



ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES

RAPPORT 2024



PARTIE 1

Avant-propos

Envoyé en préfecture le 10/03/2025

Reçu en préfecture le 10/03/2025

Publié le 10/03/2025

ID : 040-214001927-20250304-2025_03_0027-DE



CADRE LÉGAL ET RÉGLEMENTAIRE

La loi 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a renforcé le rôle des acteurs publics dans la promotion de l'égalité femmes / hommes. Elle prévoit à terme que soit développée dans toutes les institutions publiques locales une approche intégrée de l'égalité femmes / hommes, c'est-à-dire une démarche transversale visant à tenir compte de la situation respective des femmes et des hommes dans toutes les politiques déclinées par la collectivité ou l'établissement public.

En application de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, les communes et établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 20 000 habitants, les départements et les régions doivent présenter à l'assemblée délibérante un rapport annuel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Les modalités et contenu de ce rapport ont été précisés par le décret 2015-761 du 24 juin 2015 :

- Il doit faire état de la politique des ressources humaines de la collectivité en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en ce qui concerne le recrutement, la formation, le temps de travail, la promotion professionnelle, les conditions de travail, la rémunération, l'articulation vie professionnelle / vie personnelle.
- 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. Il décrit les orientations pluriannuelles retenues.
- Sont le cas échéant également présentées les politiques menées par l'EPCI sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.



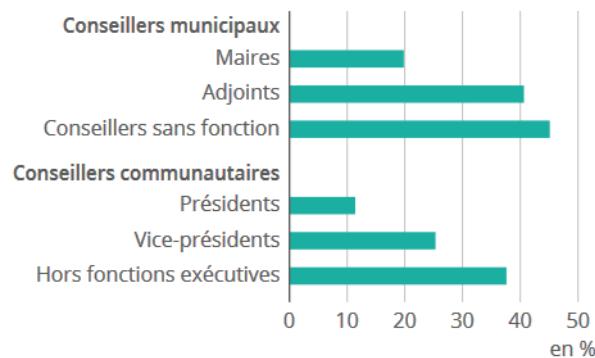
PARTIE 2

Les élus et le cadre réglementaire relatif à la parité pour promouvoir l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives.

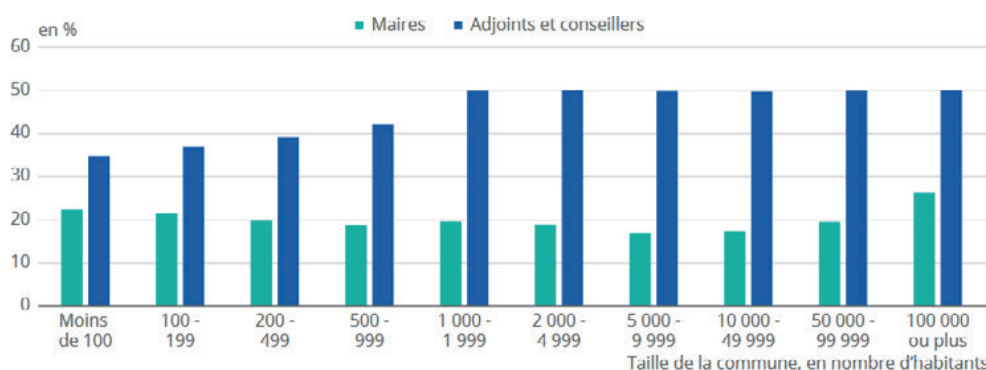
2.1 LA REPRÉSENTATION DES FEMMES AU SEIN DES CONSEILS MUNICIPAUX

L'ouvrage Femmes et hommes, l'égalité en question – Insee références – Éditions 2022 rédigé par Xavier Niel (DGCL) met en évidence que les femmes sont davantage présentes dans la vie politique locale mais sur des fonctions moins élevées que les hommes.

À l'issue des élections municipales de 2020, la part des femmes parmi les élus locaux a légèrement progressé pour atteindre 42 %, soit davantage que parmi les élus aux scrutins nationaux (39 % parmi les députés et sénateurs). Les femmes représentent 45 % des conseillers sans fonction et 41 % des adjoints, contre seulement 20 % des maires.



L'alternance obligatoire d'un homme et d'une femme dans la représentation des listes électorales s'applique depuis 2014 aux communes de 1 000 habitants ou plus. En dessous de ce seuil, la parité n'est pas obligatoire et la part des femmes parmi les élus n'est que de 38 % : plus les communes sont petites, moins les femmes sont nombreuses dans ces conseils municipaux.



22 % des maires des communes de moins de 100 habitants sont des femmes, contre 19 % dans les communes de 500 à 1 000 habitants. Les plus grandes communes, de 100 000 habitants ou plus, sont aussi un peu plus souvent dirigées par des femmes (26 %) que celles ayant une population inférieure. Dans l'Union européenne, la France fait partie des pays où les femmes sont les plus représentées au sein des conseils municipaux.



2.2 LES LOIS SUR LA PARITÉ POUR PROMOUVOIR L'ÉGAL ACCÈS DES FEMMES ET DES HOMMES AUX MANDATS ÉLECTORAUX ET FONCTIONS ÉLECTIVES

> Révision constitutionnelle du 8 juillet 1999

les articles 3 et 4 de la Constitution de 1958 sont modifiés. Il est ajouté à l'article 3 que la loi « favorise l'égal accès des hommes et des femmes aux mandats électoraux et aux fonctions électives », et précisé dans l'article 4 que « les partis et groupements politiques contribuent à la mise en œuvre de ce principe ».

> Loi du 6 juin 2000 :

la première loi dite de parité est promulguée. Elle contraint les partis politiques à présenter un nombre égal de femmes et d'hommes lors des scrutins de liste :

- L'alternance stricte s'applique pour les élections à un tour, européennes et sénatoriales à la proportionnelle.
- La parité par tranche de six pour les élections à deux tours, régionales et municipales (communes de 3 500 habitant(e)s et plus).
- Pour les élections législatives, elle n'est pas contraignante, mais incitative, en prévoyant une retenue sur la première fraction de la dotation financière des partis politiques. Cette retenue correspond à la moitié de la différence entre le pourcentage des candidat(e)s du sexe le moins représenté et l'objectif de 50 % de candidat(e)s de chaque sexe.

> Loi du 10 juillet 2000 :

les grand(e)s électeur(ice)s des « départements élisant au moins trois sénateurs » votent désormais par scrutin de liste (ce qui représente les 2/3 des sénateur(ice)s). Le scrutin de liste ne concernait jusqu'alors que les « départements élisant cinq sénateurs et plus ».

> Loi du 11 avril 2003 :

les modes de scrutin des élections régionales et européennes sont réformés. L'alternance stricte femme / homme est instaurée pour les listes des élections régionales et confirmée pour les élections européennes.

> Loi du 30 juillet 2003 :

la loi réforme le mode de scrutin des sénatoriales. Le scrutin de liste et l'application de la proportionnelle concernent désormais les « départements élisant au moins quatre sénateurs » (et non plus trois). Le scrutin uninominal, ne comportant aucune obligation paritaire aux yeux de la loi, représente la moitié des sièges sénatoriaux.

> Loi du 31 janvier 2007 :

la loi impose une alternance stricte femme / homme dans la composition des listes électorales municipales (de 3 500 habitant(e)s et plus) et introduit une obligation de parité dans les exécutifs régionaux et municipaux (de 3 500 habitant(e)s et plus). Elle augmente la retenue financière encourue par les partis politiques qui ne respectent pas la parité des investitures lors des élections législatives à 75 % de l'écart à la moyenne (à partir de 2012), et contraint les candidat(e)s aux élections cantonales à se présenter au côté d'un(e) suppléant(e) de l'autre sexe (système du « ticket paritaire »).

> Loi du 17 mai 2013 :

la loi réforme le scrutin pour l'élection des conseiller(e)s départementaux, des conseiller(e)s municipaux et des conseiller(e)s communautaires, et modifie le calendrier électoral :

- Désormais, les communes de 1 000 habitants et plus (contre 3 500 habitants auparavant) élisent leur conseil municipal au scrutin de liste, sans vote préférentiel ni panachage, en respectant l'alternance stricte femme / homme.
- Lors des élections municipales, les conseiller(e)s communautaires sont également élu(e)s : ces dernier(e)s sont issu(e)s des mêmes listes que les conseiller(e)s municipaux, et respectent l'alternance stricte femme/homme.
- Les conseils généraux deviennent les conseils départementaux. Les élections cantonales deviennent les élections départementales.
- L'élection des conseillers départementaux se fait désormais au scrutin binominal majoritaire : sur chaque canton doit se présenter un binôme femme / homme. Le nombre de cantons a donc été divisé par deux. Les exécutifs départementaux sont eux aussi soumis à une exigence paritaire. Auparavant les élu(e)s étaient renouvelé(e)s par moitié tous les trois ans ; désormais, le renouvellement est intégral, tous les 6 ans.

> Loi du 2 août 2013 :

la loi réforme le scrutin des élections sénatoriales :

- Le scrutin de liste est de nouveau appliqué dans les « départements qui élisent au moins trois sénateurs », ce qui représente environ 73 % des sièges.
- Les sénateur(ice)s sont élu(e)s au suffrage indirect : ils et elles sont désigné(e)s par un collège électoral, composé d'élus locaux. Ces dernier(ère)s sont élu(e)s au sein de leur conseil, au scrutin de liste. Désormais, dans les communes de 1 000 habitants et plus, les conseils municipaux élisent leurs délégué(e)s sur des listes composées alternativement d'un candidat de chaque sexe.



> **Loi du 14 février 2014 :**

la loi prévoit d'étendre les règles concernant le non cumul, à compter de 2017, entre :

- Le mandat parlementaire national ou européen et une fonction exécutive locale (président(e) ou vice-président(e) d'un conseil régional, départemental ou d'une intercommunalité, maire ou adjoint(e) au maire) ;
- Le mandat parlementaire avec plusieurs mandats locaux (conseiller(e) régional(e), départemental(e) ou municipal(e)) ;
- Plusieurs mandats locaux et fonctions exécutives locales (sauf EPCI) : un(e) élu(e) peut avoir deux mandats locaux dont une fonction exécutive locale, plus éventuellement une fonction exécutive locale dans un EPCI.

> **Loi du 4 août 2014 (dite loi Vallaud-Belkacem) :**

cette loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes comprend un titre entier « visant à mettre en œuvre l'objectif constitutionnel de parité ». Il prévoit notamment le doublement des pénalités à l'encontre des partis politiques ne respectant pas la parité aux élections législatives.

> **Loi du 27 décembre 2019 :**

elle prévoit la modification du code électoral afin de renforcer la parité au sein des exécutifs des Établissements Publics de Coopération Intercommunale (EPCI). La loi révisé le pacte de gouvernance entre les EPCI et les communes membres afin de fixer des objectifs de parité aux instances de gouvernance et aux commissions.

Le renforcement de la parité dans les intercommunalités et les communes est repoussé à un futur texte dont les dispositions s'appliqueront en 2026.

2.3 LA REPRÉSENTATION DES FEMMES AU SEIN DE NOTRE CONSEIL MUNICIPAL

Comme au niveau national, la gouvernance de Mont de Marsan en janvier 2020 est marquée par une plus faible représentation des femmes.

Toutefois, si l'exécutif est aujourd'hui masculin, la répartition des fonctions d'adjoint est en revanche paritaire au sein du conseil municipal.

PARTIE 3

Les agents

3.1 EFFECTIFS

Au 31 décembre 2024, la Ville de Mont de Marsan emploie 306 agents soit une augmentation de 2.34 % par rapport à l'année 2023. Le taux de féminisation a augmenté sur les 3 dernières années mais reste bas (passage de 26 % en 2022 à 29% en 2023 et 28% en 2024).

Effectifs de la ville de Mont de Marsan sur les 3 dernières années.					
2022		2023		2024	
Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
78	217	87	212	86	220
26%	74%	29%	71%	28%	72%
295		299		306	

Évolution des effectifs 2022-2024									
	2022			2023			2024		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Administrative	31	5	36	33	6	39	31	4	35
Animation	1	0	1	1	1	2	1	1	2
Culturelle	3	3	6	5	2	7	5	1	6
Emplois hors filière	0	1	1	1	1	2	0	1	1
Sécurité	4	12	16	4	11	15	4	10	14
Sportive	2	8	10	2	8	10	2	9	11
Technique	37	188	225	41	183	224	43	194	237
Total	78	217	295	87	212	299	86	220	306

Le taux d'évolution des effectifs sur la filière technique est de 5.8% (passage de 224 agents en 2023 à 237 en 2024) et une diminution de 10.26% sur la filière administrative (passage de 39 agents en 2023 à 35 en 2024). Les variations des effectifs concernent les agents des catégorie C. Les effectifs restent relativement stables sur les autres filières.

Filière Technique		
	2023	2024
Femmes	41 (18%)	43 (18%)
Catégorie A	2	2
Catégorie B	1	1
Catégorie C	38	40
Hommes	183 (82%)	194 (82%)
Catégorie A	1	1
Catégorie B	12	12
Catégorie C	170	181
	224	237

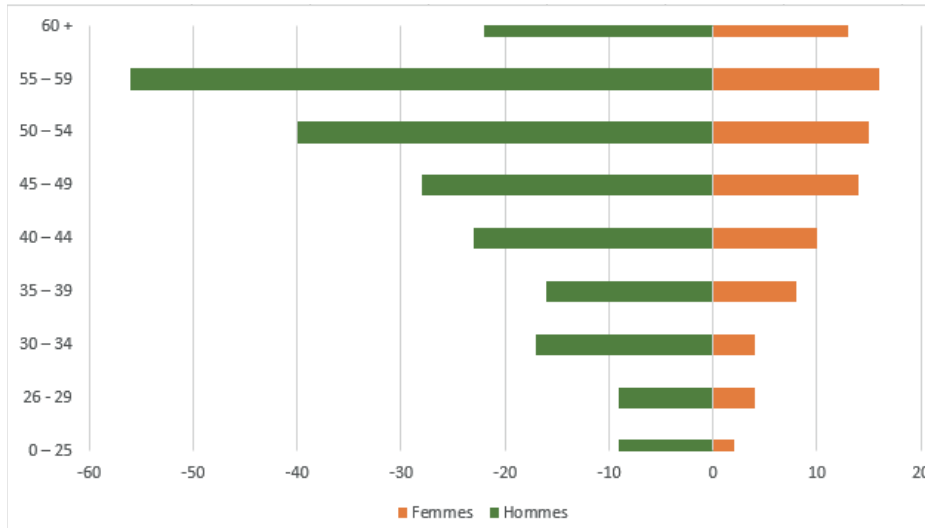
> Pourcentage de femmes et d'hommes par tranche d'âges au 31/12/2024 :

Pourcentage de femmes et d'hommes par tranches d'âge au 31/12/2024 :			
	Effectif	Femmes	Hommes
Moins de 30 ans	24	25%	75%
De 30 à 39 ans	45	27%	73%
De 40 à 49 ans	75	32%	68%
De 50 et plus	162	27%	73%
	306,00		

Les hommes sont majoritaires sur l'ensemble des tranches d'âges avec un taux de féminisation le plus faible sur la tranche d'âge des moins de 30 ans.



> Pyramide des âges au 31/12/202



La moyenne des âges au sein de la Ville de Mont de Marsan est de 48 ans.

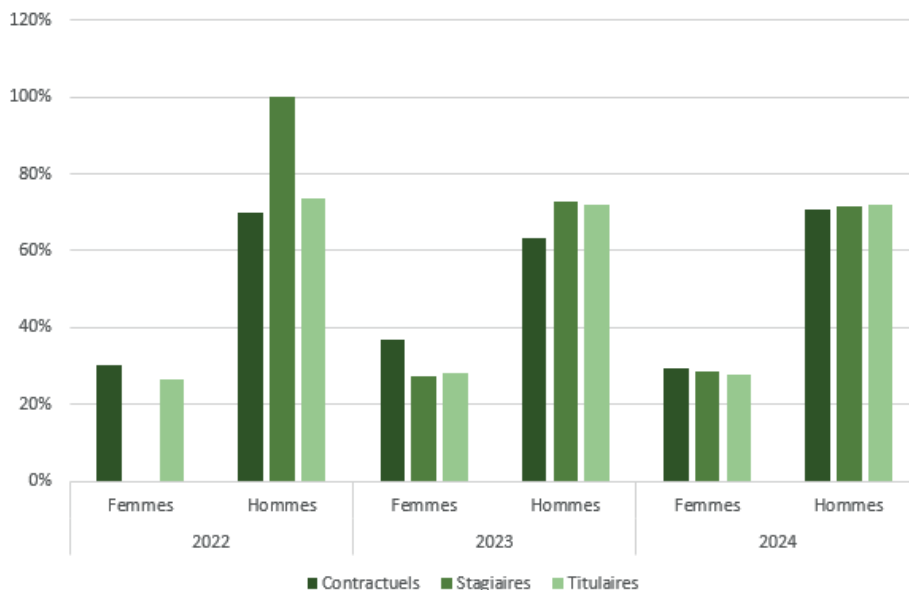
> Moyenne des âges au 31/12/2024 par filière

	Femmes	Hommes
Administrative	48	42
Animation	37	31
Culturelle	41	58
Hors filière		19
Sportive	62	52
Technique	50	48
Police municipale	39	48

La moyenne des âges des femmes est la plus élevée sur les filières sportive et technique.

Quant à celles des hommes, elle est la plus élevée sur les filières culturelle et sportive.

3.2 RÉPARTITION DES AGENTS PAR GENRE ET PAR STATUT DE 2022 À 2024



Le pourcentage de femmes et d'hommes au sein des agents titulaires est stable de 2021 à 2023 (28 % de femmes et 72 % d'hommes en 2024) bien que le taux de stagiaires par genre soit fluctuant d'une année sur l'autre (0% des femmes en 2022, 27 % en 2023 et 29% en 2024)., tout comme le pourcentage de femmes contractuels (30 % en 2022, 37 % en 2023 et 29% en 2024).

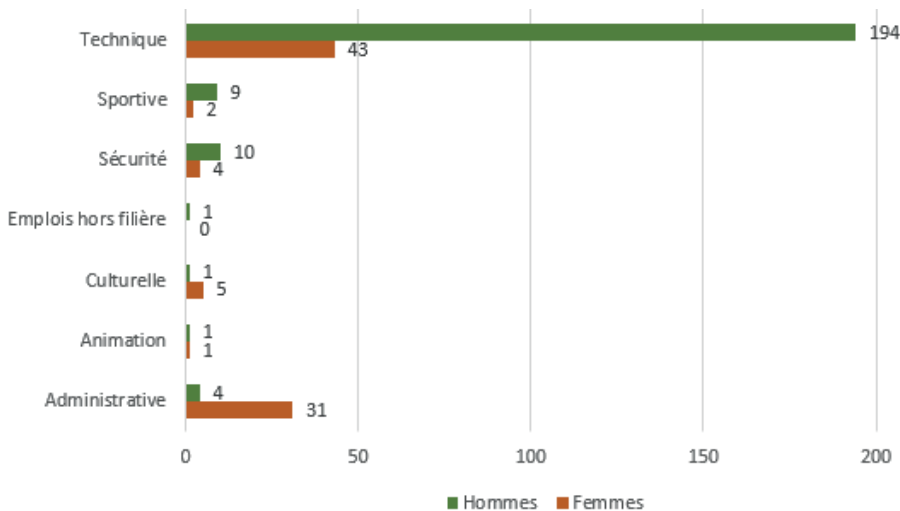


3.3 RÉPARTITION DES AGENTS PAR GENRE ET PAR FILIÈRE AU 31 DÉCEMBRE 2024

La filière technique est la plus représentée au sein de la Ville (77 % des emplois) et occupée à 82 % par des hommes.

Les femmes sont majoritaires dans la filière administrative (89 % des emplois de la filière administrative sont occupés par des femmes) et culturelle (83 % des emplois de la filière culturelle sont occupés par des femmes).

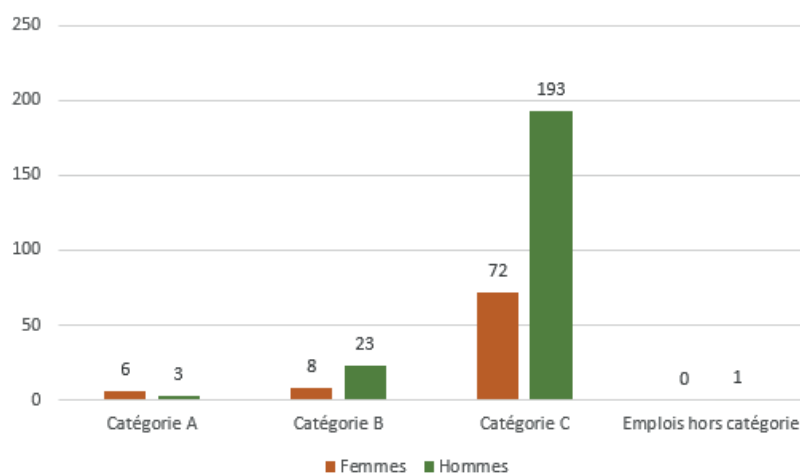
La filière sportive représente 4 % des emplois de la Ville et elle est occupée à 82 % par des hommes.



La filière culturelle est celle dont le taux de féminisation a le plus augmenté au fil des années (50% des femmes en 2022 à 83% en 2024)

	2022		2023		2024	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administrative	86%	14%	85%	15%	89%	11%
Animation	100%	0%	50%	50%	50%	50%
Culturelle	50%	50%	71%	29%	83%	17%
Emplois hors filière	0%	100%	50%	50%	0%	100%
Sécurité	25%	75%	27%	73%	29%	71%
Sportive	20%	80%	20%	80%	18%	82%
Technique	16%	84%	18%	82%	18%	82%

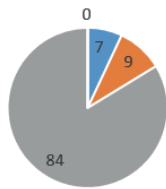
3.4 RÉPARTITION DES AGENTS PAR GENRE ET PAR CATÉGORIE AU 31 DÉCEMBRE 2024



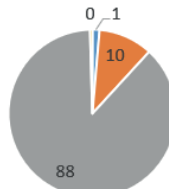
87 % des agents de la collectivité sont de catégorie C, 10 % de catégorie B et 3 % de catégorie A. La catégorie C est occupée à 73 % par des hommes, la catégorie B à 74% par des hommes et la catégorie A à 67 % par des femmes.



Représentation des femmes sur chaque catégorie (en%)



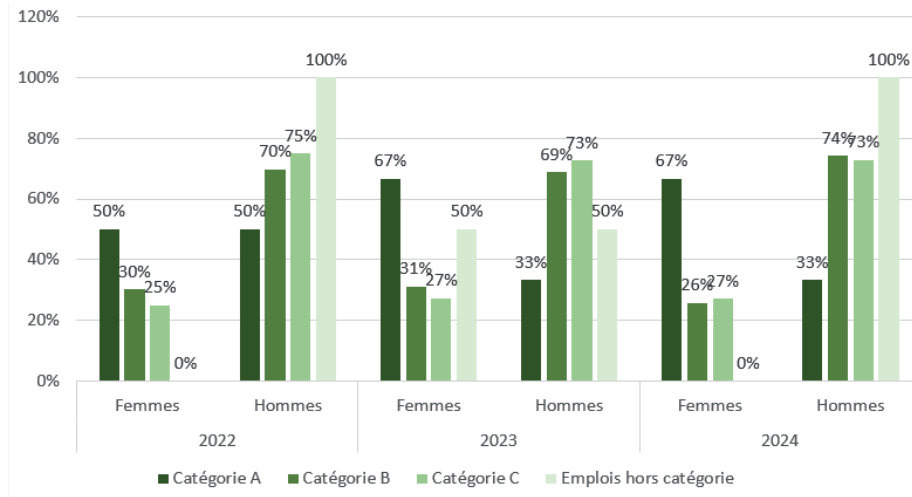
Représentation des hommes sur chaque catégorie (en%)



Les femmes sont donc au 31/12/2024 à :

- 84 % en catégorie C contre 88 % des hommes.
- 9 % en catégorie B contre 10 % des hommes.
- 7 % en catégorie A contre 1 % des hommes.

> Pourcentage d'agents par sexe dans chaque catégorie du 31/01/2022 au 31/12/2024



Sur les 3 dernières années, le pourcentage d'hommes sur la catégorie A a baissé (50 % en 2022 contre 33% en 2024) mais a augmenté sur la catégorie B (70% en 2022 contre 74% en 2024).

3.5 AVANCEMENTS DE GRADE 2024

L'avancement de grade permet à un fonctionnaire d'accéder au grade immédiatement supérieur, soit à l'ancienneté, soit suite à la réussite d'un examen professionnel.

31 avancements de grade réalisés en 2024 dont 65% à destination d'agents masculins.

Catégorie C

Nombre d'agents promouvables	43
Nombre de femmes promouvables	17
Nombre de femmes promues	13
Nombre d'agents promus	29
Pourcentage de femmes promouvables sur la totalité des agents promouvables	40%
Pourcentage de femmes promues sur la totalité des agents promouvables	28%
Pourcentage de femmes promues sur la totalité des agents promus	43%
Pourcentage d'agents promus sur nombre agents promouvables	65%

Cat B

Nombre d'agents promouvables	5
Nombre de femmes promouvables	0
Nombre de femmes promues	0
Nombre d'agents promus	3
Pourcentage de femmes promouvables sur la totalité des agents promouvables	0%
Pourcentage de femmes promues sur la totalité des agents promouvables	0%
Pourcentage de femmes promues sur la totalité des agents promus	0%
Pourcentage d'agents promus sur nombre agents promouvables	60%

Cat A

Nombre d'agents promouvables	1
Nombre de femmes promouvables	0
Nombre de femmes promues	0
Nombre d'agents promus	1
Pourcentage de femmes promouvables sur la totalité des agents promouvables	0%
Pourcentage de femmes promues sur la totalité des agents promouvables	0%
Pourcentage de femmes promues sur la totalité des agents promus	0%
Pourcentage d'agents promus sur nombre agents promouvables	100%

3.6 PROMOTIONS INTERNES 2024

6 hommes promus : 2 en catégorie A, 1 en catégorie B et 3 en catégorie C

3.7 POSTES DE DIRECTION PAR GENRE 2024

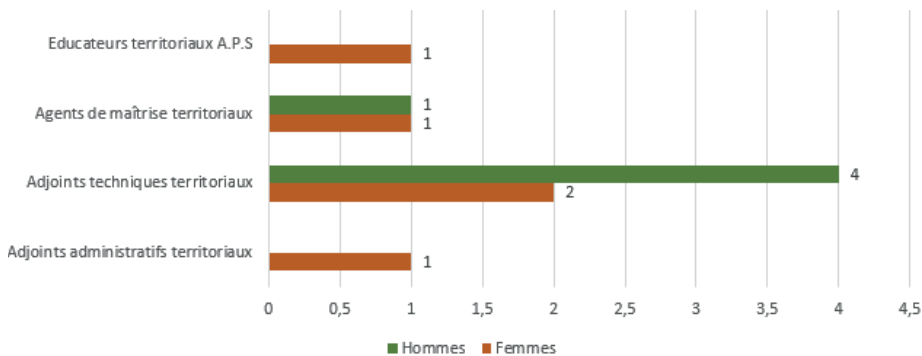
Sur 9 emplois de Direction occupés au sein de la Ville, 56 % sont occupés par des hommes.

3.8 ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL 2024

5.8 % des femmes sont à temps partiel, contre 2 % des hommes. Les agents de la collectivité sont à 96 % à temps complet.

3 postes (1 adjoint technique territorial F, 2 éducateurs territoriaux H) sont à temps non complet en 2023 soit 1 %.

> Nombre de postes à temps partiel par genre et cadre d'emplois



3.9 CONGÉS FAMILIAUX 2024

Aucun congé parental pris sur les 3 dernières années au sein de la Ville.

59 % des congés pour enfants malades sont pris par des hommes.

> Nombre d'agents par genre ayant bénéficié d'absences familiales en 2024

	Femmes	Hommes	Total
Congé Maternité	2		2
Congé naissance 3 Jours		3	3
Congé Paternité (1enf. : 25 J)		4	4
Congés Pathologiques	1		1
Décès ascendants	3	7	10
Décès beaux-parents	5	2	7
Décès belle-soeur, beau-frère		2	2
Décès Conjoint, enfant, parent	1	6	7
Déplacement Décès	2	1	3
Enfants Malades	13	19	32
Maladie très grave beaux paren	3		3
Maladie très grave conjoint	1		1
Mariage d'un fils, d'une fille		2	2
Mariage oncle, tante	2		2
Mariage Pacs de l'agent		3	3

3.10 DÉPARTS À LA RETRAITE

Nombre de départs à la retraite en 2024 par âge et genre

5 départs à la retraite d'agents masculin au sein du pôle technique.



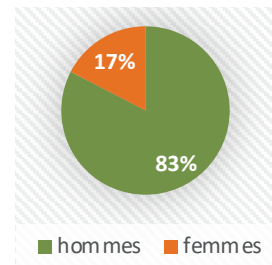
3.11 ACCIDENTS DU TRAVAIL – MALADIES PROFESSIONNELLES – ACCIDENTS DE TRAJET

3.11.1 ACCIDENTS DU TRAVAIL

23 accidents de travail ont été enregistrés à la Ville de Mont de Marsan entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024. Le nombre de jours d'arrêt en découlant est de 1 485 jours.

86% des jours d'arrêts pour accidents du travail sont issus de la filière technique.

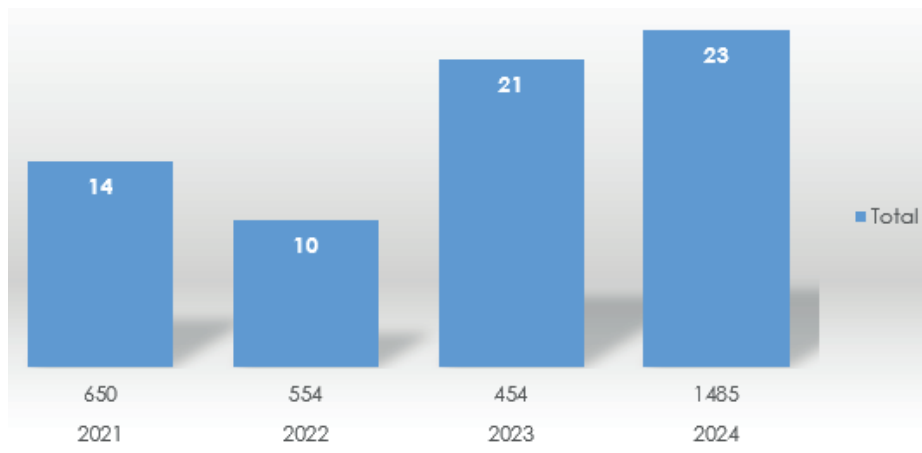
Filière	Hommes	Femmes	Total	Jours d'arrêt	%	ASA
Administrative	0	1	1	266	14	
Technique	19	3 + 1	23	1642	86	1
Total	19	4 + 1	24	1908		



23 Accidents de travail mais un antérieur.

Cadre d'emploi	Hommes	Femmes	Total
Adjointes techniques territoriaux	14	3	17
Adjointes administratifs territoriaux	0	1	1
Agents de maîtrise territoriaux	5	1	6
Total	19	4	24

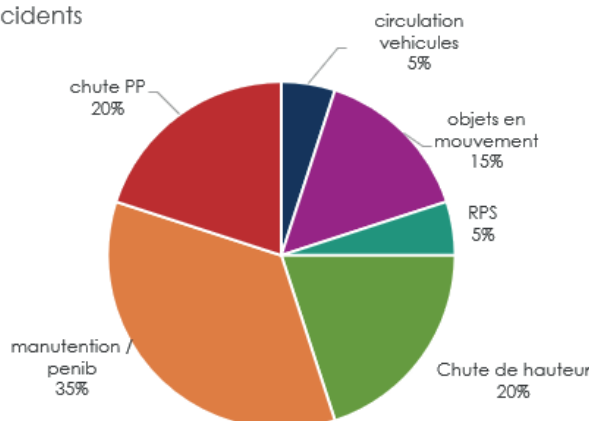
> Evolution du nombre d'accidents du travail et de jours d'arrêts de 2021 à 2024.



Le nombre d'accidents de travail de 2021 à 2024 a augmenté de 64.29 % (14 arrêts en 2021 contre 23 arrêts en 2024) et le nombre de jours d'arrêts de 128.46% (650 jours d'arrêt en 2021 contre 1 485 en 2024).

> La répartition des accidents de travail par type est la suivante :

Types d'accidents





> 1. Maladies professionnelles

Filière	Hommes	Femmes	Nombre de jours d'absence	Tableaux MP
Technique	1	2	304	Tbx 57 A-B-C
Total	1	2	304	

2 autres maladies antérieures pros courent encore et ont généré 826 jours d'absence supp comptabilisées sur l'année 2024

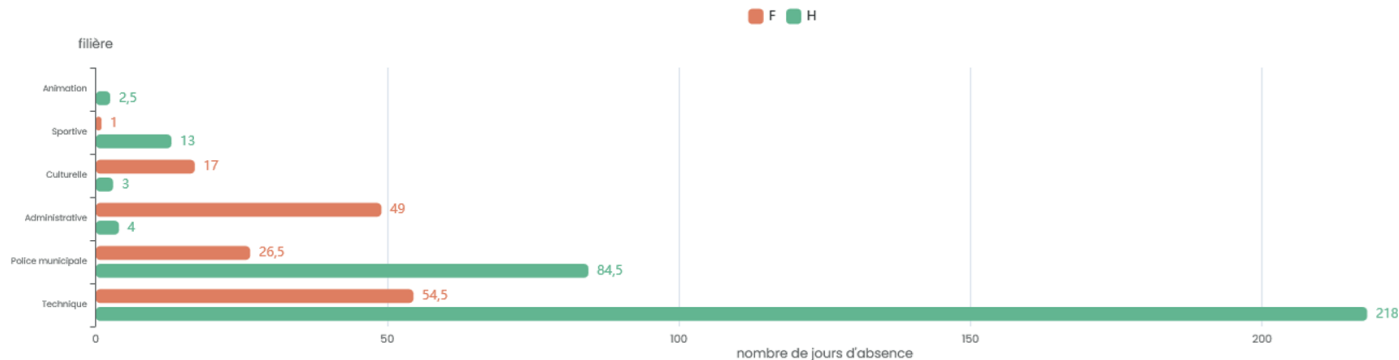
> 2. Etudes et aménagements de postes de travail en 2024.

Sexe	Etudes de postes	Aménagements de postes
Femmes	26	24
Hommes		12

3.12 FORMATIONS - RECRUTEMENTS ACCOMPAGNEMENTS PROFESSIONNELS 2024

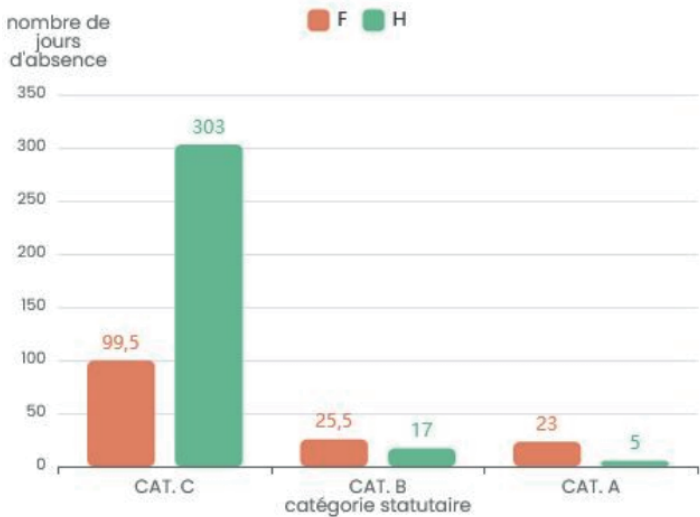
> Jours de formation réalisés selon la filière et le sexe en 2024

Nb de jours formation par sexe et filière



> Jours de formation réalisés selon la catégorie et le sexe en 2024

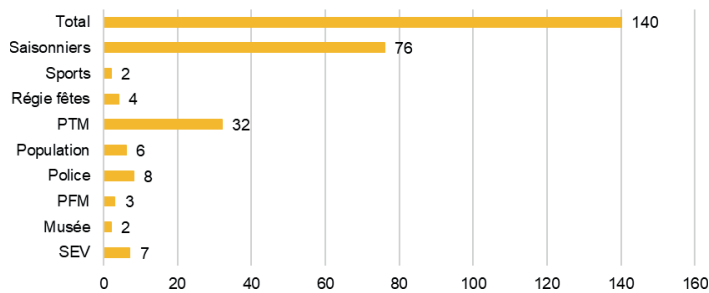
Nb de jours formation par sexe et catégorie



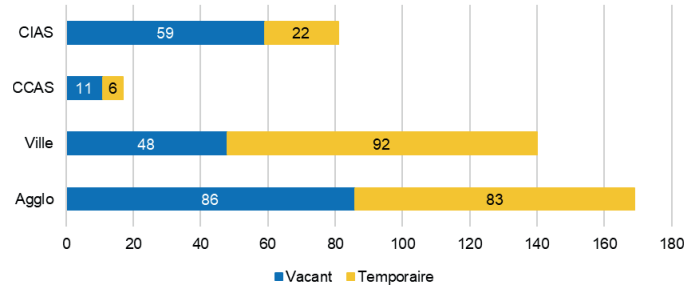


> Recrutements en 2024

Nombre de recrutement / service - Ville : 2024

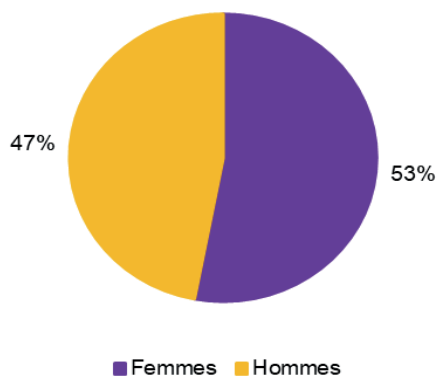


Répartition postes vacant / temporaire par entité



> Répartition des postes sur l'ensemble des entités

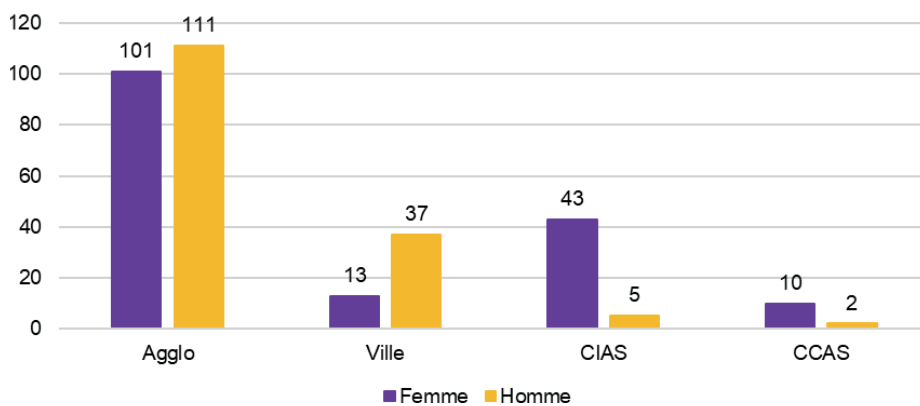
Répartition femmes / hommes 2024



Interprétation :

Sur l'ensemble des postes pourvus, en 2024, 47% ont été pourvus par des hommes et 53% par des femmes. Notons que la tendance est inverse à l'an passé, nous avons recruté plus de femmes que d'hommes

Répartition femmes / hommes par entité : 2024





> Accompagnement professionnel du Service CEF en 2024

Depuis 2019, le service Compétences Emploi Formation propose des accompagnements professionnels à l'ensemble des agents. Ces derniers peuvent aller du simple conseil RH au bilan professionnel (assimilé à un bilan de compétence simplifié).

L'objectif de la démarche est d'accompagner les agents suivants :

- Les agents en attente d'un reclassement professionnel lié à une inaptitude
- Les agents en arrêt maladie longue durée quel que soit le motif (> à 3 mois)
- Les agents en poste ayant des contre-indications médicales pouvant entraîner une inaptitude à termes.
- Les agents en quête d'une évolution professionnelle réalisable en interne ou en externe.

Dernièrement le Décret ~~relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics en vue de favoriser leur évolution professionnelle~~, renforce la nécessité de mettre en place ce type d'accompagnement pour les agents territoriaux.

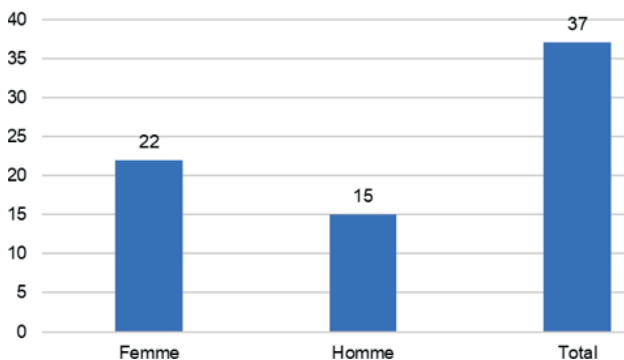
Depuis la création de cette prestation, 178 agents ont été accompagnés par le service CEF :

- 2019-2020 : 28
- 2020-2021 : 56
- 2021-2022 : 42
- 2022-2023 : 52
- 2023-2024 : 37

> Nombre d'accompagnement par genre en 2024

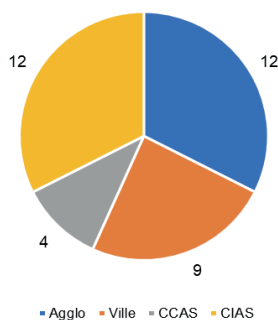
Sur 37 agents accompagnés cette année, 22 sont des femmes soit 59%.

Répartition Homme / Femme



> Bilan professionnel par entité en 2024

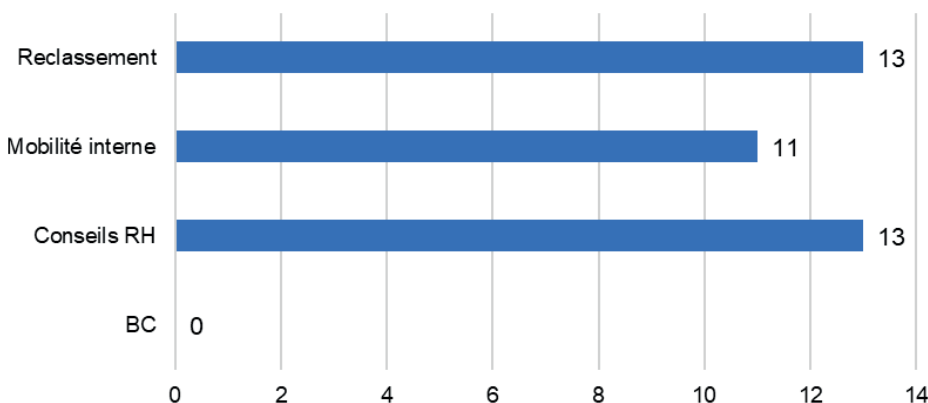
Répartition bilan professionnel / entité



On constate un équilibre entre le nombre d'agents issus de l'agglomération et de la ville soit respectivement 12 agents accompagnés par entité. Le médico-social est moins représenté que précédemment ; nous avons eu moins de demandes. Toutefois, les dossiers gérés en 2024, ont été plus complexes et ont nécessité plus d'entretiens.

> Les besoins des accompagnements professionnels 2024 sur l'ensemble des entités.

Accompagnement professionnel : besoins



Lors du premier entretien, une présentation de la démarche est réalisée ainsi qu'un diagnostic du besoin. Les deux principaux motifs sont le besoin de reclassement et des conseils RH (évolution professionnelle, relations manager-équipe, réorientation, etc.).

PARTIE 4

Les actions menées en 2024

INAUGURATION DU CENTRE LGBT+ DE MONT DE MARSAN – 26 NOVEMBRE 2024

Pouvoir accueillir et accompagner les victimes d'homophobie ou de transphobie. Le siège de Nos Couleurs l'antenne landaise des bascos est un lieu d'écoute, de prévention, d'accompagnement et de sensibilisation aux discriminations encore en hausse en 2023 (+ 13% des infractions anti LGBT en 2023)

Les actions du centre

- Sensibilisation en milieu scolaire : intervention contre l'homophobie, la transphobie dans les collèges et lycées.
- Culture : concerts, soirées débats autour de films.
- Sport : Randonnées, vélo ...
- Expositions, table-rondes, mobilisations.
- 2 permanences par semaine à Mont de Marsan.



ACCUEIL DU FESTIVAL DU FILM LGBT, FOCALLES 2024 DES LANDES : FILM « LEVANTE » 14 MAI



OCTOBRE ROSE : PARTICIPATION DE LA VILLE A LA « COLOR RUN » ORGANISÉE PAR LA BASE AÉRIENNE 118.

Comme l'an passé, la Base Aérienne 118 de Mont de Marsan a réitéré sa course «Color Run».

Cette initiative est proposée par la BA 118 pour soutenir la lutte contre le cancer du sein et le dépistage précoce de cette maladie. C'est également l'occasion de resserrer les liens qui unissent la base aérienne avec son environnement local et régional autour d'une cause commune.

Le Commandant de la Base aérienne 118 a convié l'ensemble de nos agents à cette cause lors d'une course le 9 octobre à 9h, qui pouvait se faire en marchant ou en courant.

La collecte de dons a permis de rassembler environ 1 900 euros qui ont été reversés intégralement à la Ligue contre le cancer et à l'association Amazones Re-belles.



PARTIE 5

Mise en œuvre d'un plan d'action pluriannuel

L'article 80 de la loi 2019-828 de transformation de la fonction publique renforce l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en imposant aux employeurs territoriaux l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action pluriannuel.

Le plan d'action mutualisé (Ville, agglomération, CCAS et CIAS.) égalité professionnelle femmes-hommes 2024-2027 s'articule autour de 4 axes :

- L'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- Les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel, les agissements sexistes ;
- L'égal accès femmes – hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ;
- Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le 1er semestre 2024 a été consacré à la finalisation de la rédaction du plan d'action 2024-2027 dans une démarche intégrée : Présentation du projet au CODIR ; Intégration des propositions du groupe de travail composé de représentants du personnel et de service de chaque entité ; Présentation et avis de l'ensemble des membres du CST et du Conseil Communautaire.

La collectivité a nommé et donne les moyens à son référent égalité femmes-hommes de mener à bien sa mission. En lui permettant d'intégrer le réseau de référents égalité de la fonction publique territoriale du département, il a bénéficié en 2024 de la présentation d'outils tels que le Fonds Egalité Professionnelle (FEP) et du livret partage. Un des objectifs du réseau de référents égalité est de venir épauler les collectivités ayant à mettre en place un plan d'action égalité femmes-hommes, et proposer des échanges de nature à faciliter les choses et transformer ce qui pourrait être une contrainte en une opportunité. La collectivité participe ainsi au fil des années à la professionnalisation de son référent égalité. Pour 2025, la collectivité envisage des formations sur l'égalité entre les femmes et les hommes à destination de son référent. La collectivité est consciente que sensibiliser et participer à la politique d'égalité femmes-hommes ne s'improvise pas et requiert de maîtriser les notions et enjeux de base.

La collectivité pourra se saisir du FEP, si besoin, pour mettre en œuvre son plan d'action. Le FEP a pour objet de cofinancer des projets visant à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les trois versants de la fonction publique. Il est porté par le programme 148 « Fonction publique » de la loi de finances, le FEP est doté d'un million d'euros par an. Pour l'année 2025, la circulaire a été publiée le 10 octobre 2024 et les appels à projet clôturés le 2 décembre 2025. La sélection des candidats s'est effectuée en janvier 2025. Exemples de projets cofinancés par le FEP : Sensibilisation au sexisme par l'utilisation d'un serious game, vis mon job en faveur de la mixité des métiers, salle de lactation, prépa pour Elles.

Le livret partage est le livret d'accueil des référentes et référents égalité professionnelle femmes-hommes dans la fonction publique en Nouvelle-Aquitaine porté par la Direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité en Nouvelle-Aquitaine, et co-financé par l'Agence régionale de Santé et le fonds en faveur de l'égalité professionnelle (FEP). Il vise à : poser un cadre de la mission des référents et référentes égalité professionnelle dans la fonction publique ; Proposer un outil clé en main et mobilisable par l'ensemble des administrations ; Faire gagner du temps aux référents et référentes égalité dans leurs missions en valorisant des ressources existantes et des idées d'actions qui ont fait leurs preuves. Au sein de la collectivité, l'identification du référent a été améliorée par la mention « référente égalité professionnelle femmes-hommes » dans le bloc signature des mails, une information dans la newsletter des agents de la nomination et des missions du référent égalité professionnelle femmes-hommes est également planifiée sur 2025.

LES NOUVELLES ACTIONS DE NOTRE PLAN REALISEES EN 2024.

AXE 2 GARANTIR L'ÉGAL ACCÈS DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, CADRES D'EMPLOIS, GRADES ET EMPLOIS DE LA FONCTION PUBLIQUE.

Communication sur nos métiers en neutralisant leurs images sexuées.

A l'occasion des vœux de fin d'année, les agents ont été mis à l'honneur en interne mais également dans la ville tout en neutralisant l'image sexuée de leur métier. Sophie a par exemple été photographiée pour représenter les agents de la propreté urbaine, emploi traditionnellement occupé par des hommes.





AXE 3 FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE.

> Mise à jour de la charte du télétravail.

La nouvelle charte du télétravail a été co-élaborée en 2024 par les représentants du personnel, des cadres et des élus dans l'objectif de préciser les conditions de mise en œuvre du télétravail. Les conditions du télétravail fixées par la charte sont les suivantes :

- Les agents ayant des missions télétravaillées peuvent bénéficier de 2 jours maximum par semaine de télétravail.
- Les managers ont droit à 1 jour de télétravail par semaine maximum avec 2 jours flottants par mois.
- Le télétravail s'exerce au domicile de l'agent ou sur un autre lieu (en accord avec le manager).
- L'agent doit être joignable de la même façon que s'il était présent à son bureau (téléphone, mail), il ne doit pas y avoir d'interruption de l'action du service public.

Si le service public est impacté par cette organisation du travail, le manager a la responsabilité de le réorganiser voire de le remettre en cause.

Une modalité de travail volontaire et réversible.

L'agent en fait la demande auprès de son manager et un échange autour du télétravail doit avoir lieu pour valider :

- La comptabilité des missions. Tous les métiers ne sont pas télétravaillables, il appartient aux managers de définir si les missions sont compatibles avec ce mode de travail.
- La capacité de l'agent à télétravailler.
- L'organisation du télétravail (jour défini, horaires où être joignable ...)

A l'occasion de la mise en œuvre de cette nouvelle Charte depuis le 1er octobre, un engagement tripartite doit être signé entre le manager, le télétravailleur et les ressources humaines pour fixer les modalités d'organisation individuelle du télétravail de l'agent et doit être l'occasion d'échanger et d'évaluer ce mode de travail.

AXE 4 PRÉVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCE, DE HARCÈLEMENT MORAL OU SEXUEL AINSI QUE LES AGISSEMENTS SEXISTES.

> Poursuite du plan de formation à la prévention et à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

10 agents de la ville (élus, directeurs de service, assistants de prévention ...) ont suivi en 2024 la formation « propos et comportements sexistes et sexuels au travail : de la libération de la parole à la prévention. ». Le plan de formation se poursuivra en 2025.

Les objectifs de cette formation sont :

- Saisir l'importance de cette cause pour les collectivités territoriales.
- Distinguer les différents types d'abus (agissement sexiste, agression sexuelle, harcèlement, discrimination) et connaître les sanctions encourues.
- Comprendre l'impact de ces abus sur les victimes.
- Acquérir les bons réflexes pour réagir en tant que victime, témoin ou encadrant.
- Connaître les obligations des collectivités en matière de prévention et les principaux acteurs institutionnels concernés.
- Disposer de repères et d'exemples pour mener des actions correctives et préventives dans sa collectivité.

> Former des personnels du pôle petite enfance (CCAS/CIAS), éducation, jeunesse et de la résidence Nelson Mandela à l'égalité filles-garçons. et à la mixité.

1 agent du CCAS a suivi en 2024 une session de formation sur l'égalité fille-garçon en établissement d'accueil du jeune enfant.

Les objectifs de cette formation sont :

- Prendre conscience des enjeux d'une éducation égalitaire filles-garçons dès le plus jeune âge,
- Identifier les stéréotypes de genre et leur mode de transmission dans les différentes situations au quotidien en EAJE
- Véhiculer moins de stéréotypes de genre, individuellement et collectivement
- Appliquer une démarche éducative égalitaire au sein de sa structure

> Sensibilisation aux questions de mixité, d'égalité et de genre en milieu scolaire.

Les directeurs périscolaire ont suivi en 2024 une formation dédiée.

Les objectifs de cette formation sont :

- Acquérir une connaissance des concepts utilisés en matière d'égalité filles/garçons.
- Apporter des bases théoriques afin de clarifier les connaissances-clés de la question de genre et de la construction de l'identité sexuée chez l'enfant.
- Sensibiliser les stagiaires à déconstruire les stéréotypes liés au genre et de s'inscrire dans une démarche éducative non sexiste.



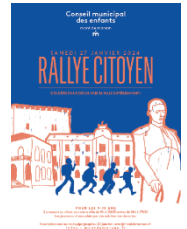
> Recrutement de volontaires pour une mission de service civique en lien avec la citoyenneté et les questions d'égalité filles-garçons.

Un Conseil Municipal des Enfants paritaire, composé d'élèves élus dans chaque école de Mont de Marsan a été constitué en novembre 2022.

Ses objectifs ? Initiation à la démocratie et à la citoyenneté, participation à la vie collective, expression dans le respect mutuel. Il s'est réuni régulièrement, notamment pour élaborer des projets.

L'Agglomération a recruté sur la période de juin 2023 à avril 2024, deux volontaires en Service Civique pour participer à l'animation du Conseil Municipal des enfants et sensibiliser à la citoyenneté. Ils ont eu notamment pour mission d'élaborer avec le soutien des directeurs et des équipes d'animation des projets pour sensibiliser les enfants à la citoyenneté et à l'égalité Filles/Garçon.

Samedi 27 janvier 2024, les jeunes du Conseil Municipal des enfants ont proposé aux 9-12 ans de découvrir la ville sous un angle nouveau. Réunis en équipe, les 9-12 ans sont partis à la découverte de différents lieux (halles, mairie, préfecture, commissariat, parc Jean Rameau, arènes du Plumaçon) et stands thématiques (SPA, UNICEF, égalité filles-garçons animé par le référent égalité de l'Agglomération). Le stand égalité avait pour objectif de faire réfléchir les enfants sur l'égalité entre les filles et les garçons à partir d'une affirmation tirée au sort.



SYNTHESE DE NOTRE PLAN 2024-2027 DEFINISSANT LES ORIENTATIONS PLURIANNUELLES

- > 1. Réunion avec partenaires.
- > 2. Index égalité professionnelle Agglo.
- > 3. Publication de la somme des 10 plus hautes rémunérations de l'Agglo.
- > 4. Analyse des écarts de rémunération pour chaque entité.
- > 5. Rééquilibrer le régime indemnitaire pour une meilleure égalité entre les femmes et les hommes
- > 6. Démarches de titularisations sur des emplois contractuels pérennes.
- > 7. Limiter des emplois à temps non complet
- > 8. Créer des outils tenant compte des dispositions légales et réglementaires relatives à la discrimination.
- > 9. Inscription dans chaque offre d'emploi le respect du principe de la diversité.
- > 10. Plan de communication sur nos métiers.
- > 11. Analyse annuelle et un suivi genré des promotions internes et avancements de grade.
- > 12. Entretien prof : Aborder les dispositifs de formation.
- > 13. Mettre en avant les mobilités/reconversions professionnelles réussies.
- > 14. Féminisation des EPI.
- > 15. Réaliser des études de poste et aménagements.
- > 16. Réaliser un sondage interne sur le télétravail.
- > 17. Mettre un jour le règlement intérieur du télétravail.
- > 18. Plaquettes d'information de l'impacts temps partiels, congés familiaux et des interruptions de carrière
- > 19. Étudier la faisabilité de la semaine sur 4 jours.
- > 20. Favoriser l'engagement familial des hommes et promouvoir le temps partiel de droit sur les postes à responsabilité.
- > 21. Poursuivre plan de formation prévention à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes
- > 22. Prévention contre les violences sexuelles et sexistes au travail par le jeu « sexisme sans façon »
- > 23. Sensibilisation à une communication publique sans stéréotypes de sexe.
- > 24. Rédiger une sous-partie du livret d'accueil du nouvel arrivant relative à l'égalité
- > 25. Rédiger une sous-partie du livret encadrant relative à l'égalité prof.
- > 26. Valoriser symboliquement des dates marquantes.
- > 27. Formation des personnels du CCAS et CIAS à la mixité.
- > 28. Recrutement de volontaires pour une mission civique citoyenneté sur les questions d'égalité
- > 29. Adhérer au dispositif de signalement mis en place par le centre de gestion.

PARTIE 6

Les politiques publiques



De manière générale et au-delà des actions menées en interne qui, bien entendu, ont également un impact à l'extérieur de la collectivité notamment vis-à-vis des usagers du service public, l'agglomération contribue soit directement soit indirectement – en soutenant des associations et en établissant différents partenariats par exemple – à la lutte contre les discriminations et à l'égalité entre les femmes et les hommes.

6.1 ÉDUCATION

L'agglomération exerce les compétences scolaire, périscolaire, extrascolaire et restauration pour les 18 communes du territoire depuis 2015.

L'école compte parmi ses missions fondamentales celle de garantir l'égalité des chances entre les filles et les garçons. À cette fin, elle veille à favoriser, à tous les niveaux, la mixité et l'égalité, notamment en matière d'orientation, mais aussi à prévenir les comportements sexistes et les violences qui peuvent en résulter.

Dans ce contexte et en complément du rôle de l'Education Nationale en la matière, Mont de Marsan Agglomération a souhaité contribuer à sensibiliser les enfants à ces questions.

Ainsi, le volet enfance du Projet Global de Territoire (PGT), signé en 2023 intègre des actions relatives à cette thématique qui s'intègrent dans les 3 objectifs stratégiques retenus dans le cadre de ce PGT :

- Favoriser l'épanouissement, le bien-être, en prenant en compte les intérêts et besoins des enfants en cohérence avec le projet d'école ;
- Contribuer à former des citoyens responsables et autonomes ;
- Promouvoir l'égalité des chances (en améliorant l'accès aux différentes pratiques culturelles, artistiques, sportives...).

Le second objectif, décliné de manière intermédiaire par la « lutte contre toutes les discriminations et la promotion de l'égalité » vise en premier lieu à « favoriser l'égalité filles/garçons ».

C'est en ce sens que l'ensemble des accueils de loisirs de la collectivité intègrent dans leurs fonctionnements des actions pédagogiques visant l'éducation à l'égalité de genre.

Lors de l'année 2024, la direction de l'Education a renforcé ses actions aux moyens de formations dédiées auprès de certaines équipes pédagogiques. Ces dernières ont alors pu prendre en compte l'égalité filles/garçons dans l'organisation de la vie en collectivité, la répartition et l'utilisation des espaces ainsi que dans les projets d'animation mis en œuvre par les équipes à destination des enfants et des familles. L'ensemble des équipes pédagogiques bénéficiera prochainement de cette formation dédiée aux professionnels des accueils collectifs de mineurs.

L'objectif de ces formations est triple :

- Permettre tout d'abord aux agents de lutter contre leurs propres représentations et d'enrichir leurs connaissances sur le sujet.
- Leur offrir ensuite l'occasion de disposer d'une boîte à outils conceptuels et professionnels leur permettant d'être plus pertinents et efficaces dans leurs pratiques professionnelles et dans les dispositifs proposés aux enfants.
- S'assurer enfin que chaque accueil réinvestisse ces temps de formation en proposant au moins un projet chaque année sur cette thématique ainsi qu'en permettant aux enfants de découvrir des jeux éducatifs adaptés qui sauront développer une culture de l'égalité entre filles et garçons.

Les projets et activités sont partagés entre ALSH afin de constituer un catalogue d'actions pédagogiques sur la thématique de l'égalité professionnelle filles-garçons à destination des jeunes du territoire.

De manière non exhaustive, en 2024, les enfants du territoire ont ainsi pu découvrir des activités sportives non genrées (mixtes, multi-compétences, jeux de rôles, coopération,...), des organisations de vie collective favorisant la mixité, des débats et des jeux sur l'égalité de genre, des apprentissages sur l'histoire des couleurs bleu et rose, des valorisations de parcours de personnalités hommes et femmes, etc.

Les enfants ont intégré ces principes d'égalité avec entrain et enthousiasme. Ils ont ensuite réalisé des œuvres thématiques, des affiches de sensibilisation pour leurs pairs et leurs familles, ils ont chanté une chanson sur ce thème lors de la Grande Lessive de l'école, etc.



Ces actions ont vocation à se poursuivre et s'enrichir sous diverses formes dans les années futures car la collectivité est convaincue que l'éducation citoyenne des enfants passe obligatoirement par le développement d'une culture de la solidarité et de l'égalité.

Mise en lumière d'actions réalisées lors d'accueils périscolaires :

Activités autour du conte permettant entre autres de faire adhérer davantage les garçons à des activités de production et les filles aux jeux sportifs. Les morales de chaque conte ont permis d'échanger avec les enfants sur les stéréotypes de genre « les garçons sont fort » (Hiawatha, Henry Wadsworth Longfellow).

Pour le déjeuner, les enfants sont installés à une table de deux garçons et deux filles pour favoriser la mixité et les échanges entre les filles et les garçons.

Ateliers visant à nourrir et développer la réflexion des élèves sur la thématique de l'égalité filles/garçons à partir de supports et outils (Tous ensemble pour l'égalité filles-garçons (Bayard) ; Les goûters philo tome 3: Brigitte Labbé, Michel Puech, Jacques Azam (Milan) ; Max embête les filles Dominique de Saint Mars, Serge Blach (calligram) ; Philéas et Autobule : Fille ou garçon ça change quoi ?; Affiches Elise Gravel). A l'issue de ces ateliers, l'expression artistique et créative des élèves est encouragée par la réalisation d'affiches de sensibilisation à l'égalité filles/garçons à destination de l'école. Les objectifs pédagogiques étaient de lutter contre les stéréotypes filles/garçons, aborder la mixité et l'égalité des droits dans le choix de son métier, l'égalité filles/garçons et le respect des autres. Les élèves ont pris des décisions pour améliorer le vivre ensemble sur les temps périscolaires : occupation de la cour (2 jours de foot, 2 jours sans foot). Les filles qui jouent au foot se plaignent d'être souvent « oubliées » : pas de passes malgré leurs appels, touchent rarement le ballon. Une règle a donc été adoptée à l'unanimité, un but marqué est annulé si pendant l'action d'attaque aucune fille n'a touché le ballon. Les enfants ont choisi 2 affiches d'Elise Gravel pour signaler les toilettes filles/garçons.

Ils ont demandé à continuer les actions pour l'année scolaire 2024/2025 et entre autres le réaménagement de la cour pour un partage équitable car une enquête a révélé que 80 % de l'espace est occupé par les garçons et les jeux de ballon.



6.2 COMMANDE PUBLIQUE.

La collectivité applique les dispositions du code de la commande publique relatives aux marchés publics qui prévoient le respect de l'obligation de mise en œuvre de la procédure de négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, le candidat devant attester que cette obligation est bien respectée.