/2024

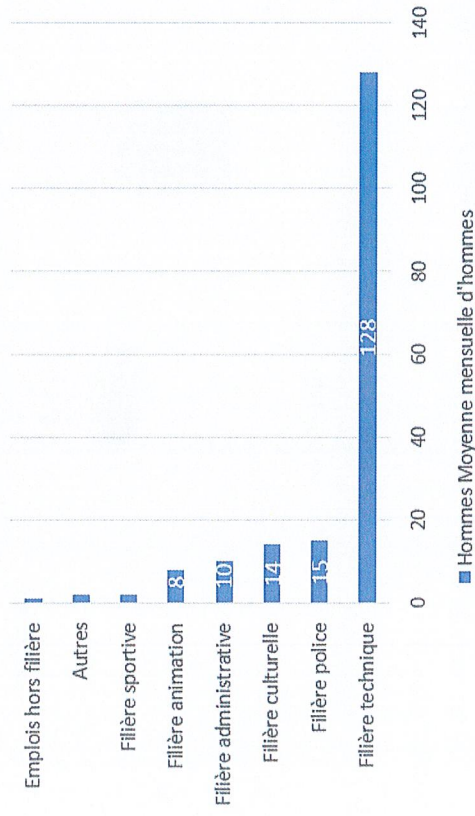
La répartition des femmes par filière



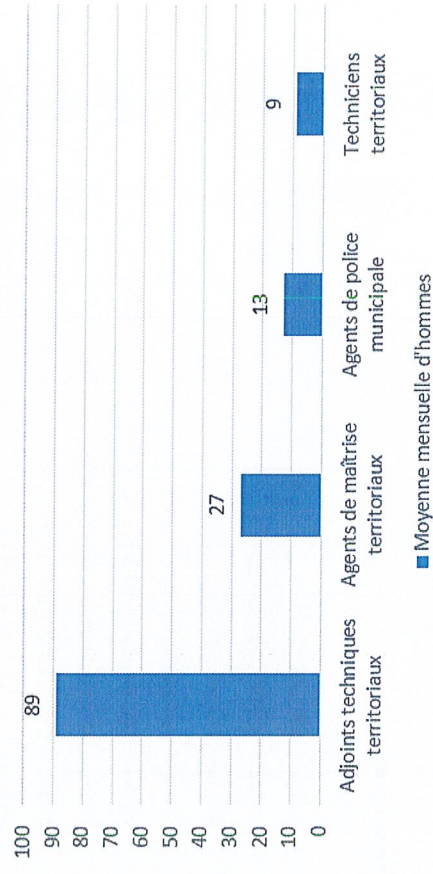
Les cadres d'emplois les plus représentés chez les femmes



La répartition des hommes par filière



Les cadres d'emplois les plus représentés chez les hommes



POSITIONNEMENT DES FEMMES DANS L'EMPLOI (suite)

Les femmes sont largement représentées dans les emplois de direction (CODIR) et en répartition similaire sur les emplois de responsables de service et direction adjointe. Le poste de DGS (emploi fonctionnel) est occupé par un homme.



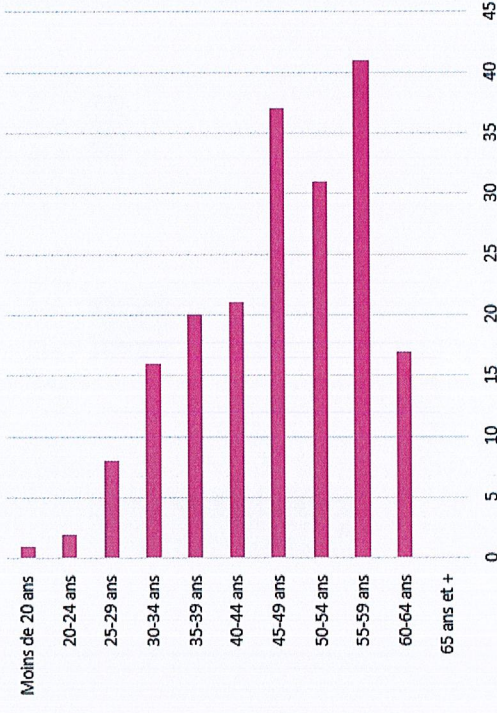
TEMPS DE TRAVAIL

- 83% des femmes occupent des postes à temps plein, 9 % à temps partiel et 8 % à temps non complet.
- Chez les hommes, ce sont 6 % qui exercent à temps non complet et 1 % des hommes est à temps partiel.
- Le temps partiel concerne majoritairement les femmes.
- Le télétravail concerne majoritairement les femmes à la Ville de DAX qui occupent des postes administratifs dont une partie des missions peuvent être rendues à distance grâce aux outils informatiques (logiciels métiers et accès VPN) mis à disposition par la DISI. Une charte du télétravail a été rédigée et adoptée en 2022.

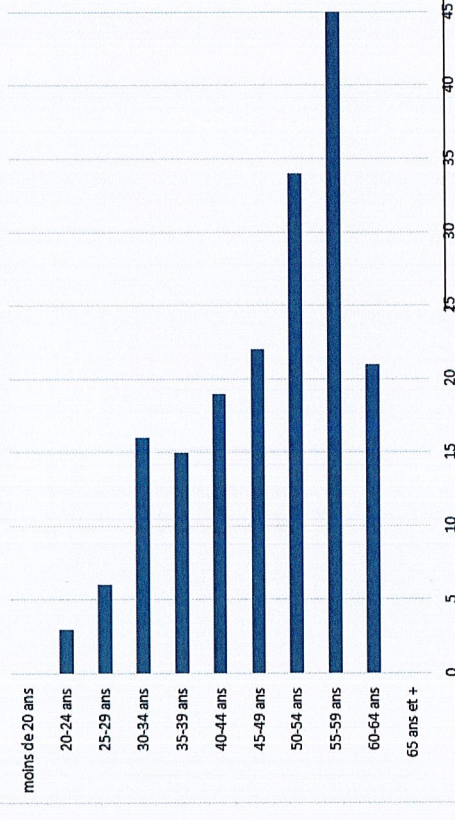
PYRAMIDE DES AGES

Des pyramides des âges assez similaires chez les hommes et les femmes, toutefois le vieillissement des agents reste plus marqué chez les hommes.

Pyramide des âges des femmes



Pyramide des âges des hommes



► L'agent moyen est de 48 ans. Il est identique pour les femmes et les hommes : en légère hausse pour les femmes et en légère baisse pour les hommes.

► Entre janvier 2024 et janvier 2027, ce sont :
28 agents hommes qui atteindront l'âge potentiel de départ à la retraite
41 agents femmes qui atteindront l'âge potentiel de départ à la retraite

MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Mouvement	Total femmes	Total hommes
Entrées	16	20
Sorties	12	22
Turn Over Mensuel	0,61%	0,97%
Effectifs Totaux	191	180

En 2023, 42 % des recrutements sur emploi permanent sont des femmes.

En 2023, des femmes ont été recrutées dans des secteurs d'activité, peu représentés jusqu'à présent par du personnel féminin :

- 2 femmes ont intégré les effectifs de la police municipale
- 2 femmes ont intégré les effectifs des espaces verts.

PROMOTION – DEROULEMENT DE CARRIERE

- 13 femmes ont bénéficié d'un avancement de grade pour 8 hommes
- 3 femmes ont bénéficié d'une promotion interne (aucun homme)

FORMATION

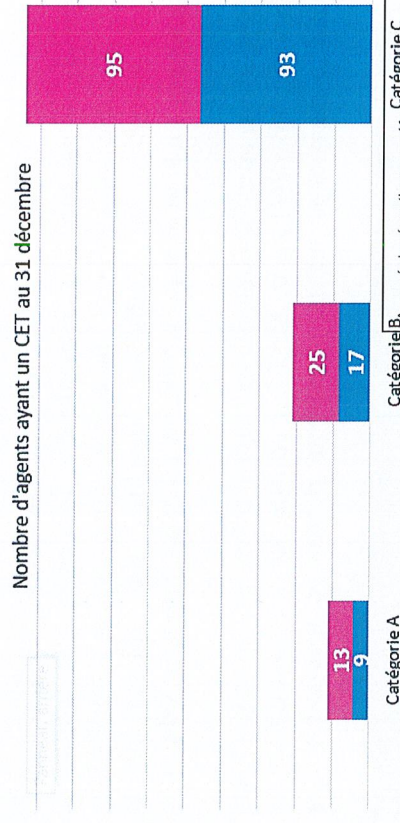
► En proportion, chez les agents de catégorie C les femmes ont été plus nombreuses que les hommes à suivre des formations, tandis que chez les agents de catégorie B ce sont les hommes qui ont beaucoup plus suivi de formations.

Part des agents ayant participé à au moins une action de formation dans l'année



COMPTE EPARGNE TEMPS

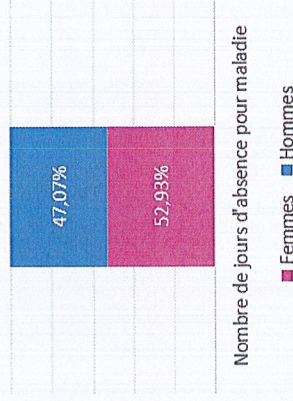
► Le compte épargne temps concerne autant les hommes que les femmes.



ABSENTEISME

- La répartition des absences pour maladie reflète au plan global la répartition de l'effectif.

Répartition des journées d'absences pour maladie



Dans le détail, les femmes connaissent plus d'absences pour maladie ordinaire et maladie de longue durée ; les hommes ont plus d'absences liées à l'accident de travail.

Analyse taux d'absentéisme par sexe

	HOMMES	FEMMES
Taux d'absentéisme pour raison médicale	7,41%	7,52%
Taux d'exposition	64,09%	76,29%
Durée moyenne d'arrêt	29,85	22,00
Taux de fréquence	91%	124,74%

Le taux d'absentéisme pour raison médicale est similaire chez les hommes et chez les femmes. Mais les femmes sont plus exposées et absentes plus souvent.

Les hommes ont une durée moyenne d'absence supérieure aux femmes.

REMUNERATION

- Le traitement de base d'un agent n'est pas négociable et est fixé réglementairement en fonction du grade et de l'échelon détenus par l'agent. A ce titre, le statut assure une parfaite équité de rémunération.

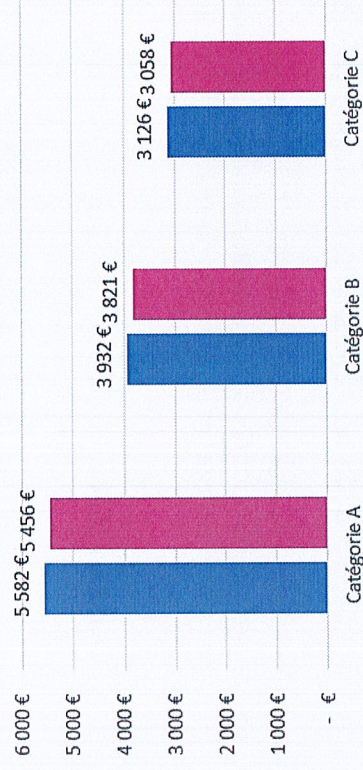
En complément du traitement de base, le RIFSEEP (Régime Indemnitaires tenant compte des Fonctions, Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel) est lié aux fonctions de l'agent et assure également une égalité de traitement entre hommes et femmes à fonctions égales à fonction équivalente.

Les données suivantes ne concernent que les emplois permanents.

Coût mensuel moyen chargé



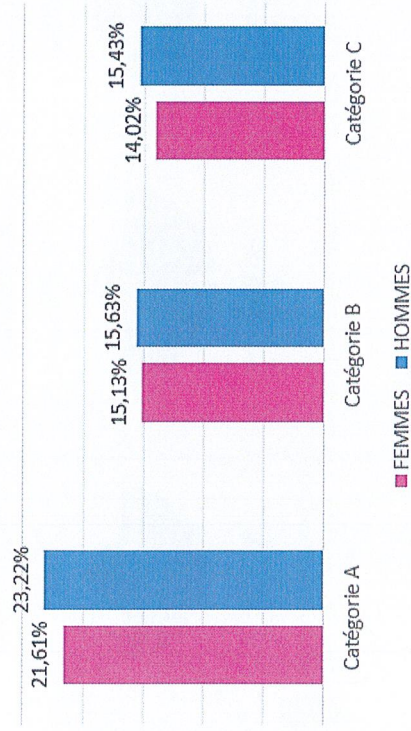
Coût mensuel moyen chargé entre janvier et décembre 2023 par catégorie hiérarchique



■ Coût mensuel moyen hommes ■ Coût mensuel moyen femmes

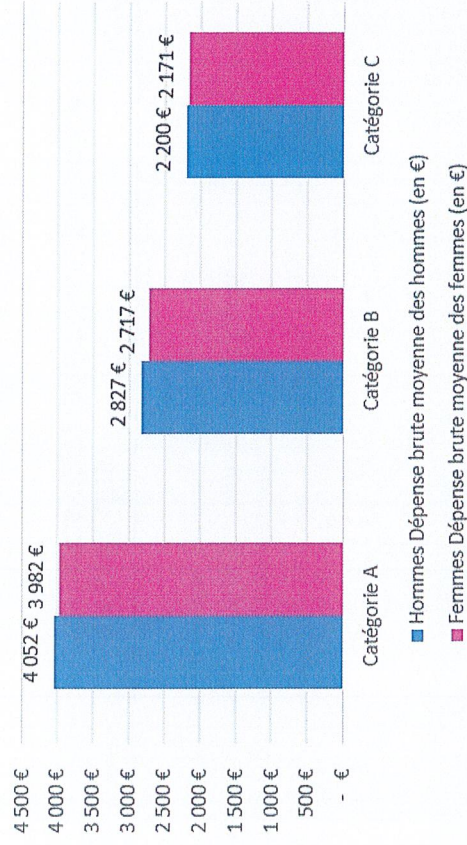
REMUNERATION

Part de régime indemnitaire sur la rémunération brute par catégorie hiérarchique



Des écarts en faveur des hommes mais non significatifs et qui se réduisent. Les nominations / avancements en 2023 ont été supérieurs en nombre pour les femmes et contribuent à réduire l'écart salarial. Les nombreux départs à la retraite d'hommes en 2023 (avec salaire plus élevé – fin de carrière) sont également à prendre en compte dans ce rééquilibrage.

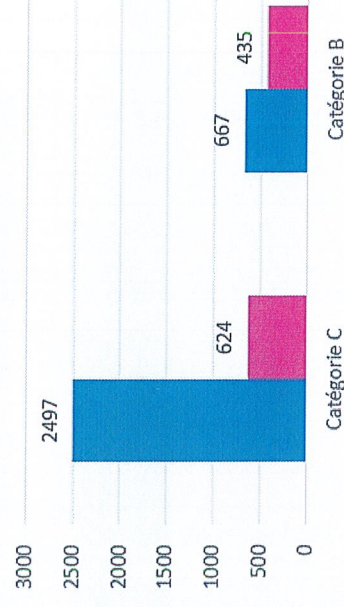
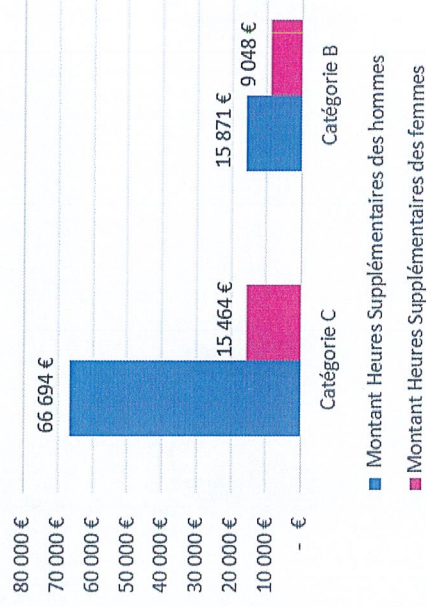
Dépense brute moyenne par catégorie hiérarchique



L'écart entre la dépense brute moyenne par catégorie hiérarchique se réduit en catégorie A et C mais augmente en catégorie B en faveur des hommes. Globalement les écarts restent faibles.

- Catégorie A, l'écart passe à 70 € en faveur des hommes (148 € en 2022)
- Catégorie B, l'écart passe à 110 € en faveur des hommes (42 € en 2022)
- Catégorie C, l'écart passe à 29 € en faveur des hommes (160 € en 2022)

► Les heures supplémentaires sont très majoritairement effectuées par les hommes (essentiellement sur les services techniques lors des événements comme les fêtes de dax).

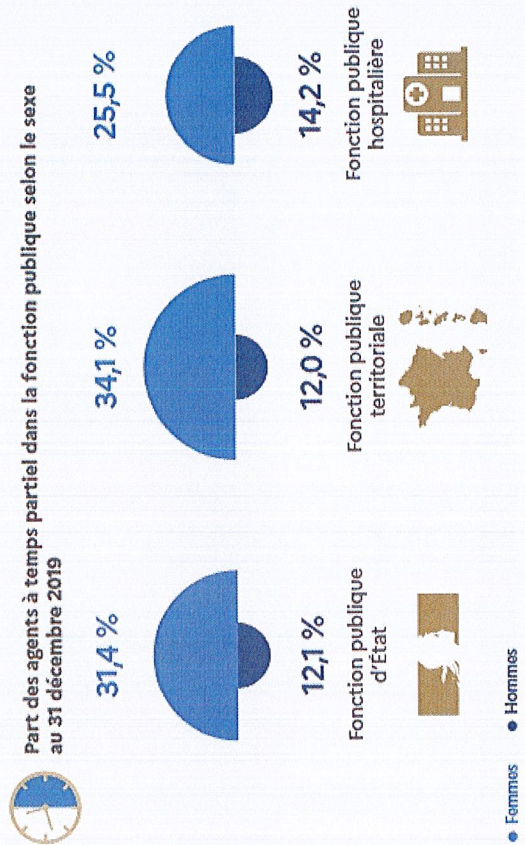
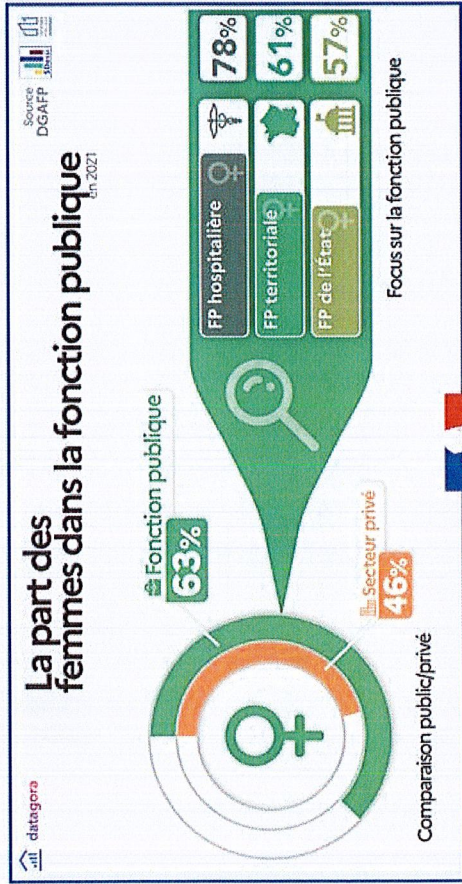


QUELQUES DONNEES DE COMPARAISON AU NIVEAU NATIONAL

Source DGAFP 2023 – données 2021

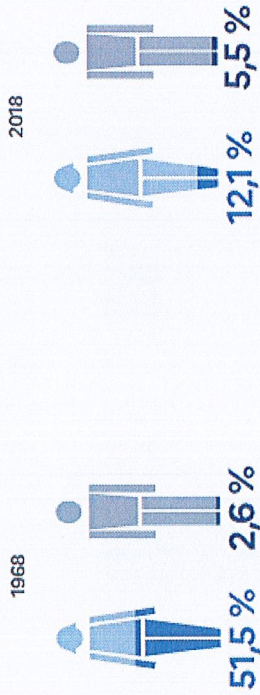
Source Ministère de l'Égalité - chiffres clés 2022 et 2023

Source panorama emploi territorial 2023



1.4 > En cinquante ans, la part des femmes inactives* a été divisée par quatre, bien que la présence d'enfants continue de faire la différence entre femmes et hommes

Part des personnes inactives selon le sexe en 1968 et 2018

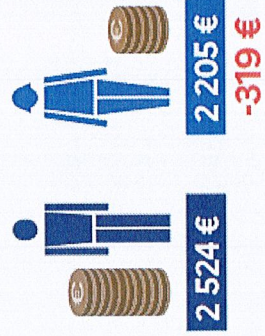


1.19 > Dans la fonction publique, les femmes demeurent moins rémunérées que les hommes, et l'écart est le plus important dans la fonction publique d'État

Écart de salaire net en EQTP* entre les femmes et les hommes dans la fonction publique en 2019

12,6%

Salaires nets mensuels moyens en EQTP en 2019 dans la fonction publique (tous agents)



● Femmes ● Hommes

2 – Mise en perspective des actions sous le prisme du plan d’actions 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 2023 a permis de concrétiser un certain nombre d’actions concrètes et d’intégrer naturellement la question de l’égalité femmes – hommes dans notre action quotidienne.

Les principaux axes stratégiques poursuivis :

- ➔ Développer une approche commune et partagée :
- ➔ Identifier des indicateurs pertinents
- ➔ Définir les actions prioritaires et communiquer
- ➔ Mettre en œuvre et évaluer les impacts et la pertinence des actions

Rétrospective sur les actions 2023 et perspectives

Ces données s’inscrivent dans le plan d’action pluriannuel 2021-2023 mis en œuvre avec l’objectif de développer une culture partagée sur les questions d’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

➔ **Un nouveau plan d’action sera réalisé au 1^{er} trimestre 2024 conformément à la réglementation.**



DEVELOPPER LA PRODUCTION ET L’ANALYSE DES INDICATEURS SUR L’EGALITE FEMMES HOMMES

% Réalisation action

Objectif

- affiner la connaissance des données générées sur l’ensemble des
- diffuser ces données via le rapport comparé et le RSU

➔ Nos actions concrètes

- nombreux indicateurs disponibles et suivis au niveau de la DRH
- tableaux de bord de mesure et comparaison
- production annuelle du rapport en matière d’égalité et du rapport de situation comparée

➔ Perspectives

- développer de nouveaux indicateurs genrés et leur suivi via le nouveau logiciel MANTY DECISION RH
- enrichir le rapport égalité avec des indicateurs identifiés
- partager ces informations avec les services / directions
- produire de nouvelles données RH pertinentes
- procéder à l’auto évaluation de nos pratiques via l’outil développé par l’Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes a mis en œuvre le Document de Valorisation des Actions pour l’Egalité entre les femmes et les hommes (DOVALE)
- créer un baromètre de l’égalité femmes hommes
- suivre les évolutions réglementaires et leur application (index égalité, publication des écarts de rémunération etc)

DEVELOPPER UN PORTAGE ADMINISTRATIF ET STRATEGIQUE SUR LES SUJETS D'EGALITE FEMMES HOMMES



% Réalisation action

Objectif

- afficher un portage clair et affirmé au sein de la collectivité
- structurer notre action sur le volet territorial et professionnel
- favoriser les interactions et les espaces de communication

⇒ **Nos actions concrètes**

- Désignation d'un référent égalité au sein de la DRH
- Désignation d'un référent égalité (versant territorial)
- Organisation de réunions communes de travail (3 réunions)
- Collaboration avec la cheffe de projet égalité professionnelle femmes hommes de la Préfecture des Landes
- Participation active au réseau Landais des référents égalité (3 réunions)
- 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
- Formation des référentes égalité
- Inscripton des enjeux autour de l'égalité femmes – hommes dans les lignes directrices de gestion des ressources humaines

➤ **Perspectives**

- Réflexion sur la mise en œuvre d'un réseau interne de veille sur ces questions d'égalité
- 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 / jeux, création d'une rubrique égalité sur Intranet...*)

COMMUNIQUER, SENSIBILISER ET ACCOMPAGNER SUR L'EGALITE FEMMES HOMMES ET SUR LUTTER CONTRE TOUTES LES FORMES DE DISCRIMINATIONS, VIOLENCES, HARCELEMENTS



% Réalisation action

Objectif

- prise de conscience collective sur ces enjeux
- communiquer largement et lever les freins et tabous
- prévenir ce type de situations et disposer des clés pour agir
- accompagner la parole

⇒ **Nos actions concrètes**

- Temps d'échange réguliers en interne sur ces questions (autorité territoriale et direction générale)
- Sensibilisation des membres du CODIR sur les thèmes du harcèlement sexuel et agissements sexistes (réunions et formation de l'encadrement)
- Sensibilisation des assistants de prévention et membres FSSSCT
- Diffusion d'un flyer interne sur le dispositif signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes auprès de l'ensemble des agents
- Gestion de situations concrètes de signalement
- Mise en place d'une cellule interne pluridisciplinaire de gestion de ces signalements
- Intégration de ces questions dans le cadre du cycle de management mis en place par la Collectivité
- Rencontre DRH – Avocate spécialisée sur la question du harcèlement au sein des organisations de travail

➤ **Perspectives**

- Poursuivre les cycles d'information / sensibilisation
- Professionnaliser et structurer davantage le recueil, la gestion et l'accompagnement des signalements



**INTEGRER PLEINEMENT L'EGALITE PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA
GESTION DES RESSOURCES HUMAINES**

% Réalisation action

Objectif

- Garantir des conditions de recrutement et 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

⇒ Nos actions concrètes

- Connaissance fine des données en terme de rémunération
- Diffusion de l'ensemble des postes vacants à la mobilité interne
- Féminisation ou masculinisation des titres, grades et fonctions
- Attention particulière sur l'écriture non genrée des offres d'emploi et des fiches de postes
- Mixité dans le composition des jurys de recrutement
- Examen des propositions d'avancements et de promotions lors des campagnes annuelles et 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 (RH, entretien à la demande, entretien de ré-accueil)
- Politique d'action sociale menée par la collectivité en direction des agents pour faciliter cette conciliation vie professionnelle – vie personnelles
- Diminution de la précarité des emplois à temps non complet (entretien des locaux, restauration scolaire,...) souvent occupés par des femmes en mutualisant ou en augmentant les heures quand cela est possible afin de tendre vers des temps complets

➤ Perspectives

- Mise en œuvre 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 / visuels 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
- Travailler sur la thématique égalité professionnelle et management : charte managériale, des valeurs, promotion de l'égalité professionnelle dans les pratiques managériales

2024 ⇨ Vers un nouveau plan d'action pluriannuel visant à intégrer pleinement l'égalité femmes-hommes dans toutes les politiques RH

Les premiers axes identifiés :

- 1) Le développement de la connaissance statistique et du suivi des données genrées (de nouvelles obligations réglementaires pour la fonction publique)
- 2) La lutte contre les stéréotypes et la prévention des discriminations (dans les domaines de la communication, de la formation, du recrutement, du déroulement de la carrière et de la rémunération)
- 3) Un meilleur équilibre et un meilleur partage entre vie professionnelle et vie personnelle
- 4) L'information et la formation des agents
- 5) La prévention de toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et lutter contre le harcèlement sexuel et moral

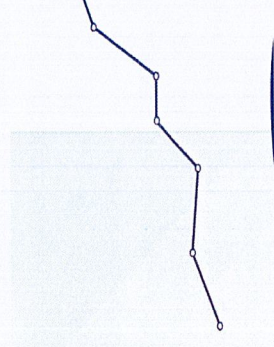
PARTIE 2 - Bilan des politiques publiques mises en œuvre sur le territoire pour favoriser l'égalité femmes-hommes

La Communauté d'Agglomération du Grand Dax, avec ses 20 communes et ses 58 000 habitants est compétente en matière de politique de la ville depuis 2007. 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 il 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.

Le comité interministériel des villes du 27 octobre 2023 détaille le plan « quartiers 2030 ». Il fixe également les modalités calendaires et méthodologiques d'élaboration de la nouvelle génération des contrats de ville métropolitains 2024-2030. Plus incitatrice, la politique de la ville a pour ambition de passer « d'une logique réparatrice à une politique de la ville émancipatrice ». La priorité est donnée sur l'école et l'emploi.

Un nouveau cadre de la politique de la ville a été travaillé en 2023 pour une mise en œuvre au 1 janvier 2024, avec en filigrane l'objectif d'une cosignature du nouveau contrat de ville avant le 31 mars 2024.



Données chiffrées territoriales

LA POPULATION FÉMININE - QUARTIERS PRIORITAIRES DE VILLE

(Cf rapport de l'observatoire de la politique de la ville 2020)

Les femmes dans les QPV sont moins actives et ont de moins bonnes conditions de travail. Elles représentent 52 % de la population des QPV, soit une part équivalente à celle observée dans les autres quartiers des agglomérations englobantes (52,1 %) et au niveau national (51,6 %).

Les QPV se caractérisent par une plus forte part de familles nombreuses (ménages composés de 6 personnes ou plus) et de familles monoparentales (une famille composée d'un adulte et au moins d'un enfant), respectivement 3,2 et 2,1 fois plus. Étant plus souvent en charge des familles monoparentales (dans 88,6 % des cas), les femmes résidant en QPV peuvent rencontrer des difficultés liées à l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale notamment concernant la garde des enfants.

Les femmes habitant en QPV sont plus souvent en dehors de l'emploi que les hommes : leur taux d'activité en 2019 est de 16,2 points de % inférieur à celui des hommes. Elles sont aussi plus éloignées de l'emploi que celles résidant en dehors des QPV (51 % sont actives contre 69,3 %). Si elles sont légèrement moins au chômage que les hommes résidant en QPV, elles sont 2,6 fois plus touchées par le chômage que les femmes des autres quartiers.

Les femmes résidant en QPV sont davantage exposées au sous-emploi : 16,6 % des femmes actives en QPV travaillent à temps partiel en souhaitant travailler plus. C'est plus que les hommes des QPV (5,6 %) et les femmes habitant en dehors des QPV (6,8 %).

Leurs conditions de travail sont aussi plus précaires : elles sont plus souvent en CDD que les hommes des QPV et que les femmes hors QPV. Elles sont aussi 2,3 fois plus en intérim que les femmes vivant dans les autres quartiers des unités urbaines environnantes.

Enfin, les femmes des QPV sont majoritairement employées, 3,2 fois plus que les hommes des QPV et 1,6 fois plus que les femmes des autres quartiers, et exercent moins fréquemment des emplois de cadres ou des professions intellectuelles supérieures que les femmes vivant hors QPV (6,6 % contre 23,1 %). Les hommes des QPV sont, eux, majoritairement ouvriers (51,0 % contre 15,3 % pour les femmes).

LA POPULATION FÉMININE A DAX ET DANS LES QUARTIERS PRIORITAIRES DE LA VILLE DE DAX

A Dax → Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à partir de la tranche des 30 à 44 ans avec une surreprésentation dans les classes les plus âgées de la population.

→ **Le nombre de femmes seules est également en progression**, 3717 en 2014, 4085 en 2020, **60% des ménages d'une personne sont des femmes** Ex quartier du SABLAR : 64.3 % de ménages composés d'une personne seule (données INSEE 2019) contre 43.2 % sur le territoire de la CAGD.

Le nombre de famille monoparentale est en augmentation 5 852 en 2023 contre 6 676 en 2020.

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

Sur la part des salariés 51.4% sont des femmes (2020) dont 16% sont à temps partiel.

L'écart de salaire net horaire moyen entre les femmes et les hommes est de : - 11.2% de 26 à 50 ans et de -21.7% pour les plus de 50 ans.

La part des femmes non salariées a augmenté 4.8% en 2023, 5.9% en 2020.

Dans les quartiers prioritaires de la ville de Dax

→ La population est plus féminine :

- Quartier du SABLAR 50.5 % de la population (données INSEE 2019) contre 52.9 % sur le territoire de la CAGD
- Quartier du GOND 55.4 % de la population (données INSEE 2019) contre 52.9 % sur le territoire de la CAGD
- Quartier de CUYES 56.7 % de la population (données INSEE 2019) contre 52.9 % sur le territoire de la CAGD
- Quartier du SABLAR 25.9 % de la population sont des femmes de moins de 25 ans (données INSEE 2019) contre 22.2 % sur le territoire de la CAGD
- Quartier du GOND 22.8 % de la population (données INSEE 2019) contre 22.2 % sur le territoire de la CAGD
- Quartier de CUYES 35.2 % de la population (données INSEE 2019) contre 22.2 % sur le territoire de la CAGD

→ Taux d'emploi des femmes :

- Quartier du SABLAR Taux d'emploi des 15-64 ans, 44.7 % (données INSEE 2019) sont des femmes contre 61% sur le territoire de la communauté d'Agglomération du Grand Dax
- Quartier du GOND Taux d'emploi des 15-64 ans, 45.1 % (données INSEE 2019) sont des femmes contre 61% sur le territoire de la communauté d'Agglomération du Grand Dax
- Quartier de CUYES Taux d'emploi des 15-64 ans, 40.3 % (données INSEE 2019) sont des femmes contre 61% sur le territoire de la communauté d'Agglomération du Grand Dax

2 – Bilan des actions menées en 2023 et perspectives 2024

LES THÉMATIQUES CIBLÉES DANS LE CADRE DES ACTIONS POLITIQUES DE LA VILLE

L'emploi et l'insertion professionnelle

Les actions menées :

- Favoriser l'insertion professionnelle et l'accès des femmes à l'emploi

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.

La référente emploi de la Maison des citoyens de la ville de Dax est un soutien, elle accompagne les femmes en situation de recherche d'emploi et de demande de stage.

Le sport, la santé et le bien être

Aujourd'hui, le projet du Comité Départemental de gymnastique volontaire vise à faire vivre et prospérer l'expérience réussie du quartier du Gond en lançant différentes activités sur le quartier du Sablar, de Cuyès et de rassembler ces différents quartiers pour des événements.

Le Comité Départemental de Gymnastique Volontaire a mis en place dans le cadre des actions « Politique de la Ville » sur les quartiers de Dax, le Gond, Cuyès, et le Sablar, une activité commune. Cette sollicitation est régulièrement rappelée par les élus de Dax lors des réunions avec les responsables des politiques de la ville. « Sortir ces populations hors de chez elle... hors de leur quartier... les intégrer à des clubs EPGV de la ville où se déroulent multiples séances pour tous les âges ».

Soirée estivale multisports :

La ville de Dax offre une action estivale dédiée aux sports dans le cadre des Berges Ephémères en 2023. Cette offre estivale propose une soirée multisports : Country, self défense, gym, des animations collectives encadrées par des animateurs sportifs dans le but de faire découvrir de nouvelles activités.

Objectif : inciter les femmes participantes aux séances du Gond à venir découvrir de nouvelles activités, partager ce plaisir avec d'autres participants, et de solliciter les enfants, familles, amis. Chaque activité afin d'assurer la sécurité et le bien-être de l'ensemble des participants.

Soirée estivale multisports (suite)

Plusieurs courtes séances de 20 à 30 minutes seront proposées de 18h à 21h afin de permettre à tous les participants de pratiquer l'ensemble des activités proposées et de faire découvrir chaque activité en douceur.

Objectifs des séances d'activités :

- Découverte de nouvelles activités
- Favoriser une approche ludique
- Développer le goût de l'activité physique
- Renforcer les liens sociaux

- **Santé au féminin**

Le dispositif « santé au féminin » porté par l'Union Française des Œuvres Laïques d'Education 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 et de pratiquer une activité sportive ou de participer à un atelier santé.

L'objectif était de donner l'accès aux thématiques de santé et à la pratique sportive pour chaque personne. 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

L'association info droits a été financé dans le cadre de la politique de la ville. Deux projets ont été soutenus financièrement, un premier projet de mise en place de permanences dans les quartiers et un second projet d'organisation d'actions collectives.

Les interventions ont eu lieu dans les quartiers prioritaires du Gond, Cuyès, et Sablar à raison de deux fois par mois.

Ces interventions ont permis d'aborder de nombreuses thématiques tels que la citoyenneté les discriminations, les violences conjugales mais aussi plus largement toutes infractions pénales.

Les conseillers de France services (service Agglomération du Grand Dax) interviennent au quotidien au cœur des territoires pour accompagner les usagers dans les démarches administratives du quotidien.

La lutte contre les violences faites aux femmes

À l'occasion de la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes, le 25 novembre 2023, les élus de la Ville de Dax souhaitent donner un nouveau souffle à cette mobilisation collective et l'inscrire dans la durée. Une délibération du conseil municipal a été prise en ce sens pour signer l'appel « pour une société landaise sans violence contre les femmes ».

ACTIONS DE SENSIBILISATION / FORMATIONS 2023

Des formations ont été suivies par la référente égalité au sein de la DRH (DRH adjointe) et la chargée de mission politique de la ville de la Communauté d'Agglomération du Grand Dax, ces formations vont permettre de développer un réseau, de rencontrer de nouveaux partenaires et de disposer d'outils et d'informations sur la question.

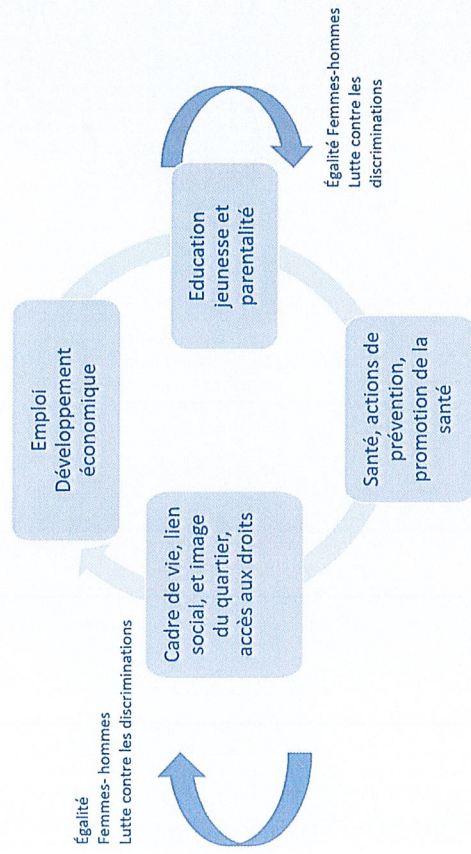
- **Découverte de l'outil de l'ARACT "sexisme sans façons"** le 28 février prochain à Mont-de-Marsan DDETSPP
- **la journée "référénts territoriaux égalité professionnelle femmes-hommes"** : le jeudi 6 avril 2023 au Campus Enseignement supérieur - formation du Grand Dax

Trois objectifs :

- 1) disposer d'un socle commun d'informations sur les sujets égalité (juridique, statistique...) et d'éléments favorisant la mobilisation des services sur le sujet – EGAE
 - 2) présentation mutuelle des plans d'action pour échanger des idées, pistes, projets d'action - Collectivités - et synthèse sur la base des plans du département F Gamaleya DDETSPP
 - 3) présentation des services et de l'appui qui peut être apporté aux collectivités territoriales : CDG, Conseil départemental, association des maires, Préfecture et DDETSPP
- la journée autour de **l'atelier découverte de "préjugés" : le 28 novembre 2023** (organisée à DAX par la Préfecture) participation de la référente égalité à la DRH

L'appel à projet 2024 a été lancé officiellement le 23 novembre 2023 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 hommes. En effet une attention particulière sera portée aux projets qui favoriseront par leurs actions l'égalité femmes-hommes.



**Rapport sur la situation en
matière d'égalité entre les
femmes et les hommes
ANNEE 2023 - VILLE DE DAX**

