

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

ANNEE 2025

VILLE DE DAX



Edition janvier 2026 – Direction des ressources humaines

Cadre réglementaire du rapport égalité femmes-hommes

La réalisation du présent rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes s'inscrit dans un **cadre réglementaire national structurant**, visant à promouvoir l'égalité réelle et à renforcer la transparence de l'action publique locale.

Principales références juridiques

- **Article L.2311-1-2 du Code général des collectivités territoriales (CGCT)**
Obligation, pour les communes et les établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants, de présenter chaque année un rapport relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes, préalablement au débat d'orientation budgétaire.
- **Articles D.2311-16 et suivants du CGCT**
Précision du contenu attendu du rapport ainsi que de ses modalités de présentation.
- **Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes**
Affirmation du rôle des collectivités territoriales dans la mise en œuvre d'une politique intégrée en faveur de l'égalité et de l'évaluation des actions engagées.
- **Décret n° 2015-761 du 24 juin 2015**
Définition du périmètre, des thématiques et des domaines devant faire l'objet d'une analyse dans le cadre du rapport égalité femmes-hommes.
- **Dispositions relatives à l'index de l'égalité professionnelle dans la fonction publique**
Introduites par les textes législatifs et réglementaires récents et applicables depuis 2024, elles visent à mesurer, objectiver et publier les écarts éventuels entre les femmes et les hommes.

Une double finalité

Ce cadre réglementaire confère au rapport égalité femmes-hommes une **double vocation** :

- répondre à une **obligation légale** de transparence et de reporting ;
- constituer un **outil de pilotage stratégique**, au service des politiques de ressources humaines et des politiques publiques locales en faveur de l'égalité.

L'égalité entre les femmes et les hommes : un principe fondamental et une responsabilité locale



L'égalité entre les femmes et les hommes constitue un **droit fondamental** et une **valeur essentielle de la démocratie**.

Comme le souligne la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale, ce principe ne peut se limiter à une reconnaissance juridique : il doit se traduire concrètement dans l'ensemble des sphères de la vie publique et privée, qu'elles soient politiques, économiques, sociales ou culturelles.

Malgré des avancées significatives, l'égalité réelle demeure **inachevée**. Des inégalités persistent, notamment en matière d'accès à l'emploi, de parcours professionnels, de rémunération, de représentation ou encore de conciliation des temps de vie. Ces écarts trouvent leur origine dans des **constructions sociales et des stéréotypes durablement ancrés**, auxquels les politiques publiques peuvent et doivent apporter des réponses adaptées.

►► À ce titre, les collectivités territoriales occupent une **place déterminante**.

En tant qu'employeurs publics, acteurs de proximité et pilotes de politiques publiques locales, elles disposent de **leviers concrets** pour prévenir les inégalités, faire évoluer les pratiques et promouvoir une société plus juste et inclusive, en lien étroit avec l'ensemble des partenaires du territoire.

Sommaire



PARTIE 1 -
Bilan des actions
conduites au titre des
RESSOURCES
HUMAINES de la
collectivité

- ▶▶ **Données genrées**
- ▶▶ **Mise en perspective des actions**
sous le prisme du plan d'action
pluriannuel

PARTIE 2
Bilan des POLITIQUES
PUBLIQUES mises en
oeuvre sur le territoire
pour favoriser l'égalité
femmes-hommes

- ▶▶ **Données chiffrées territoriales**
- ▶▶ **Bilan des actions menées**

Un engagement inscrit dans la durée

La Ville de Dax s'inscrit pleinement dans cette dynamique. Chaque année, elle met en œuvre, pilote ou soutient des actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, tant au sein de son organisation que dans le cadre des politiques publiques déployées sur le territoire.

Le présent rapport vise à dresser un état des lieux objectif de la situation comparée des femmes et des hommes, à partir d'indicateurs chiffrés, mais également à rendre compte des actions engagées, à en apprécier les effets et à identifier les marges de progrès. Il constitue à la fois un outil de transparence, d'évaluation et d'aide à la décision.

- **Sur le plan interne**, la Ville de DAX intègre désormais pleinement les enjeux d'égalité professionnelle, de mixité des métiers, de prévention des discriminations et de qualité de vie au travail dans ses politiques de ressources humaines.
- **Sur le plan externe**, ces principes irriguent également les politiques publiques menées sur le territoire, dans une approche transversale de l'égalité et de la non-discrimination, au bénéfice de l'ensemble des habitantes et habitants.

Un cadre réglementaire structurant

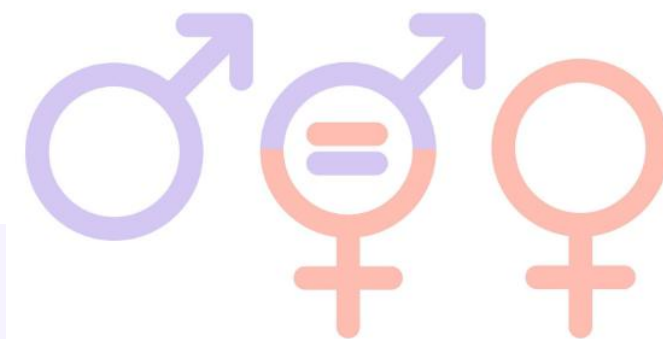
La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes reconnaît explicitement le rôle des collectivités territoriales en la matière. Elle prévoit que l'État, les collectivités et leurs établissements publics mettent en œuvre une politique d'égalité selon une approche intégrée et veillent à l'évaluation de l'ensemble de leurs actions.

Dans ce cadre, les collectivités de plus de 20 000 habitants sont tenues de présenter chaque année à leur assemblée délibérante, préalablement au débat d'orientation budgétaire, **un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Ce rapport porte à la fois sur :**

- **l'égalité professionnelle au sein de la collectivité ;**
- **les politiques publiques conduites en faveur des droits des femmes et de l'égalité sur le territoire.**

Il fixe également les orientations pluriannuelles de la collectivité et propose une lecture globale des avancées et des axes d'amélioration identifiés.

Depuis 2024, la réglementation a par ailleurs instauré, dans la fonction publique, un index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. L'index 2025, établi à partir des données 2024 conformément aux textes en vigueur, est présenté dans le présent rapport.



Plan d'actions 2024 -2026

Un plan d'actions triennal 2024–2026 a été adopté à l'unanimité par le Comité Social Territorial le 11 mars 2024 et présenté à l'assemblée délibérante le 16 mai 2024. Construit dans la continuité du plan précédent, il s'appuie sur les réalisations existantes tout en intégrant de nouvelles perspectives d'action.

Ce plan s'articule autour de 5 axes structurants :

1. Intégrer pleinement l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les politiques de ressources humaines ;
2. Évaluer, prévenir et, le cas échéant, corriger les écarts de rémunération ;
3. Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois ;
4. Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale ;
5. Prévenir et traiter les discriminations, les violences, le harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes.

Les actions menées au niveau de la politique RH de la Collectivité ainsi que les perspectives sont présentées dans le présent rapport (1^{ère} partie).

De l'obligation réglementaire à l'opportunité managériale

Au-delà de son caractère obligatoire, la démarche en faveur de l'égalité professionnelle constitue un levier structurant pour moderniser les pratiques de gestion des ressources humaines et améliorer durablement la qualité de vie au travail. Comme le souligne l'INET, elle contribue notamment à :

- promouvoir le bien-être au travail
- renforcer l'exemplarité de la collectivité
- assurer la cohérence entre politiques internes et externes
- valoriser l'image de la collectivité
- sécuriser le respect des obligations légales

Le présent rapport s'inscrit dans une logique d'amélioration continue.

Les engagements qu'il retrace s'inscrivent dans le temps et feront l'objet d'un suivi régulier afin d'apprécier les évolutions, tant en matière de pratiques professionnelles que dans le déploiement des politiques publiques en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Sources et périmètre des données

Une attention particulière a été portée à la fiabilité et à l'actualisation des données présentées :

- données statistiques RH internes arrêtées au 31/2/25
- données RH relatives aux actions menées : sur l'année 2025
- données territoriales issues des publications INSEE 2025
- données relatives aux politiques publiques en faveur de l'égalité sont issues du bilan 2025.

Définitions

Mixité : présence d'au moins une personne de l'autre sexe ; en sociologie, la mixité est généralement reconnue à partir de 30 % d'un sous-groupe.

Parité : répartition équilibrée à 50 % de femmes et 50 % d'hommes.

Égalité : même autonomie, responsabilité, participation et visibilité des femmes et des hommes dans toutes les sphères de la vie publique et privée, impliquant l'égalité des droits, des opportunités et de la liberté de choix.




I. ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Une politique RH structurée, pilotée et en consolidation

Chiffres clés RH – situation au 31 décembre 2025

- **Effectif municipal** : 420 agents titulaires et contractuels rémunérés
- **Répartition femmes / hommes** : 53 % de femmes et 47 % d'hommes
 - majorité féminine dans les filières administrative, sociale, éducative et majorité masculine dans les filières techniques et de sécurité
- **Encadrement et responsabilités** :
 - présence significative de femmes dans les fonctions d'encadrement intermédiaire et supérieur
 - féminisation progressive des postes à responsabilité, en cohérence avec la structure des effectifs
- **Une segmentation « historique » des métiers** mais une **diversification progressive et bénéfique constatée**
- Une évolution qui se poursuit sur la **réduction de la précarisation des emplois à temps non complet et contractuels**

 Une collectivité représentative des équilibres observés dans la fonction publique territoriale, mais engagée dans une **dynamique progressive de féminisation des fonctions à responsabilité et de diversification de la représentation genrée de certains métiers.**

Pilotage et gouvernance de l'égalité

- **Plan d'actions égalité professionnelle 2024-2026** : véritable feuille de route et plus de **80 % des actions réalisées au 31/12/2025**
- **Index de l'égalité professionnelle 95/100** score élevé et en hausse
- **Tableaux de bord genrés** utilisés pour le suivi des effectifs, carrières et rémunérations (ADELYCE, MANTY)
- **Intégration de l'égalité** dans les temps structurants de gouvernance RH (CODIR, CST)
- **Développement des compétences internes** en matière de pilotage de l'égalité professionnelle
- **Cellule interne de gestion et de veille des situations de discriminations, d'agissements sexistes ou d'actes de harcèlement**

 L'égalité professionnelle est intégrée comme un **axe transversal du pilotage RH**, au-delà de la seule conformité réglementaire.

📄 Rémunérations, carrière et conditions de travail : vigilance et équité

- Pas d'écart structurel significatif constaté
- Mais des **écarts catégoriels sous surveillance** et pris en compte dans les démarches en cours
- Analyses élargies à l'ensemble des composantes salariales
- Vigilance renforcée et suivi fin des trajectoires de carrière et les recrutements réalisés.
- Prise en compte des enjeux de **qualité de vie au travail**, d'articulation des temps de vie et de prévention des risques psychosociaux

➡ Une approche progressive et continue visant l'équité de traitement et la sécurisation des parcours professionnels.

➡ Les travaux de **refonte du RIFSEEP en cours** intègrent pleinement le prisme égalité.

🎓 Compétences, encadrement et culture managériale

- Déploiement de l'**école interne du management** (opérationnelle depuis 2025)
- Actions de sensibilisation des managers et des agents
- Diffusion progressive d'une **culture partagée de l'égalité et de la non-discrimination**

➡ Les encadrants sont positionnés comme **acteurs clés de la mise en œuvre opérationnelle**.

🔍 Axes de progrès identifiés

- Poursuivre la **féménisation progressive** de certains métiers
- Consolider l'**analyse sexuée des parcours et des rémunérations**
- Renforcer la **culture partagée de l'égalité** auprès des encadrants
- Mieux objectiver les effets des actions engagées dans la durée



👉 Renvoi : Partie 1 du rapport – Bilan des actions RH et perspectives 2026



II. POLITIQUES PUBLIQUES COMMUNALES

Une action publique globale et intégrée


- Territoire de 22 109 habitants
- Engagement en faveur de l'égalité à travers l'ensemble de ses politiques publiques
- **Approche globale, progressive et partenariale**, intégrée au fonctionnement courant des services municipaux et des dispositifs de proximité

 L'égalité femmes-hommes irrigue les politiques **sociales, éducatives, culturelles, sportives, sanitaires, urbaines et de prévention**, dans une logique d'égal accès et de respect.

Politique de la ville et cohésion sociale

- **3 quartiers prioritaires** sur le territoire communal
- Des inégalités structurelles touchant plus fortement les femmes (emploi, parentalité, santé, mobilité)

Contrat de ville 2024–2030 (pilote par le Grand Dax)

 Contribution active de la Ville à : la levée des freins périphériques à l'emploi, l'accès à l'insertion et à la formation et la sécurisation des parcours professionnels féminins.

Actions de proximité dans les quartiers prioritaires

- **Journée emploi à Cuyès : 265 visiteurs, dont 120 habitants des QPV**
- **Village Santé : 53 participants, dont 39 femmes**
- **Médiation sociale renforcée : 2 nouveaux adultes relais** recrutés à la Maison des Citoyens

 Une action de terrain favorisant l'égal accès à l'emploi, à la santé et aux droits.



Maison des Citoyens : inclusion et autonomisation

Un lieu central de la cohésion sociale et de la participation citoyenne.

Actions structurantes :

- ateliers bien-être et activité physique (Danse du monde, Toutes sportives),
- actions de répit parental (public majoritairement féminin),
- accès aux droits et apprentissage du français (FLE, France Services, Mission Locale),
- guichet unique CTAI,
- médiation sociale et accompagnement à l'emploi, actions familles, CLAS et intergénérationnelles.

 Renforcement de l'autonomie, du lien social et de la sécurisation des parcours de vie.

Petite enfance, parentalité et action sociale (CCAS)

- **Hébergement de femmes victimes de violences conjugales : 10 places**, subvention annuelle **6 410 €**
- **Insertion professionnelle des femmes : 64 enfants accueillis (≈ 14 000 h de garde)**, **7 mères accompagnées** via le dispositif « Le Club »
- **Offre petite enfance : 3 crèches, 1 halte-garderie, 440 enfants accueillis (2024)**
- **LAEP : 81 enfants accueillis**

 La parentalité comme levier central de l'égalité réelle.

Jeunesse et éducation : agir dès le plus jeune âge

- Équilibre filles/garçons garanti dans les accueils et séjours
- Mixité attentive des équipes d'encadrement
- Actions de sensibilisation au respect, à la mixité et au vivre-ensemble

 L'égalité femmes-hommes intégrée comme enjeu éducatif fondamental.



🌐 Sport : santé, respect et inclusion

- Lutte contre la **précarité menstruelle** dans les équipements sportifs
- Campagnes de **prévention des violences** (affichages ciblés)
- Challenge sportif interne imposant des **équipes mixtes équilibrées**

➡ Le sport comme facteur de santé, de respect et d'inclusion.

👤 Santé et lutte contre les violences faites aux femmes

- **Maison des lendemains** ouverte en octobre 2025 au CH de Dax
- **1 333 victimes recensées, 578 femmes et 474 mineurs, 80 %** des personnes accompagnées par l'ADAVEM JP40 sont des femmes
- Actions de prévention et d'orientation de proximité (dont Village Santé)

➡ Une réponse territoriale coordonnée face aux violences sexistes et intrafamiliales.


🎨 Culture, enseignement artistique et patrimoine

- Programmations valorisant les artistes féminines
- **Bibliothèque municipale ou évènement CLAP sur le polar 2025** : mise en lumière d'auteures et créatrices
- **Saison culturelle ATRIUM** : mise en lumière des femmes dans différents spectacles et **4 spectacles exclusivement féminins**
- **Enseignement artistique** : école d'arts plastiques : **80 % de filles** et conservatoire musique et danse : **60 % de filles**
- **Musée de Borda** : projet Marguerite Souley-Darqué (artiste dacquoise) et engagement financier > **25 000 €** (2026)

➡ La culture comme levier de visibilité et de déconstruction des stéréotypes.

Sécurité, prévention et accès aux droits

- Action de proximité de la police municipale : égalité de traitement, prévention des violences et discriminations, sécurisation de l'espace public
- Équipes formées et mixité renforcée des effectifs municipaux
- Campagnes annuelles lors des fêtes de Dax (« attitude responsable du festayre ») et mesures de prévention avec les services de secours
- Vigilance des services d'état civil (changement de prénom, mariages frauduleux)

 La sécurité comme condition essentielle de l'égalité et de l'autonomie des femmes.

Une action publique cohérente et partenariale

La Ville de Dax déploie une politique publique externe **cohérente, pragmatique et ancrée dans le quotidien**, souvent non explicitement labellisée « égalité femmes-hommes », mais pleinement orientée vers :

- l'égal accès aux droits et aux services,
- la prévention des discriminations,
- le respect et la dignité de toutes et tous.

 Renvoi : Partie 2 du rapport – *Politiques publiques territoriales en faveur de l'égalité*



PARTIE 1

Bilan des actions conduites au titre des ressources humaines de la Ville de Dax



1) Données genrées VILLE DE DAX

420 agents de droit public rémunérés au 31/12/2025 (dont 377 agents sur emploi permanents).

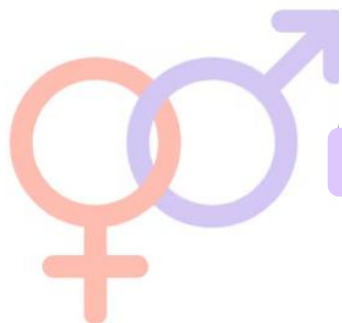
Les données statistiques présentées ci-après concernent les agents rémunérés sur poste permanent présents au 31 décembre 2025.

Nota : en 2024, il s'agissait d'effectif moyen, désormais on s'attache à traiter la donnée au 31/12/25.

Les données statistiques présentées ci-après sont réalisées sur la population des agents publics sur emploi permanent au 31/12/2025.

POSITIONNEMENT DES FEMMES DANS L'EMPLOI

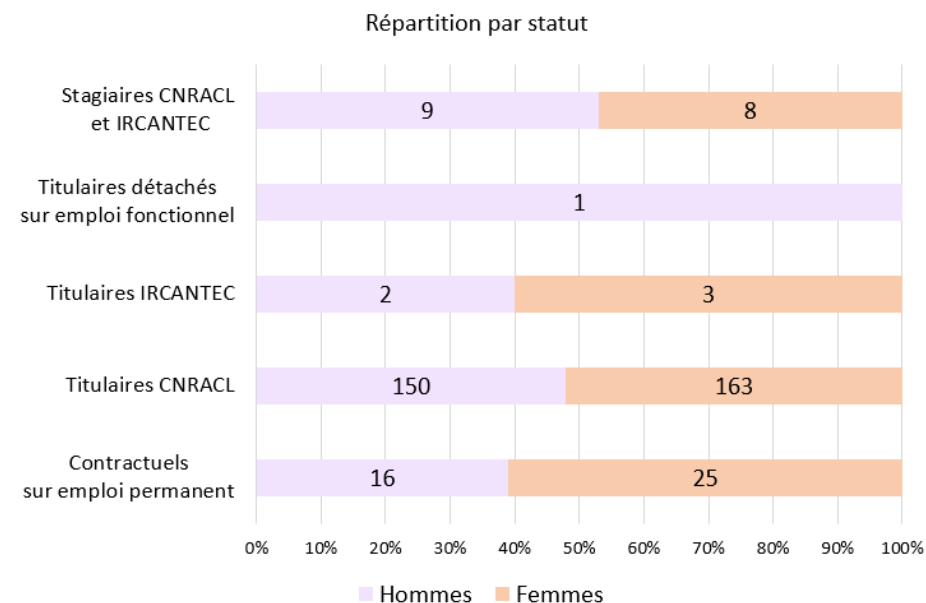
199 femmes 53 %



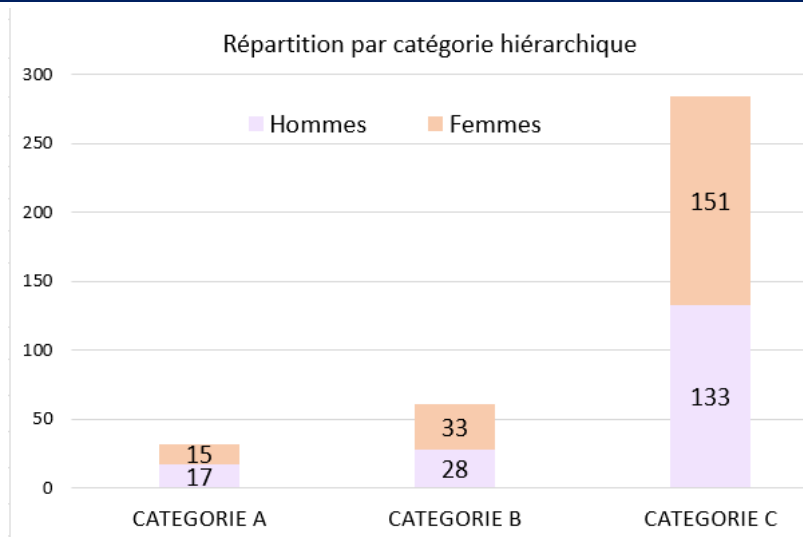
178 hommes 47 %

La répartition homme-femme est proche de l'équilibre, mais la part de femmes continue d'augmenter (+1 point en 2025).

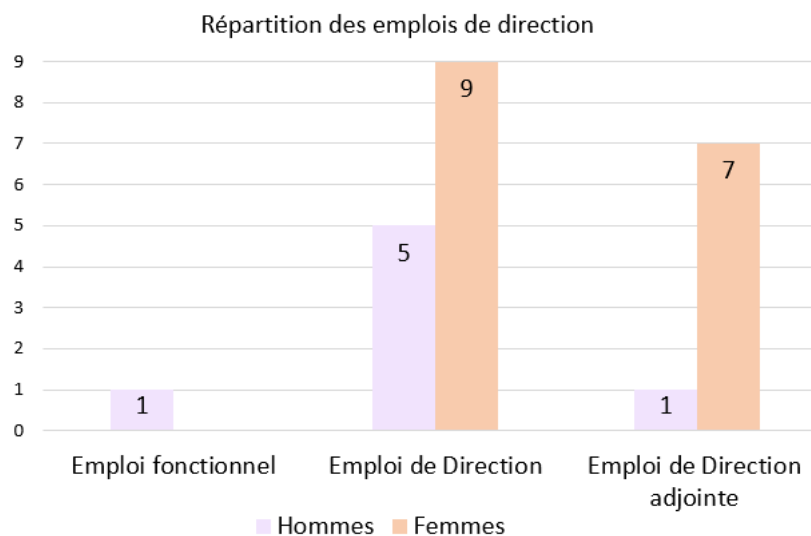
La part des femmes reste inférieure à la moyenne nationale (64% en 2023), ce qui s'explique d'une part par l'important pôle des services techniques (métiers majoritairement masculins) et d'autre part par l'absence des établissements d'accueil de la petite enfance et des personnes âgées (métiers majoritairement féminins), gérés par le CCAS et non par la Ville



POSITIONNEMENT DES FEMMES DANS L'EMPLOI

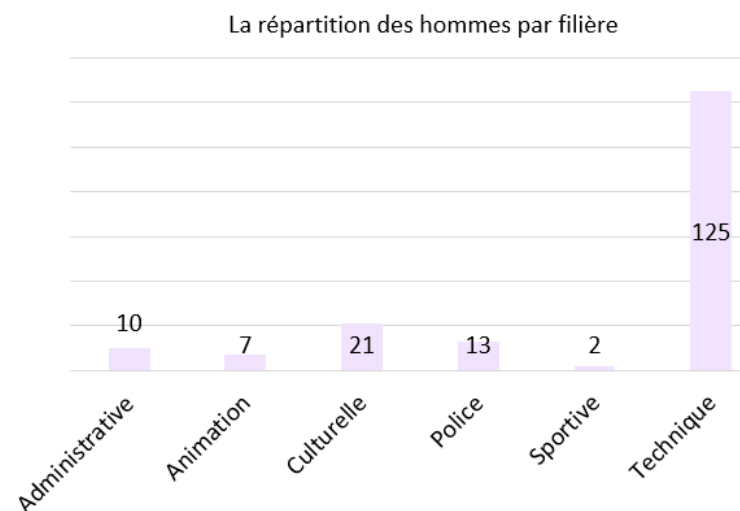
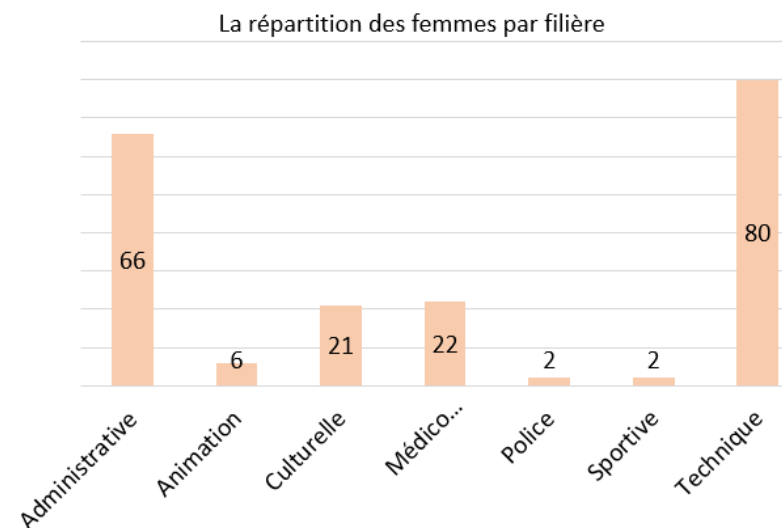


Le nombre d'hommes et de femmes en catégorie A est quasiment le même, avec toutefois une augmentation chez les hommes (+1). Les femmes sont plus nombreuses que les hommes dans les autres catégories hiérarchiques.



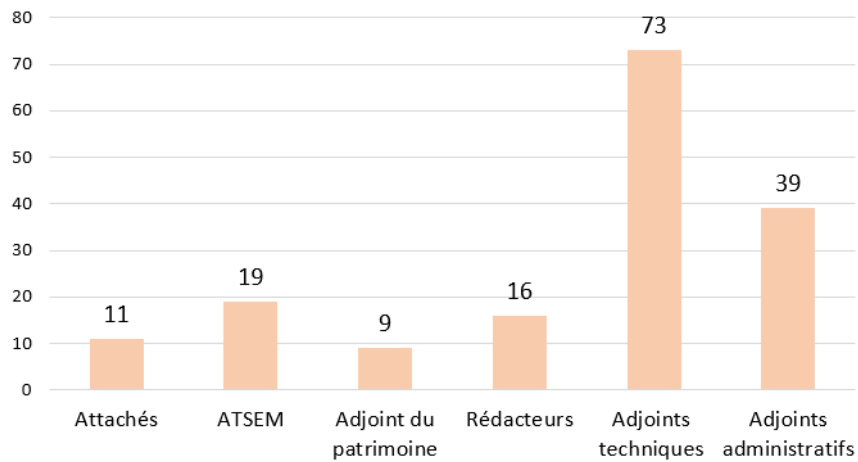
Les femmes sont plus représentées que les hommes dans les emplois de direction notamment au niveau du comité de direction de la Ville de DAX.

Au niveau du cumul des emplois de direction et d'encadrement intermédiaire, le taux de féminisation est de 53,5%, soit un taux équivalent à celui de l'effectif global des femmes. Les responsables encadrants intermédiaires comprennent 13 hommes et 7 femmes.

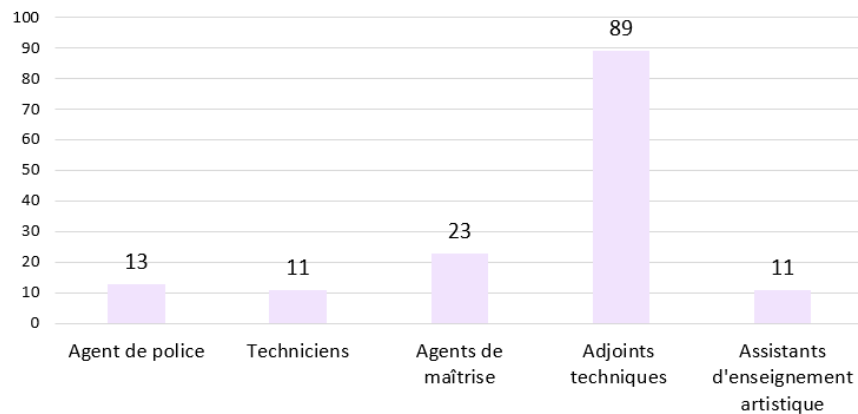


POSITIONNEMENT DES FEMMES DANS L'EMPLOI (suite)

Les cadres d'emploi les plus représentés chez les femmes



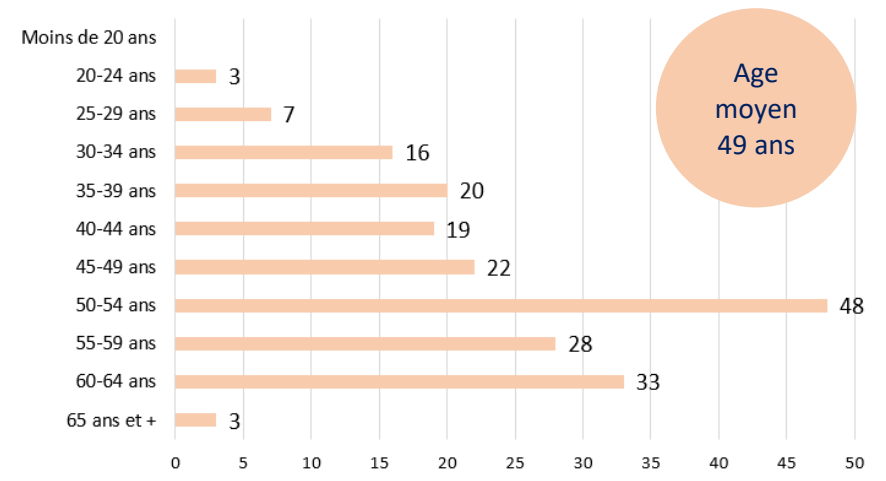
Les cadres d'emploi les plus représentés chez les hommes



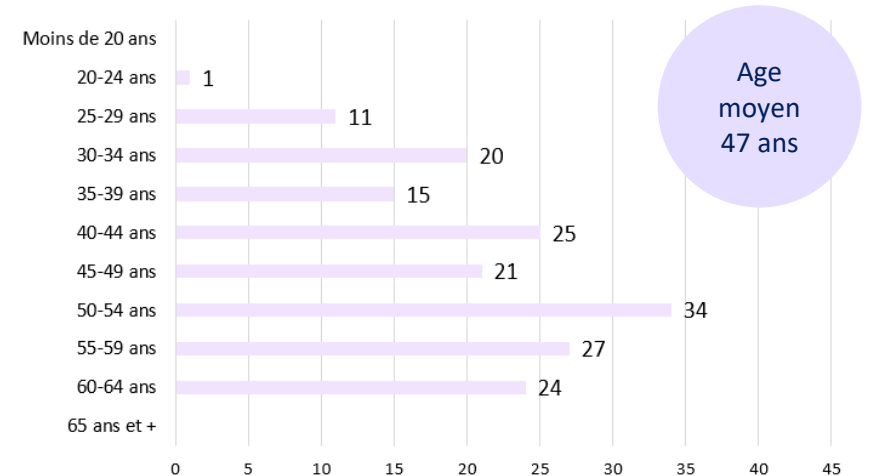
PYRAMIDE DES AGES

Des pyramides qui montrent un meilleur équilibre entre les tranches d'âge chez les hommes, et une part de femmes âgées de plus de 60 ans et plus bien plus importante chez les femmes, car elles sont peu nombreuses à bénéficier des départs en retraite anticipés au titre de la carrière longue.

Pyramide des âges des femmes



Pyramide des âges des hommes



- ▶ En 2025, 6 femmes et 11 hommes ont pris leur retraite ; 24 hommes et 36 femmes avaient dépassé 60 ans.
- ▶ En 2026, 10 hommes et 5 femmes atteindront 60 ans
- ▶ En 2027, 3 hommes et 7 femmes atteindront 60 ans
- ▶ En 2028, 5 hommes et 8 femmes atteindront 60 ans

MOUVEMENTS DE PERSONNEL

En 2025, 55,50 % des personnes recrutées sur emploi permanent (y compris remplacements) étaient des femmes.

En 2025, la police municipale comptait 2 femmes, le service parcs et jardins 4 femmes et le bureau d'études du service technique 1 technicienne.

PROMOTION – DEROULEMENT DE CARRIERE

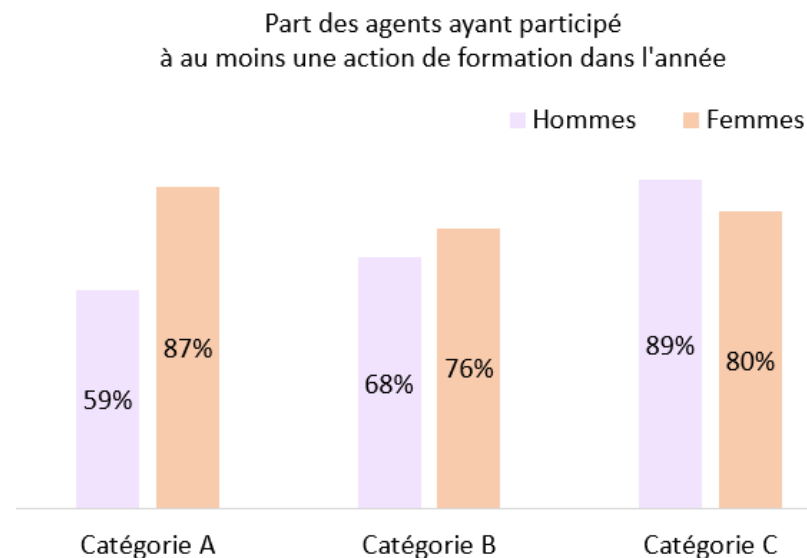
- ▶ 9 femmes ont bénéficié d'un avancement de grade, et 3 hommes.
- ▶ 5 hommes ont bénéficié d'une promotion interne, et 0 femme.

SIGNALEMENTS

- ▶ 1 signalement traité selon la procédure interne d'enquête administrative et de gestion des signalements.

FORMATION

- ▶ En proportion, chez les agents de catégorie A et B, en 2025 les femmes ont été plus nombreuses que les hommes à suivre des formations. En catégorie C, la proportion de femmes ayant suivi une formation est inférieure à celle des hommes, mais elle est assez importante (80%).



ABSENTEISME

► La répartition des absences pour maladie concerne plus les femmes que les hommes. **La diminution de l'absentéisme constatée en 2024 s'est poursuivie en 2025 (4,17% contre 4,91% en 2024 au global).**

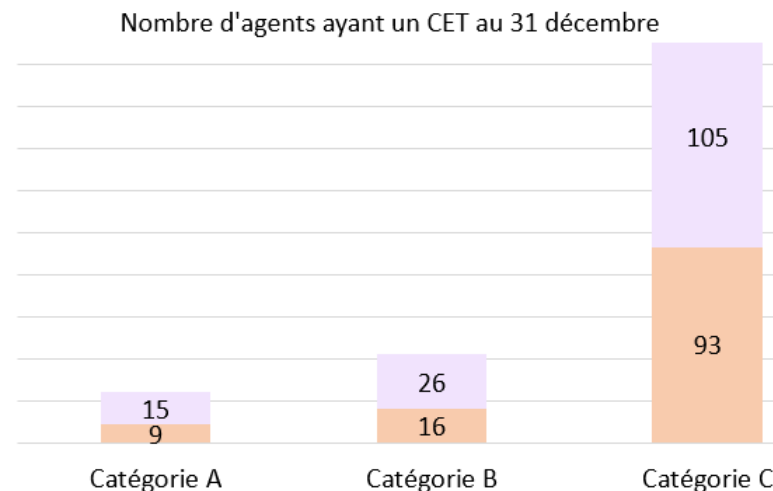
Dans le détail, en 2024 les femmes ont été plus concernées que les hommes, en nombre de jours d'arrêt, par la maladie ordinaire et les arrêts liés aux pathologies lourdes.

	HOMMES	FEMMES
Taux d'absentéisme pour raison médicale	3,60%	4,67%
Taux d'exposition	35,96%	40,70%
Durée moyenne d'arrêt	26,58	24,97
Fréquence d'arrêt (pour 100 agents)	49	68

► Le taux d'absentéisme pour raison médicale est supérieur chez les femmes. Les femmes sont plus exposées et absentes plus souvent. Les hommes ont une durée moyenne d'absence supérieure aux femmes.

Ces situations sont inchangées, mais l'ensemble des indicateurs sont en baisse par rapport à 2024. L'absentéisme des agents permanents de la Ville de Dax est relativement peu important.

TEMPS DE TRAVAIL



► 84% des femmes occupent des postes à temps plein, dont 13% (11% en 2024) ont choisi le temps partiel et 16% (15% en 2024) à temps non complet.

Chez les hommes, 4% de l'effectif travaille à temps non complet (8% en 2024) et 1% à temps partiel (stable). Le temps partiel reste très peu choisi par les hommes.

► Le télétravail concerne majoritairement les femmes (26% de l'effectif féminin, contre 6% de l'effectif masculin), car elles occupent des postes administratifs dont une partie des missions peuvent être rendues à distance.

► Les astreintes des services techniques sont réalisées quasi exclusivement par des hommes, les femmes sont concernées en 2025 par les astreintes décisionnelles assurées par les directeurs.

REMUNERATION

► Le traitement de base d'un agent titulaire n'est pas négociable et est fixé règlementairement 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 mis en œuvre au sein de notre collectivité, est lié aux fonctions de l'agent et assure également une égalité de traitement entre hommes et femmes à fonction équivalente. A noter, qu'une démarche de fond a été initiée courant 2025 pour aboutir à échéance 2026 / 2027 sur le régime indemnitaire. La question de l'égalité est prise en compte dans le cadre des travaux en cours pour permettre d'aller encore plus loin.

Les données suivantes concernent les emplois permanents.

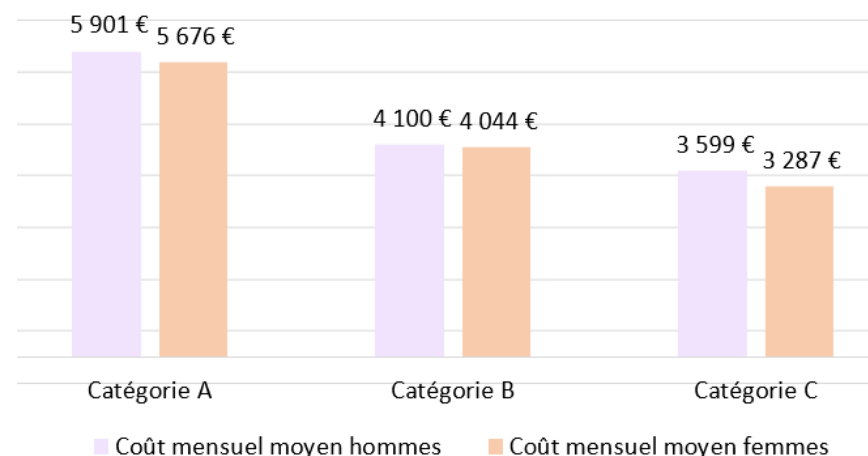
► Coût mensuel moyen chargé

Les écarts sur l'effectif global (titulaires et contractuels) restent identiques à 2024 (et pour rappel en baisse par rapport à 2023). **Le coût mensuel moyen chargé des hommes est légèrement supérieur mais l'écart reste faible.**

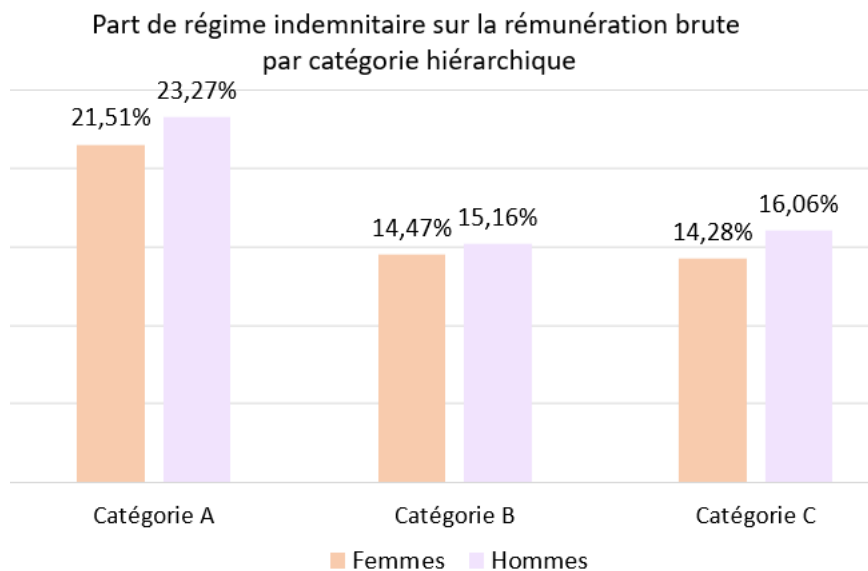
A noter toutefois, que les éléments variables de salaire (heures supplémentaires, astreintes) concernent essentiellement les hommes à 90 %, en catégorie C et B. Si on prend uniquement les agents titulaires, le coût chargé moyen est quasiment identique entre les femmes et les hommes.



Coût mensuel moyen chargé entre janvier et décembre 2025 par catégorie hiérarchique



► Des écarts qui restent marqués en catégorie A et C sans être très importants. Différemment facteurs sont également à prendre en compte comme l'ancienneté dans la carrière (grade, échelon), l'âge ou encore les primes inhérentes à certaines missions exposées (emploi fonctionnel) qui contribuent de façon évidente à un niveau de rémunération plus élevé sans que cela ne soit lié au sexe de l'agent.



Des écarts dans les trois catégories en faveur des hommes mais qui se réduisent légèrement et non significatifs.

Les écarts de rémunération constatés, même s'ils sont présents d'un point de vue catégoriel, restent bien inférieurs à la moyenne nationale dans la Fonction publique (*les femmes perçoivent une rémunération en moyenne 10,5 % inférieure à celle des hommes – Données chiffrés clés égalité femmes hommes édition 2024*).

LES RESULTATS DE L'INDEX EGALITE 2024 DE LA VILLE DE DAX

INDEX 2024



Egalité professionnelle

COMMUNE DE DAX

95/100

DGCL
Direction générale
des collectivités locales

Contact :
dgcl-index@dgcl.gouv.fr

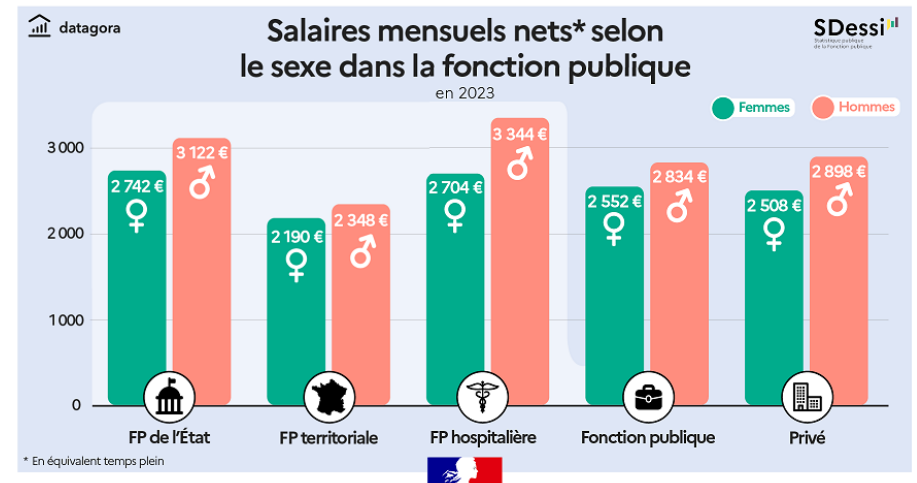
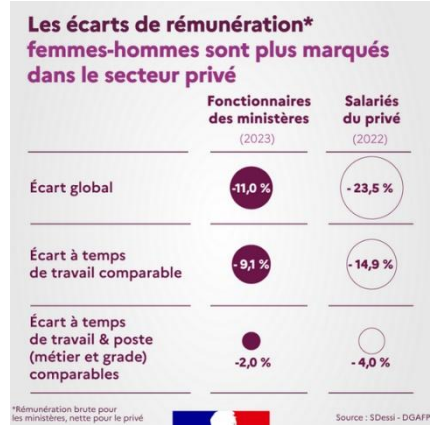
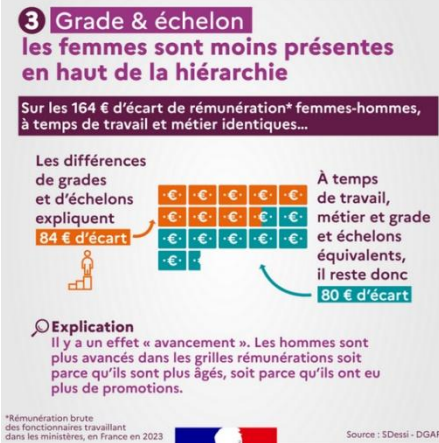
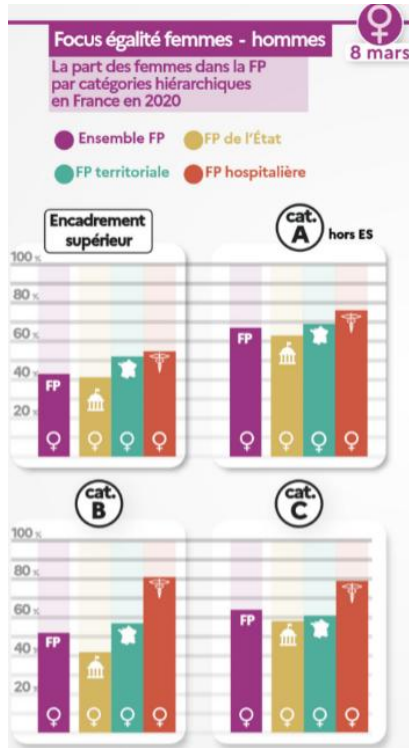
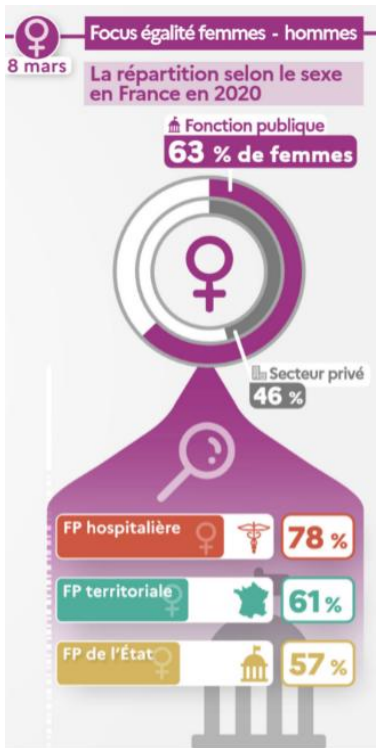
Score global		95/100	
1/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires		65/70	
2/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels sur emploi permanent		15/15	
3/ Écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes (taux de promus / promouvables)		0/0	Non concerné en 2024
4/ Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations		15/15	

Décret n° 2024-802 du 13 juillet 2024 relatif aux modalités de calcul des indicateurs relatifs à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale

L'index se calcule avec un outil informatique de calcul automatisé élaboré par les CDG. Chaque collectivité a pour objectif d'atteindre la note de 75/100. Si cette note n'est pas atteinte, les actions prévues pour l'atteindre (ou objectifs de progression) doivent être publiées et communiquées à la préfecture avant le 15 novembre. Un délai de 3 années est imposé pour la réalisation des objectifs. S'ils ne sont pas atteints, le Préfet pourra appliquer une pénalité de 0,1 à 1% de la masse salariale annuelle brute.

QUELQUES DONNEES AU NIVEAU NATIONAL

Sources : DGAFP – chiffres clés 2023. SDessi DGAF 2024 et Rapports sociaux uniques 2023



2) Les politiques de ressources humaines sous le prisme de l'égalité professionnelle

Une situation globalement équilibrée et conforme aux références nationales

L'analyse des données chiffrées ne fait apparaître aucune distorsion structurelle significative entre les femmes et les hommes au sein de la collectivité. Les écarts observés s'inscrivent dans les tendances constatées au niveau national et traduisent une situation globalement équilibrée.

Pour autant, l'égalité professionnelle ne saurait se résumer à un constat statistique. Elle constitue un **axe structurant des politiques de ressources humaines**, nécessitant une vigilance constante, un pilotage fin et une capacité d'adaptation continue des pratiques.

À ce titre, le principe d'égalité entre les femmes et les hommes est intégré de manière transversale dans l'ensemble des projets portés par la Direction des Ressources Humaines, et plus particulièrement dans la démarche de **GPEEC**, qui anticipe les évolutions des métiers, des compétences et des organisations, en tenant compte des enjeux de mixité, d'égalité d'accès et de parcours professionnels.



Un cadre stratégique consolidé : le plan d'actions 2024–2026



L'année 2024 a marqué une étape importante avec l'adoption d'un nouveau **plan d'actions pluriannuel en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**, pour la période 2024–2026. Ce plan repose sur une approche structurée, pragmatique et progressive, articulant diagnostic, actions opérationnelles et évaluation.

Les orientations stratégiques poursuivies sont les suivantes :

- développer une approche commune et partagée de l'égalité professionnelle ;
- identifier et fiabiliser des indicateurs pertinents ;
- définir des actions prioritaires et renforcer leur visibilité ;
- mettre en œuvre, suivre et évaluer les actions engagées ;
- faire preuve d'ambition et d'innovation, tout en garantissant le réalisme opérationnel.

L'année 2025, deuxième année de mise en œuvre du plan, constitue un **temps de consolidation et de montée en puissance**. Elle permet d'ancrer durablement les dispositifs existants, de déployer de nouvelles actions et de viser, à horizon fin 2026, une exécution quasi complète du plan initial (80 %), avec des avancées notables sur certains axes. La création de **l'école interne du management** en 2024, pleinement opérationnelle en 2025, joue un rôle central dans cette dynamique, en faisant des managers des relais essentiels de la politique d'égalité professionnelle.

Compte tenu du fait que le précédent rapport présentait de manière détaillée l'ensemble des actions prévues dans le cadre du plan pluriannuel en faveur de l'égalité professionnelle, il est proposé, pour l'analyse de l'année 2025 et les perspectives 2026, d'adopter une **présentation plus synthétique, centrée sur les éléments clés, les avancées significatives et les principaux axes de progression**. Un tableau de pilotage des actions par axe est tenu au sein de la Direction des ressources humaines.

AXE 1 – Intégrer pleinement l'égalité femmes-hommes dans la politique RH

Constat et enjeux

L'égalité professionnelle est aujourd'hui intégrée de manière transversale dans les politiques RH.

L'enjeu porte désormais sur le **pilotage fin**, la **structuration des indicateurs** et la **diffusion d'une culture partagée**, notamment auprès de l'encadrement.

Actions structurantes

Pilotage et gouvernance

- Tableaux de bord genrés
- Référent égalité RH
- Comité de veille égalité

Sensibilisation et compétences

- Formation de l'encadrement
- Actions de sensibilisation agents
- École interne du management

Partenariats et réseaux

- Réseau départemental égalité
- Acteurs externes spécialisés

Outils et suivi

- Rapport égalité annuel
- Évaluation quantitative et qualitative du plan

Perspectives 2025–2026

Réalisé

- Nouveaux indicateurs (ADELYCE / MANTY)
- Index égalité professionnelle
- Tableaux de bord partagés avec les directions

En cours

- Animation du comité de veille
- Temps d'échanges dédiés (CODIR, CST)

À développer

- Autoévaluation via l'Observatoire de la parité
- Benchmark inter-collectivités
- Temps forts annuels (8 mars, 25 novembre...)

AXE 2 – Évaluer, prévenir et corriger les écarts de rémunération

Constat et enjeux

Aucun écart structurel significatif n'est observé même si une attention particulière est portée sur les écarts catégorielles (A et B notamment). La vigilance porte sur la **trajectoire de rémunération** et la **prise en compte de l'ensemble des composantes salariales**.

Actions structurantes

Analyse et indicateurs

- Suivi des rémunérations
- Index égalité professionnelle
- Veille lors des recrutements et nominations

Politique indemnitaire

- Régime indemnitaire fondé sur les fonctions
- Égalité de traitement à fonctions comparables

Perspectives 2025–2026

Réalisé

- Indicateurs spécifiques rémunération
- Analyse élargie des composantes salariales

En cours

- Intégration de l'égalité dans les travaux RIFSEEP
- Cartographie sexuée des métiers et fonctions

À développer

- Analyse pluriannuelle des parcours salariaux
- Croisement rémunération / temps partiel / mobilités

AXE 3 – Garantir l'égal accès aux emplois, grades et responsabilités

Constat et enjeux

La collectivité veille à l'égalité d'accès aux parcours professionnels.

L'enjeu est de **renforcer la mixité des métiers** et de **valoriser les parcours féminins et masculins atypiques**.

Actions structurantes

Recrutement et carrière

- Offres et fiches de poste non genrées
- Diffusion systématique des postes vacants
- Analyse des campagnes d'avancement

Culture managériale

- Égalité intégrée aux pratiques managériales
- École interne du management

Conditions d'accès aux emplois

- Prévention de la pénibilité
- Sécurité et santé au travail

Perspectives 2025–2026

Réalisé

- Analyses sexuées des recrutements
- Communication interne sur les femmes encadrantes

En cours

- Guide interne du recrutement égalitaire

À développer

- Témoignages et portraits métiers
- Diagnostic de mixité intégré au rapport égalité

AXE 4 – Favoriser l’articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

Constat & enjeux

La conciliation des temps de vie constitue un **levier majeur de qualité de vie au travail**, bénéficiant à l’ensemble des agents.

Actions structurantes

Organisation du travail

- Télétravail
- Horaires variables

Parentalité & situations de vie

- Congés familiaux
- Aménagements liés à la maternité

Action sociale

- Dispositifs d’accompagnement
- Réduction de la précarité des temps non complets

Perspectives 2025–2026

Réalisé

- Accompagnement renforcé au retour de congé
- Orientation vers des ressources spécialisées
- Actualisation des autorisations d’absence

En cours

- Réflexion globale sur la conciliation des temps

À développer

- Guide agents « conciliation des temps de vie »
- Communication renforcée sur les dispositifs existants

AXE 5 – Prévenir et traiter les discriminations, violences et agissements sexistes

Constat & enjeux

La prévention et le traitement des situations à risque reposent sur **une organisation claire, une parole sécurisée et une culture partagée.**

Actions structurantes

Dispositifs

- Dispositif interne de signalement
- Cellule pluridisciplinaire

Prévention & communication

- Campagnes d'information
- Sensibilisation agents et encadrement

Professionnalisation

- Formation CODIR, FSSCT, assistants de prévention
- Intégration dans les parcours managériaux

Perspectives 2025–2026

Réalisé

- Communication régulière sur le dispositif
- Intégration des signalements au rapport égalité
- Suivi de formations par les membres de la DIRH

En cours

- Structuration continue du processus
- Cycles de formation et sensibilisation

À développer

- Indicateurs qualitatifs
- Renforcement de la culture de prévention

À retenir en 2025

- ✓ Une situation globale équilibrée en matière d'égalité professionnelle, sans distorsion structurelle constatée entre les femmes et les hommes, en cohérence avec les références nationales.
- ✓ La poursuite de la mise en œuvre du plan d'actions 2024–2026, avec une montée en puissance des dispositifs et un ancrage durable dans les pratiques de ressources humaines.
- ✓ Le déploiement et la publication de l'index de l'égalité professionnelle, renforçant l'objectivation et la transparence des politiques RH.
- ✓ Le rôle structurant de l'école interne du management, levier essentiel de diffusion de la culture de l'égalité auprès de l'encadrement.
- ✓ Une dynamique renforcée en matière de prévention des discriminations, des violences et des agissements sexistes, reposant sur des dispositifs structurés et des actions de sensibilisation régulières.
- ✓ Des perspectives 2026 clairement identifiées, orientées vers le pilotage fin des indicateurs, la communication interne et l'amélioration continue des pratiques



PARTIE 2

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

1) Données chiffrées territoriales

Evolution et structure de la population de la Ville de DAX *Dossier complet INSEE Ville de DAX – publication novembre 2025)*

POP T0 - Population par grandes tranches d'âges

Âge	2011	%	2016	%	2022	%
Ensemble	20 299	100,0	20 891	100,0	21 716	100,0
0 à 14 ans	2 579	12,7	2 644	12,7	2 566	11,8
15 à 29 ans	3 881	19,1	3 559	17,0	3 945	18,2
30 à 44 ans	3 218	15,9	3 416	16,4	3 269	15,1
45 à 59 ans	4 106	20,2	4 077	19,5	4 099	18,9
60 à 74 ans	3 421	16,9	3 850	18,4	4 442	20,5
75 ans ou plus	3 094	15,2	3 346	16,0	3 395	15,6

Sources : Insee, RP2011, RP2016 et RP2022, exploitations principales, géographie au 01/01/2025.

POP T3 - Population par sexe et âge en 2022

Âge	Hommes	%	Femmes	%
Ensemble	9 699	100,0	12 017	100,0
0 à 14 ans	1 257	13,0	1 308	10,9
15 à 29 ans	1 987	20,5	1 958	16,3
30 à 44 ans	1 562	16,1	1 707	14,2
45 à 59 ans	1 943	20,0	2 156	17,9
60 à 74 ans	1 846	19,0	2 596	21,6
75 à 89 ans	964	9,9	1 902	15,8
90 ans ou plus	139	1,4	389	3,2

Source : Insee, RP2022 exploitation principale, géographie au 01/01/2025.

FAM T1 - Ménages selon leur composition

Type de ménages	Nombre de ménages						Population des ménages		
	2011	%	2016	%	2022	%	2011	2016	2022
Ensemble	11 061	100,0	11 557	100,0	12 465	100,0	19 491	20 084	20 857
Ménages d'une personne	5 812	52,5	6 181	53,5	7 218	57,9	5 812	6 181	7 218
Hommes seuls	2 366	21,4	2 377	20,6	2 701	21,7	2 366	2 377	2 701
Femmes seules	3 446	31,2	3 804	32,9	4 517	36,2	3 446	3 804	4 517
Autres ménages sans famille	255	2,3	244	2,1	158	1,3	588	567	335
Ménages avec famille(s) dont la famille principale est :	4 993	45,1	5 133	44,4	5 089	40,8	13 091	13 336	13 303
Un couple sans enfant	2 456	22,2	2 477	21,4	2 564	20,6	5 046	5 043	5 148
Un couple avec enfant(s)	1 464	13,2	1 412	12,2	1 406	11,3	5 398	5 295	5 305
Une famille monoparentale	1 073	9,7	1 244	10,8	1 119	9,0	2 647	2 997	2 851

Sources : Insee, RP2011, RP2016 et RP2022, exploitations complémentaires, géographie au 01/01/2025.

POP T6 - Population de 15 ans ou plus par sexe, âge et groupe socioprofessionnel actuel ou antérieur en 2022

Groupe socioprofessionnel	Hommes	Femmes	Part en % de la population âgée de		
			15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 ans ou +
Ensemble	8 275	10 842	100,0	100,0	100,0
Agriculteurs exploitants	9	0	0,1	0,1	0,0
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	442	267	1,6	6,7	2,0
Cadres et professions intellectuelles supérieures	606	558	2,3	11,3	3,2
Professions intermédiaires	1 024	1 312	9,7	23,1	4,5
Employés	771	2 367	23,3	26,6	6,5
Ouvriers	1 734	423	15,8	20,1	3,2
Retraités	2 587	4 356	0,0	0,3	74,6
Autres personnes sans activité professionnelle	1 101	1 558	47,2	11,8	5,9

Source : Insee, RP2022 exploitation complémentaire, géographie au 01/01/2025.

SAL G1 - Salaire net mensuel moyen en EQTP (en euros) selon la catégorie socioprofessionnelle en 2023

	Ensemble	Femmes	Hommes
Cadres*	3 964,0	3 567,4	4 241,3
Professions intermédiaires	2 491,7	2 394,8	2 603,3
Employés	1 858,3	1 852,4	1 879,2
Ouvriers	2 003,5	1 742,3	2 050,2
Ensemble	2 279,9	2 133,9	2 424,8

* Cadres, professions intellectuelles supérieures et chefs d'entreprises salariés.

Note : Pour des raisons de secret statistique (s), les graphiques et tableaux peuvent être incomplets.

Champ : Salariés du privé, y compris bénéficiaires de contrats aidés et de contrats de professionnalisation ; hors apprentis, stagiaires, salariés agricoles et salariés des particuliers employeurs.

Source : Insee, Base Tous salariés, fichier Postes au lieu de travail en géographie au 01/01/2025.

FOR G2 - Diplôme le plus élevé de la population non scolarisée de 15 ans ou plus (en %)

	2011	2022
Aucun diplôme ou certificat d'études primaires	29,2	22,6
BEPC, brevet des collèges, DNB	7,1	5,8
CAP, BEP ou équivalent	25,2	25,6
Baccalauréat, brevet professionnel ou équivalent	16,5	18,1
Diplôme de l'enseignement supérieur	22,1	27,8

Note : Les modalités de réponse ayant évolué au cours des enquêtes de recensement, les valeurs ne peuvent être obtenues pour le millésime 2016.

Sources : Insee, RP2011, RP2022, exploitations principales, géographie au 01/01/2025.

SAL G3 - Écart de salaire net mensuel moyen en EQTP entre les femmes et les hommes selon la catégorie socioprofessionnelle en 2023

	Écart salaire (en %)
Cadres*	-15,9
Professions intermédiaires	-8,0
Employés	-1,4
Ouvriers	-15,0
Ensemble	-12,0

* Cadres, professions intellectuelles supérieures et chefs d'entreprises salariés.

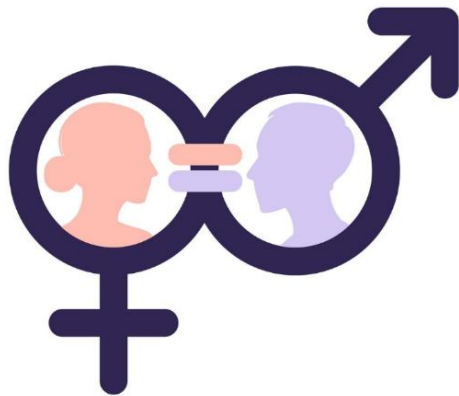
Note : Écart de salaire = (salaires des femmes - salaires des hommes) / salaires des hommes.

Champ : Salariés du privé, y compris bénéficiaires de contrats aidés et de contrats de professionnalisation ; hors apprentis, stagiaires, salariés agricoles et salariés des particuliers employeurs.

Source : Insee, Base Tous salariés, fichier Postes au lieu de travail en géographie au 01/01/2025.

2) Les politiques publiques sur le territoire en 2025

1. Une action municipale globale, progressive et transversale ancrée dans le quotidien



En 2025, la Ville de Dax confirme son engagement en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes à travers l'ensemble des politiques publiques qu'elle conduit ou soutient sur son territoire. Cet engagement ne repose pas sur des actions isolées ou ponctuelles, mais sur une approche globale, progressive et partenariale, intégrée au fonctionnement courant des directions municipales et des dispositifs de proximité.

Les actions menées s'inscrivent dans une logique de continuité des engagements antérieurs, tout en traduisant une montée en puissance des leviers mobilisés et une meilleure articulation entre politiques sociales, éducatives, culturelles, sportives, urbaines, sanitaires et de prévention.

La Ville agit ainsi à la fois en prévention des inégalités et en correction des déséquilibres existants, en tenant compte des réalités sociales et territoriales.

La promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes ne relève toutefois pas de la seule responsabilité des collectivités territoriales. Elle s'inscrit dans une démarche partenariale associant l'État, les institutions publiques, les acteurs associatifs, les professionnels de terrain et les acteurs socio-économiques, chacun intervenant dans le cadre de ses compétences. La coordination et la complémentarité de ces interventions constituent un levier essentiel pour garantir l'effectivité et la pérennité des actions engagées.

2. Politique de la ville et cohésion sociale : réduire les inégalités structurelles

La Ville de Dax compte trois quartiers prioritaires de la politique de la ville. Si le modèle social français demeure l'un des plus redistributifs, il présente néanmoins deux fragilités persistantes :

- une reproduction importante de la pauvreté entre générations ;
- une difficulté à sortir durablement de la précarité.

Ces phénomènes touchent plus particulièrement les femmes, notamment dans les quartiers prioritaires, où elles cumulent plus fréquemment des parcours professionnels discontinus, des responsabilités familiales accrues, un accès limité à l'emploi durable et des freins périphériques (mobilité, garde d'enfants, santé, logement).

Le contrat de ville 2024–2030 : faire de l'égalité un enjeu transversal

Piloté par le Grand Dax, le contrat de ville 2024–2030 fait de la mobilisation du droit commun le socle des politiques publiques au bénéfice des habitants des quartiers prioritaires. Dans ce cadre, la sortie de la pauvreté par l'accès à l'emploi des femmes constitue un axe stratégique fort, auquel la Ville de Dax contribue pleinement.

En 2025, les actions menées visent notamment à :

- lever les freins périphériques à l'emploi ;
- renforcer l'accès aux dispositifs d'insertion et de formation ;
- sécuriser les parcours professionnels des femmes les plus éloignées de l'emploi.

Ces orientations sont mises en œuvre en articulation étroite avec les politiques communautaires de développement économique, de mobilité, de santé et de cohésion sociale, et déclinées concrètement sur le territoire communal.

Agir dans les quartiers prioritaires : réduire durablement les écarts

Dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville, les actions conduites en 2025 s'inscrivent dans une logique de réduction durable des inégalités et d'égal accès aux droits, aux services et aux opportunités.

Les journées emploi de proximité, organisées au plus près des habitants, ont mobilisé 265 visiteurs sur le secteur de Cuyès, dont 120 résidents des QPV. Ces temps forts ont permis de faciliter l'accès à l'information, à l'orientation et aux dispositifs d'insertion professionnelle. Les objectifs poursuivis étaient multiples :

- organiser un job dating de proximité au sein de la Maison des Citoyens ;
- aller au-devant des publics pour mieux informer et accompagner les démarches professionnelles ;
- proposer un temps convivial et fédérateur favorisant la mobilisation des habitants.

En matière de santé, des actions de prévention ciblées ont permis de toucher un public féminin significatif, notamment à travers le Village Santé, où 39 femmes sur 53 participants ont été sensibilisées aux enjeux de prévention et d'accès aux soins.

Par ailleurs, le renforcement de la médiation sociale, avec notamment le recrutement de deux nouveaux adultes relais au sein de la Maison des Citoyens, contribue à sécuriser les parcours, renforcer le lien de proximité et améliorer l'effectivité des politiques publiques au plus près des besoins locaux.

3. La Maison des Citoyens : un acteur structurant de l'égalité et de l'inclusion

Lieu ouvert à toutes et tous, la Maison des Citoyens constitue un pilier de la politique municipale de cohésion sociale, de participation citoyenne et de lutte contre les discriminations. L'égalité femmes-hommes y est abordée à travers des actions ciblées en direction des femmes, mais aussi via une approche globale favorisant l'autonomie, le lien social et le pouvoir d'agir.

Objectifs poursuivis

- favoriser le bien-être, l'estime de soi et l'autonomie des femmes ;
- encourager leur participation à la vie sociale, culturelle et citoyenne ;
- soutenir la parentalité, en particulier lorsque la charge éducative repose majoritairement sur les mères ;
- faciliter l'accès aux droits, à la formation et à l'insertion ;
- lutter contre toutes formes de discriminations.

Actions menées

- **Ateliers d'activité physique et de bien-être :**
 - *Danse du monde* (CODEP EPGV 40), atelier hebdomadaire réunissant environ 15 femmes ;
 - *Toutes sportives* (UFOLEP), destiné prioritairement aux femmes résidant en quartiers prioritaires.
- **Actions de répit parental**, fréquentées majoritairement par des mères.
- **Accès aux droits et apprentissage de la langue :** ateliers FLE, écrivain public, permanences info droits, Mission Locale, France Travail, France Services.
- **Guichet unique d'orientation CTAI**, facilitant l'accueil et l'accompagnement des personnes étrangères ou en situation administrative complexe.
- **Participation et vivre-ensemble :** CLAS, sorties familles, dispositifs Vacances pour tous, actions intergénérationnelles avec le CCAS.
- **Médiation sociale**, contribuant à l'égal accès à l'espace public.
- **Accompagnement à l'emploi**, individuel et collectif, visant la levée des freins à l'employabilité.

Les actions menées ont permis de renforcer le lien social, de réduire l'isolement et de sécuriser les parcours de vie, avec des impacts durables sur l'autonomie et la participation des habitantes.

4. Petite enfance, parentalité et action sociale (CCAS)

Le CCAS de la Ville de Dax agit au quotidien pour réduire les inégalités femmes-hommes, notamment à travers :

- le soutien à une structure d'hébergement de femmes victimes de violences conjugales (10 places, subvention annuelle de 6 409,58 €) ;
- des actions d'insertion professionnelle des femmes : en 2024, 64 enfants accueillis à la halte-garderie pour près de 14 000 heures de garde ; 7 mères accompagnées dans le dispositif « Le Club », avec des résultats concrets (emploi ou formation) ;
- une offre d'accueil de la petite enfance adaptée (3 crèches collectives, 1 halte-garderie) ;
- un LAEP accueillant 81 enfants en 2024.

Ces dispositifs facilitent l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale, enjeu central de l'égalité réelle.

5. Éducation, jeunesse et séjours : promouvoir l'égalité dès le plus jeune âge

La Ville de DAX veille à l'équité filles/garçons dans l'ensemble de ses accueils de mineurs et séjours jeunesse :

- régulation des inscriptions pour garantir l'équilibre filles/garçons ;
- attention portée à la mixité dans les équipes d'encadrement des séjours et activités ;
- actions de sensibilisation au vivre-ensemble, à la mixité et au respect des différences.

Ces actions participent à la construction de repères égalitaires dès l'enfance et l'adolescence.

De façon plus large, La Ville de Dax considère l'égalité entre les femmes et les hommes comme un enjeu éducatif majeur. Les actions conduites dans les écoles, les accueils de loisirs, les séjours jeunesse et les équipements municipaux contribuent à transmettre, dès le plus jeune âge, des valeurs de respect, de mixité et d'égalité

6. Sport : santé, respect et inclusion

La politique sportive municipale intègre depuis plusieurs années des actions concrètes :

- lutte contre la précarité menstruelle avec l'installation de distributeurs de protections hygiéniques dans les équipements fréquentés par des équipes féminines mineures ;
- campagnes de sensibilisation contre les violences, avec affichage ciblé dans les vestiaires ;
- organisation d'un challenge sportif interne imposant des équipes mixtes équilibrées.

7. Santé, droits et violences faites aux femmes : un enjeu indissociable

L'égalité femmes-hommes ne peut être pleinement effective sans un accès équitable à la santé et à la prévention. Les femmes sont confrontées à des inégalités spécifiques liées à leur situation socio-économique, à la charge mentale et familiale, et aux freins d'accès aux soins, particulièrement dans les quartiers prioritaires.

En 2025, les actions menées sur le territoire de Dax, en lien avec le Grand Dax et les partenaires, visent à :

- renforcer l'information et l'orientation vers les dispositifs existants ;
- rapprocher les actions de prévention des publics ;
- coordonner les acteurs sanitaires, sociaux et associatifs ;
- prendre en compte les spécificités de santé des femmes (santé sexuelle, reproductive, mentale et périnatale).

L'ouverture, en octobre 2025, de la Maison des lendemains au Centre hospitalier de Dax constitue une avancée structurante. Ce dispositif permet un accueil sécurisé et bienveillant, une prise en charge globale (médicale, psychologique, sociale et juridique) et une coordination renforcée entre acteurs.

En 2024, 1 333 victimes ont été recensées sur le territoire, dont 578 femmes et 474 mineurs. Par ailleurs, 80 % des personnes accompagnées par l'ADAVEM JP40 sont des femmes, confirmant la nécessité de poursuivre et renforcer les actions de prévention, de repérage et d'accompagnement.

La Ville s'inscrit pleinement dans cette dynamique partenariale, en articulation avec l'État, le Grand Dax, les forces de l'ordre, les structures de santé et les associations spécialisées, afin d'assurer une réponse cohérente et accessible aux femmes victimes de violences.

7. Culture, enseignement artistique et événements

La politique culturelle contribue à la visibilité des femmes et à la diversité des représentations :

- programmation mettant en avant des auteures, conteuses, scientifiques et artistes ;
- événements CLAP sur le polar 2025 avec la mise en lumière de personnalités féminines ;
- saison culturelle à l'ATRIUM avec parité des artistes accueillis et plusieurs spectacles où les femmes sont à l'honneur à nouveau cette année dont 4 exclusivement féminins (Ménopause - 4 comédiennes, La Joconde - 1 seule en scène, Et si on en parlait - 5 comédiennes et Joséphine Baker le musical - spectacle phare de la saison) ;
- enseignement artistique :
 - école municipale d'arts plastiques (80 % de filles) ;
 - conservatoire municipal (60 % de filles).

Le musée de Borda s'engage en 2025 dans un travail de valorisation d'une artiste dacquoise, Marguerite Souley-Darqué, avec un projet scientifique et culturel structurant à horizon 2026 (engagement financier de plus de 25 000 € pour la restauration de ses œuvres).

À travers sa programmation culturelle, ses équipements et ses projets patrimoniaux, la Ville de Dax contribue ainsi à rendre visibles les femmes dans les champs artistiques, culturels et historiques, participant ainsi à la déconstruction des stéréotypes et à la reconnaissance de leur place dans l'histoire et la création.

8. Sécurité, prévention de la délinquance, lutte contre les violences et accès aux droits

La sécurité constitue une condition indispensable de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, notamment dans l'appropriation de l'espace public. La Ville de Dax agit au quotidien pour prévenir toutes formes de violences et garantir un cadre de vie protecteur et inclusif.

La police municipale œuvre en proximité sur l'ensemble du territoire communal, avec une attention particulière portée :

- au respect de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes ;
- à la lutte contre toutes les formes de violences et de discriminations ;
- au repérage et à l'orientation des situations de vulnérabilité.

Les personnels sont régulièrement formés et sensibilisés à ces enjeux. L'intégration pérenne de personnels féminins au sein des équipes constitue une réelle plus-value, permettant d'ajuster les interventions, notamment auprès du public féminin.

Chaque année, des campagnes de sensibilisation sont mises en œuvre lors des fêtes de Dax autour de l'« attitude responsable du festayre ». Les services municipaux, de prévention et de secours sont mobilisés et sensibilisés à la prévention des violences sexistes et sexuelles dans un contexte festif.

D'autre part, les choix d'aménagement urbain, d'éclairage public, de présence humaine et de médiation contribuent à une appropriation apaisée et sécurisée de l'espace public, condition essentielle de l'autonomie des femmes et de leur participation à la vie sociale

Les services d'état civil adaptent leurs pratiques pour protéger les administrées : changement de prénom, vigilance sur les reconnaissances frauduleuses et les mariages sous contrainte ou frauduleux.

Une action publique cohérente, incarnée et partenariale

Par la densité et la diversité des actions menées, la Ville de Dax déploie une politique publique externe cohérente, pragmatique et profondément ancrée dans le quotidien des habitantes et habitants.



Cette action, souvent non explicitement labellisée « égalité femmes-hommes », n'en constitue pas moins un levier puissant d'égal accès, de prévention des discriminations et de respect, reposant sur la mobilisation conjointe des services municipaux, des partenaires institutionnels, associatifs et des habitants.

« L'égalité entre les femmes et les hommes constitue un principe structurant de l'action publique locale et un levier essentiel de cohésion territoriale. »

« La prise en compte de l'égalité femmes-hommes contribue à renforcer la pertinence, l'efficacité et l'équité des politiques publiques mises en œuvre sur le territoire. »

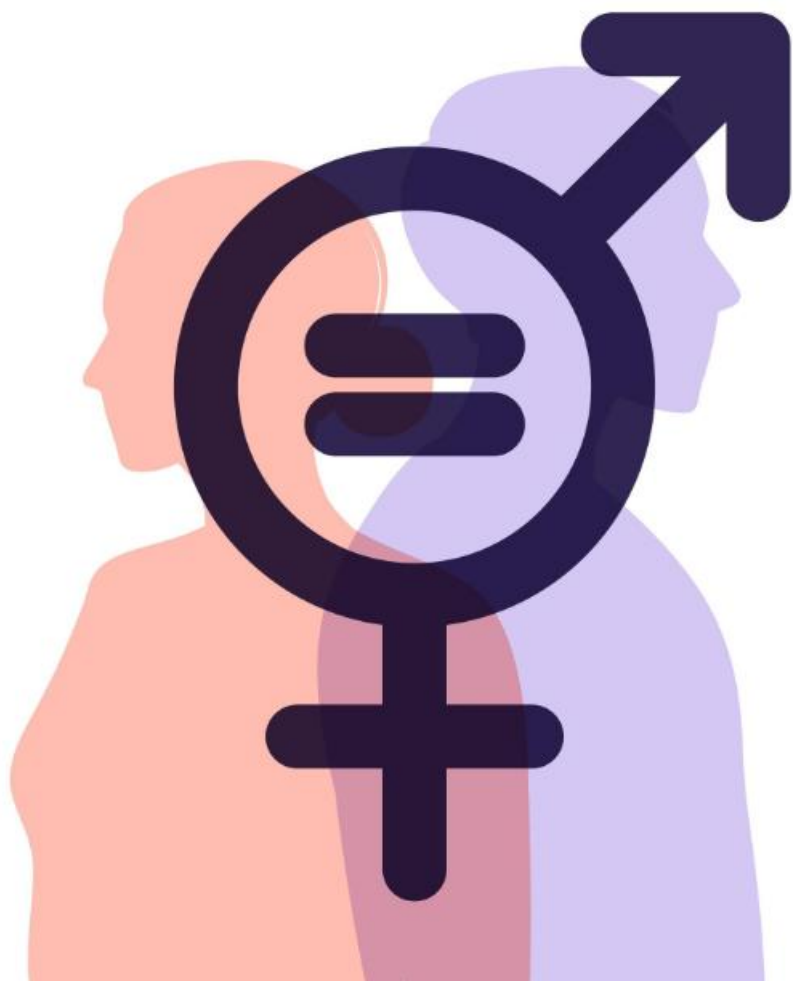
« L'égalité réelle se construit dans le temps, par des actions coordonnées, évaluées et adaptées aux évolutions du territoire et des publics. »



« Agir en faveur de l'égalité suppose une approche transversale, fondée sur l'observation des besoins, la coordination des acteurs et l'inscription des actions dans la durée. »

« Les collectivités territoriales jouent un rôle déterminant dans la réduction des inégalités, par leur proximité avec les habitants et leur capacité à agir sur le quotidien. »

« La mobilisation conjointe des acteurs institutionnels, associatifs et locaux constitue un facteur clé de réussite des politiques en faveur de l'égalité. »



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

ANNEE 2025 (publication janvier 2026)
VILLE DE DAX

