

Envoyé en préfecture le 17/03/2025

Reçu en préfecture le 17/03/2025

Publié le 17/03/2025

ID : 040-244000808-20250310-2025_03_0031-DE



ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES - HOMMES

RAPPORT 2024



PARTIE 1

Avant-propos

Envoyé en préfecture le 17/03/2025

Reçu en préfecture le 17/03/2025

Publié le 17/03/2025

ID : 040-244000808-20250310-2025_03_0031-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.



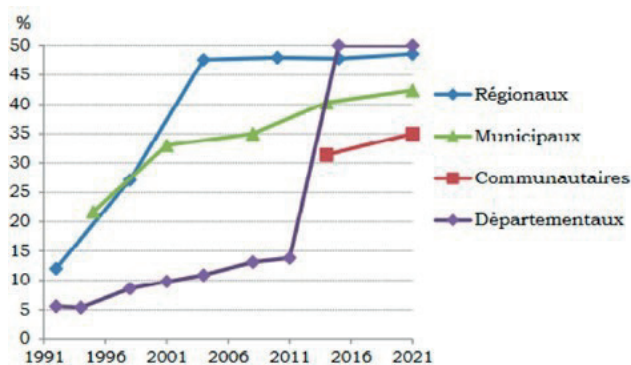
PARTIE 2

Les élus et le cadre réglementaire

2.1 LA REPRÉSENTATION DES FEMMES AU SEIN DES INTERCOMMUNALITÉS

Grâce aux législations successives ayant renforcé les obligations paritaires dans les modes de scrutin, la parité a fortement progressé dans la plupart des assemblées locales, même si les hommes sont majoritaires au niveau des exécutifs. Les femmes représentent 35.8% des conseillers communautaires selon la Direction Générale des Collectivités Locales (DGCL). La proportion de femmes élues présidentes de conseils communautaires est encore faible et augmente peu : 11.4 % en 2021.

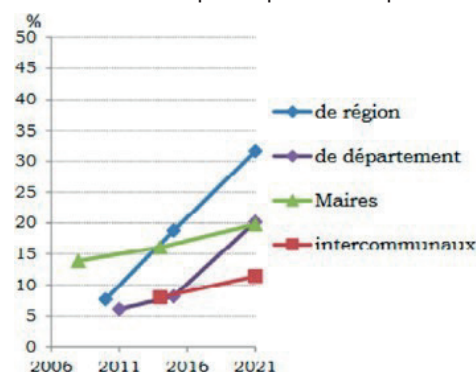
Proportion de femmes parmi les conseillers :



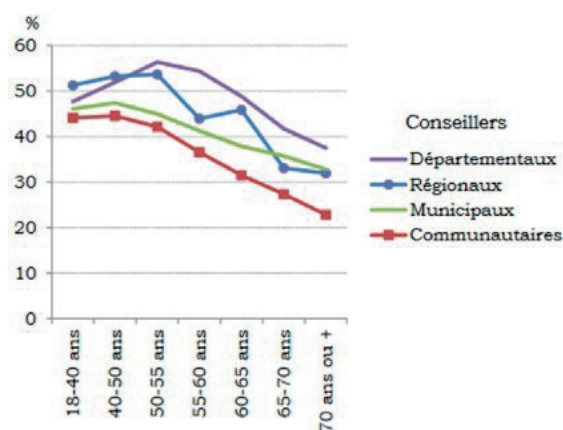
Source : DGCL. Données : Ministère de l'intérieur, bureau des élections et des études politiques (application élection et RNE). Données 2021 : au 1er janvier pour le bloc communal ; au 1er août pour les départements et les régions.

Proportion de femmes parmi les Présidents :

Les femmes sont plus représentées parmi les jeunes adultes.



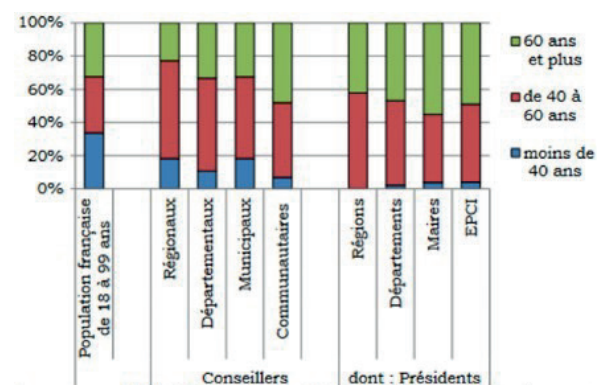
Proportion de femmes parmi les élus en 2021, selon l'âge :



Lecture : La part des femmes parmi les conseillers départementaux de 18 à 40 ans est de 48 %.

Source : Ministère de l'Intérieur, bureau des élections et des études politiques (Répertoire national des élus).

Répartition des élus locaux selon leur âge et leur mandat électoral en 2021 :



Lecture : en 2021, 19 % des conseillers régionaux et territoriaux ont moins de 40 ans.

Source : Ministère de l'Intérieur, bureau des élections et des études politiques (Répertoire national des élus).



2.2 LE CADRE RÉGLEMENTAIRE RELATIF À 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(rice)s des « départements élisant au moins trois sénateurs » votent désormais par scrutin de liste (ce qui représente les 2/3 des sénateur(rice)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(rice)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 (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 COMMUNAUTAIRE

Au 1er janvier 2025, les femmes représentent 43 % des conseillers communautaires, quand elles représentent un peu moins d'un tiers des membres des conseils des EPCI en France. Le conseil communautaire est composé de 24 conseillers paritaires, 17 membres du bureau dont 6 femmes et 12 vice-présidents dont 5 femmes.



PARTIE 3

Les agents

3.1 EFFECTIFS

Au 31 décembre 2024, l'Agglomération de Mont de Marsan emploie 654 agents soit une diminution de 2.24 % par rapport à l'année 2023 et un taux d'évolution de 1.87 % par rapport à 2022.

Le taux de féminisation au sein de notre collectivité sur les 3 dernières années diminue, 74 % en 2022 contre 71% en 2024.

La fonction publique compte 63% de femmes et d'après l'édition 2022 du Panorama de l'emploi territorial, 342 400 agents sont recensés dans les organismes intercommunaux (soit 17 % des agents publics territoriaux), un effectif qui comporte 53 % de femmes soit un taux inférieur à celui de notre collectivité.

Effectifs de l' Agglomération sur les 3 dernières années.					
2022		2023		2024	
Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
472	170	488	181	466	188
74%	26%	73%	27%	71%	29%
642		669		654	

> L'effectif au sein de la filière technique entre 2023 et 2024 a diminué de 3.39 %

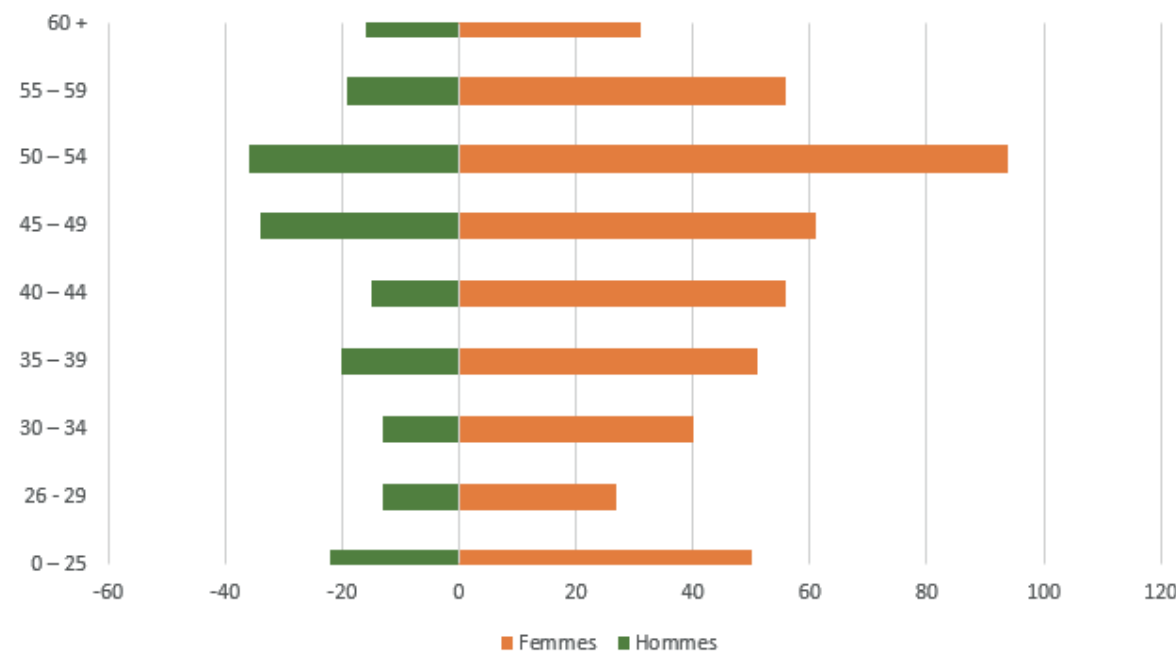
Évolution des effectifs 2022-2024									
	2022			2023			2024		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Administrative	95	26	121	97	25	122	95	28	123
Animation	141	28	169	145	36	181	139	40	179
Culturelle	16	5	21	17	6	23	16	7	23
Emplois fonctionnels	0	3	3	1	3	4	1	3	4
Médico-sociale	38	0	38	34	0	34	33	0	33
Emplois hors filière	4	2	6	5	3	8	1	4	5
Sportive	1	0	1	1	1	2	1	1	2
Technique	177	106	283	188	107	295	180	105	285
Total	472	170	642	488	181	669	466	188	654

La diminution de l'effectif sur la catégorie C au sein de la filière technique concerne 9 femmes et 2 hommes. Elle s'explique par la mutation de 7 agents à la Ville et une diminution d'agents au sein du service Education au 31/12/2024.

Filière Technique		
	2023	2024
Femmes	188 (63,73%)	180 (63,16%)
Catégorie A	2	2
Catégorie B	2	3
Catégorie C	184	175
Hommes	107 (36,27%)	105 (36,84%)
Catégorie A	6	6
Catégorie B	20	20
Catégorie C	81	79
	295	285

Le taux de féminisation reste élevé sur l'ensemble des tranches d'âge. Nous remarquons que le taux de féminisation est le plus élevé sur la tranche d'âge des 30 à 39 ans.

> Pyramide des âges au 31/12/2024



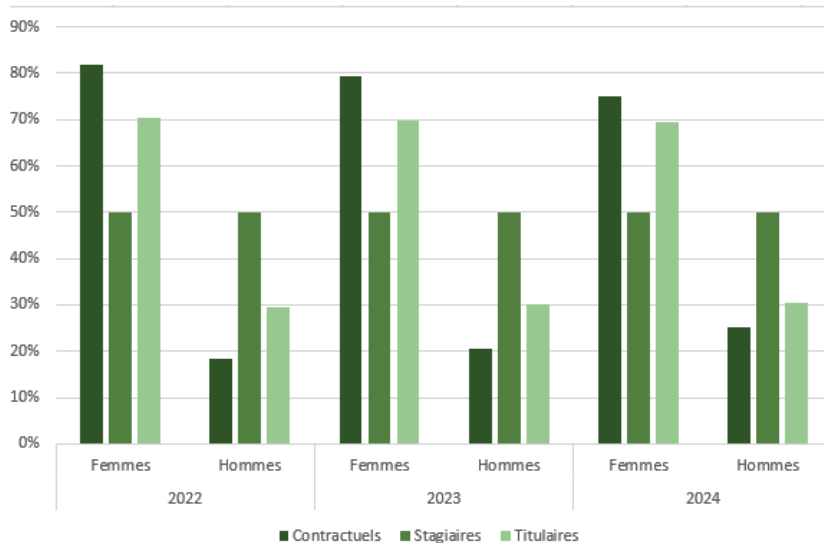
La moyenne des âges au sein de notre collectivité est de 43 ans.

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

	Femmes	Hommes
Administrative	43	45
Animation	38	31
Culturelle	41	42
Emplois fonctionnels	53	60
Hors filière	55	34
Médico-Sociale	49	
Sportive	53	47
Technique	46	48

Les moyennes des âges des femmes les plus élevées sont sur les filières d'emplois fonctionnels, sportives et hors filière. Les moyennes des âges des hommes les plus élevées sont sur des emplois fonctionnels, filière technique et sportive. La filière animation est la plus jeune.

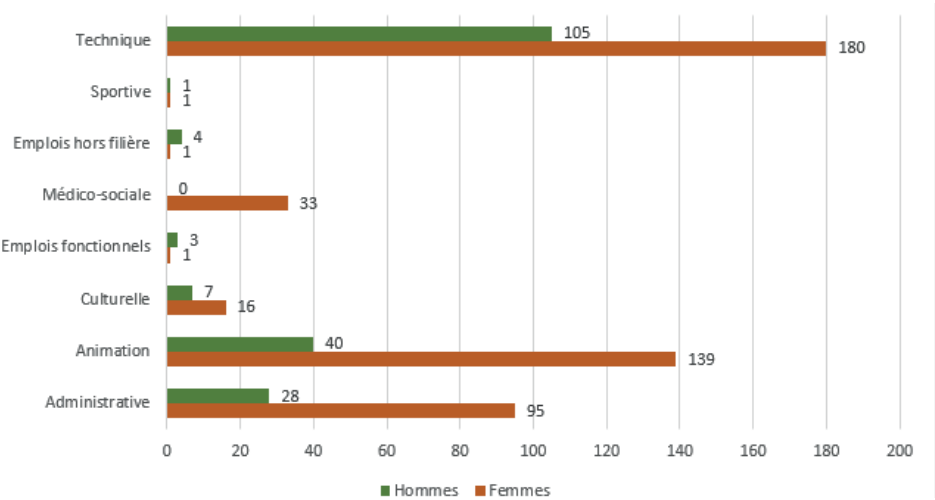
3.2 RÉPARTITION DES AGENTS PAR GENRE ET PAR STATUT DE 2022 À 2024



Le pourcentage de femmes et d'hommes au sein des agents titulaires est stable de 2022 à 2024 (69% de femmes et 31% d'hommes) bien que depuis 2022 le taux de stagiaires est équivalent sur chacun des sexes. Le pourcentage de femmes au sein des contractuels est lui en baisse au fil des années (82% en 2022, 79% en 2023 et 75% en 2024).

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

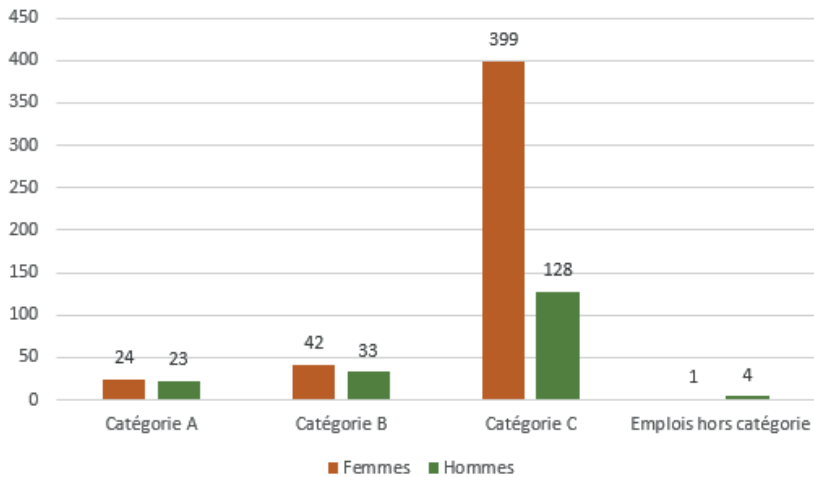
Nombre d'agents par genre et filière au 31/12/2024



La proportion de femmes et d'hommes dans chaque filière a très peu varié au fil des années, hormis pour les emplois fonctionnels (passage à 25 % de femmes en 2023) et la filière sportive (passage à 50% depuis 2023).

	2022		2023		2024	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administrative	79%	21%	80%	20%	77%	23%
Animation	83%	17%	80%	20%	78%	22%
Culturelle	76%	24%	74%	26%	70%	30%
Emplois fonctionnels	0%	100%	25%	75%	25%	75%
Médico-sociale	100%	0%	100%	0%	100%	0%
Emplois hors filière	67%	33%	63%	38%	20%	80%
Sportive	100%	0%	50%	50%	50%	50%
Technique	63%	37%	64%	36%	63%	37%

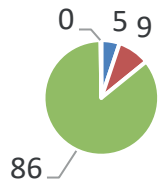
3.4 RÉPARTITION DES AGENTS PAR GENRE ET PAR CATÉGORIE AU 31 DÉCEMBRE 2024



80.58 % des agents de la collectivité sont de catégorie C et sont majoritairement des femmes.

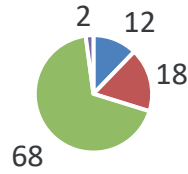


Représentation des femmes sur chaque catégorie (en%)



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C
- Emplois hors catégorie

Représentation des hommes sur chaque catégorie (en%)



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C
- Emplois hors catégorie

Les femmes sont donc à :

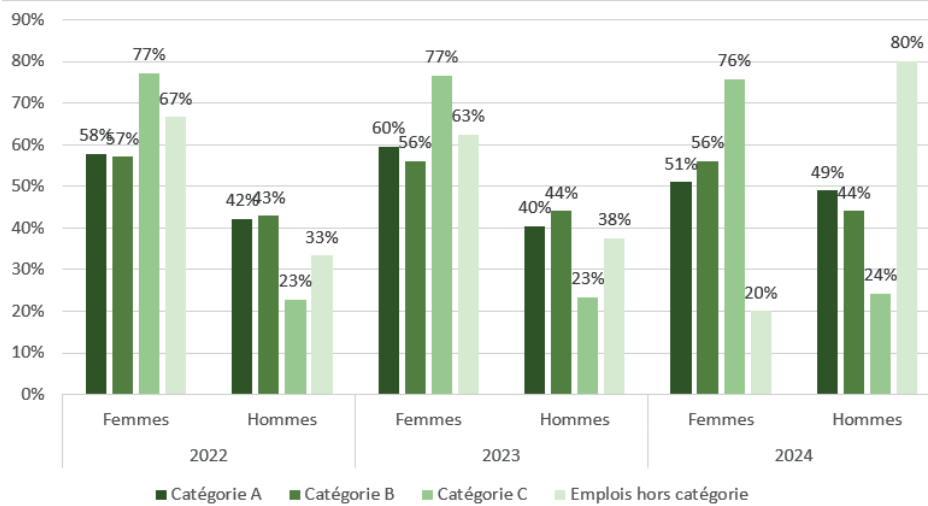
> **84% en catégorie C contre 67% des hommes.**

> **9% en catégorie B contre 17% des hommes.**

> **5% en catégorie A contre 12% des hommes.**

> **2% en emplois hors catégorie contre 3% des hommes.**

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



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.

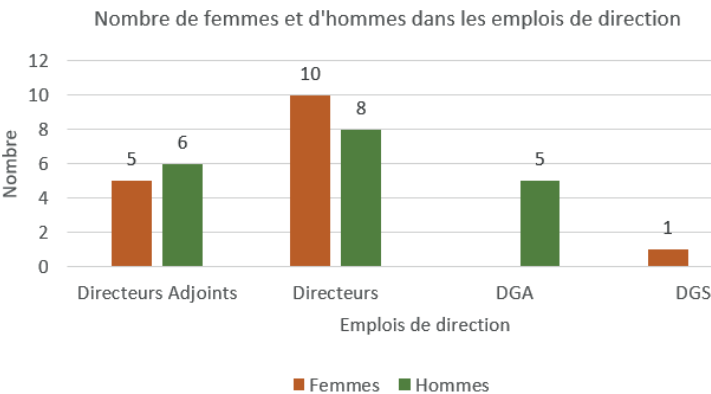
33 avancements de grade en 2024 au sein de l'Agglomération, 94% concernent des femmes.

Catégorie C	
Nombre d'agents promouvables	81
Nombre de femmes promouvables	62
Nombre de femmes promues	29
Nombre d'agents promus	33
Pourcentage de femmes promouvables sur la totalité des agents promouvables	77 %
Pourcentage de femmes promues sur la totalité des agents promouvables	36 %
Pourcentage de femmes promues sur la totalité des agents promus	88 %
Pourcentage d'agents promus sur nombre agents promouvables	41 %
Cat B	
Nombre d'agents promouvables	2
Nombre de femmes promouvables	2
Nombre de femmes promues	1
Nombre d'agents promus	1
Pourcentage de femmes promouvables sur la totalité des agents promouvables	100 %
Pourcentage de femmes promues sur la totalité des agents promouvables	50 %
Pourcentage de femmes promues sur la totalité des agents promus	100 %
Pourcentage d'agents promus sur nombre agents promouvables	50 %
Cat A	
Nombre d'agents promouvables	1
Nombre de femmes promouvables	1
Nombre de femmes promues	1
Nombre d'agents promus	1
Pourcentage de femmes promouvables sur la totalité des agents promouvables	100 %
Pourcentage de femmes promues sur la totalité des agents promouvables	100 %
Pourcentage de femmes promues sur la totalité des agents promus	100 %
Pourcentage d'agents promus sur nombre agents promouvables	100 %

3.6 PROMOTIONS INTERNES 2024

4 promotions internes (2 en catégorie B et 2 en catégorie C+) dont une femme en catégorie B.

3.7 POSTES DE DIRECTION PAR GENRE 2024.



46 % des emplois de direction (Directeurs adjoints, Directeurs, DGA et DGS) sont occupés par des femmes.

Les emplois de DGA sont occupés exclusivement par des hommes.

Le poste de DGS est quant à lui occupé par une femme.

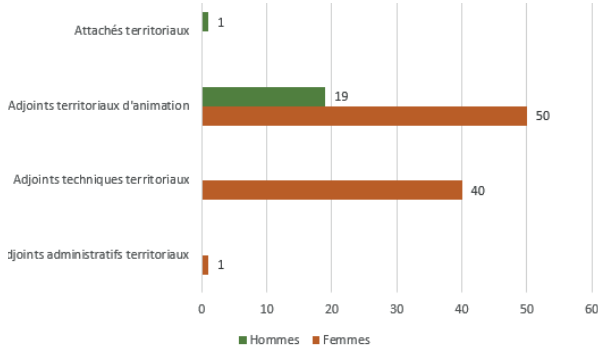


3.8 ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL 2024

3.6 % des femmes sont à temps partiel, contre 2.1 % des hommes. Les agents de la collectivité sont à 79.8 % à temps complet.

111 postes sont à temps non complet en 2024 soit 16.97 %.

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

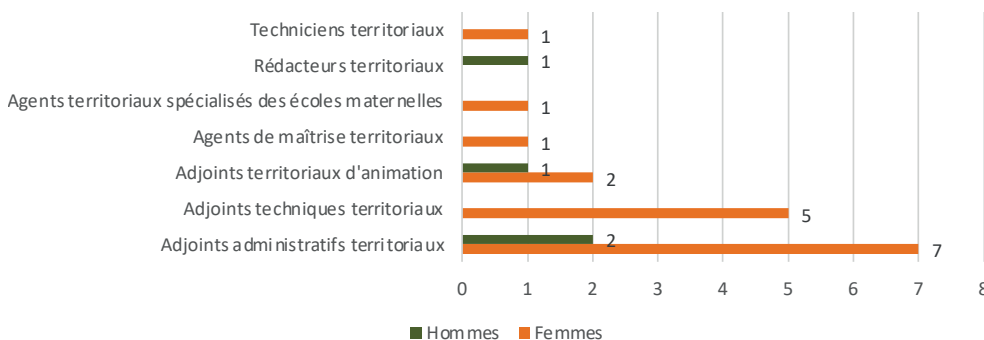


Les contrats à temps non complet concernent à 82 % des personnels féminins et 4 cadres d'emplois : à 62 % les adjointes territoriales d'animation,

à 36% les adjointes techniques territoriales, à 1% les adjointes administratives territoriales et attachés territoriaux.

3.2 % de nos agents bénéficient d'un temps partiel. 81 % des agents à temps partiel sont des femmes.

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



Seuls 4 hommes bénéficient d'un temps partiel contre 17 femmes essentiellement sur 3 cadres d'emplois : Adjoint administratif territorial, adjoint technique territorial et adjoint technique d'animation.

3.9 CONGÉS FAMILIAUX 2024

Peu d'agents bénéficient de congé parental au sein de notre collectivité. Au titre de l'année 2024, seuls 3 femmes du service éducation étaient en congé parental.

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

	Femmes	Hommes
Congé Maternité	15	
Congé naissance 3 Jours		3
Congé Paternité (1enf. : 25 J)		4
Congé paternité (Naiss. multi)	1	
Congés Pathologiques	5	
Décès ascendants	16	11
Décès beaux-parents	10	2
Décès belle-soeur, beau-frère	5	
Décès Conjoint, enfant, parent	15	1
Déplacement Décès	5	1
Déplacement Mariage	1	
Enfants Malades	81	17
Maladie très grave beaux paren	1	1
Maladie très grave conjoint	9	2
Mariage d'un fils, d'une fille	3	
Mariage frère, soeur	2	
Mariage Pacs de l'agent	5	2
	174	44

83% des congés pour enfants malades sont pris par des femmes



3.10 DÉPARTS À LA RETRAITE 2024

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

Âges de départ	Femmes	Hommes
60		1
61	1	
62	4	1
63	1	
67		1

En 2024, 9 agents dont 67 % des femmes sont partis à la retraite. Les départs concernaient à 67 % la filière technique, 22% la filière administrative et 11% médico-sociale.

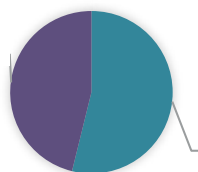
3.11 ACCIDENTS DU TRAVAIL – MALADIES PROFESSIONNELLES – ACCIDENTS DE TRAJET

3.11.1 ACCIDENTS DU TRAVAIL

13 accidents de travail ont été enregistrés entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2024 (35 en 2023) et 2 accidents de trajet (6 en 2023). Le nombre de jours d'arrêt en découlant est de 1 020 jours (3 141 en 2023) pour les accidents de travail et 10 jours pour les accidents de travail (79 en 2023).

RÉPARTITION PAR SEXE

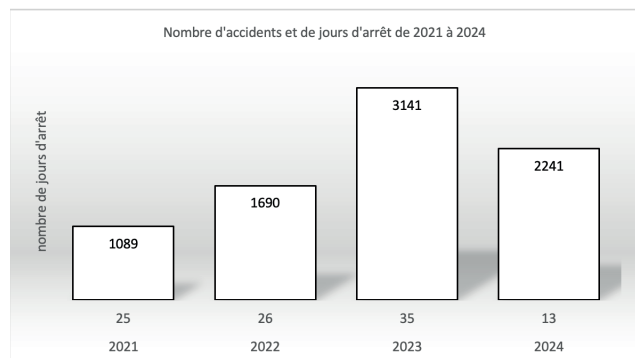
hommes
46%



femmes
54%

Nombre de jours d'arrêt pour accident du travail par sexe et filière					
Filière	Hommes	Femmes	Total	Jours d'arrêt	%
Animation	2	2	4	197	9
Technique	4 + 3	5 + 4	16	2044	91
Total	6 + 3	7 + 4	20	2241	

7 accidents de travail antérieurs à 2023 ont une incidence sur le nombre de jours d'arrêts pour accidents du travail.



Nombre de jours d'arrêt pour accident du travail par sexe et cadres d'emplois

Le nombre d'accidents de travail se répartit de la manière suivante :

- 75 % les adjoints techniques territoriaux.
- 20% les adjoints territoriaux d'animation.
- 5 % les agents de maîtrise territoriaux.

Le nombre d'accidents de travail de 2023 à 2024 représente une diminution de 63 % (35 arrêts en 2023 contre 13 arrêts en 2024) et une diminution de 48 % de 2021 à 2024 (25 arrêts en 2021 contre 13 arrêts en 2024). Le nombre de jours d'arrêt lui a augmenté de 106 % de 2021 à 2024 (1089 jours en 2021 contre 2241 en 2024). La répartition des accidents de travail par type est la suivante :

- 38 % d'objets en mouvement.
- 25 % manutentions/activités physiques.
- 19 % de chutes de plain pieds.
- 6 % de machines-outils.
- 6 % de piqûre insectes.
- 6 % de brûlure.

Cadres d'emplois	Hommes	Femmes	Total
Adjoints techniques territoriaux	7	8	15
Adjoints territoriaux d'animation	2	2	4
Agents de maîtrise territoriaux		1	1
Total	9	11	20



3.11.2 ACCIDENTS DE TRAJET ET MALADIES PROFESSIONNELLES

Nombre d'accident de trajet et d'arrêt par sexe et filière				
Filière	Hommes	Femmes	Total	Nombre de jours d'absence
Technique	0	1	1	6
Animation	0	1	1	4
Total	0	2	2	10

2 accidents de trajet au cours de l'année 2024 : 1 au sein de la filière technique, 1 au sein de la filière animation.

100 % des accidents de trajet ont concerné des femmes.

Nombre de maladies professionnelles et d'arrêt par sexe et filière				
Filière	Hommes	Femmes	Nombre de jours d'absence	Tableaux MP
Technique	0	5	812	57 – 98 – burnout (L461-1 CSS)
Médicosociale	0	1	41	
Total	0	6	853	

Le nombre de jours d'absence pour maladie professionnelle s'élève à 853 jours.

3 maladies professionnelles antérieurs ont généré 1 419 jours d'absence supplémentaires comptabilisées sur l'année 2024.

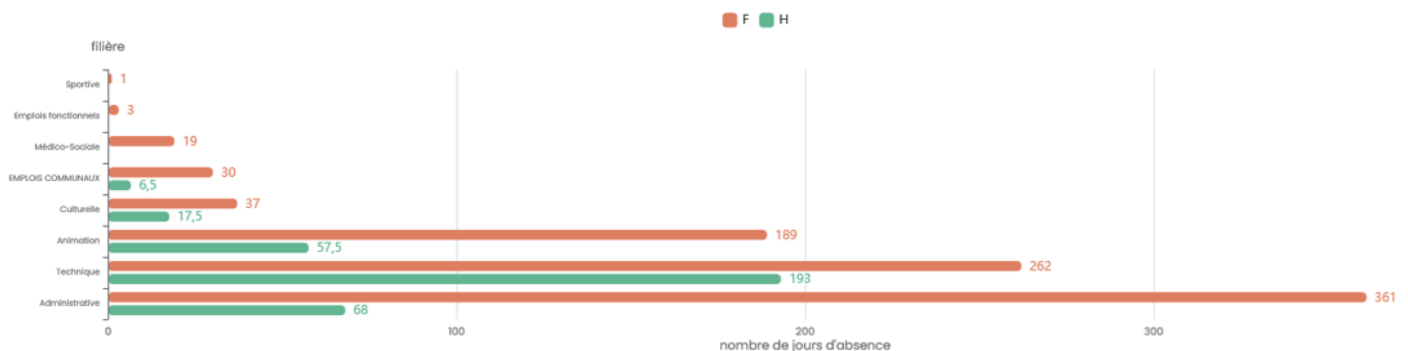
3.11.3 ETUDES ET AMENAGEMENTS DE POSTES DE TRAVAIL EN 2024

26 études de postes réalisées en 2024 et 36 aménagements de postes dont 67 % à destination des femmes.

3.12 FORMATIONS – RECRUTEMENTS – ACCOMPAGNEMENTS PROFESSIONNELS 2024

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

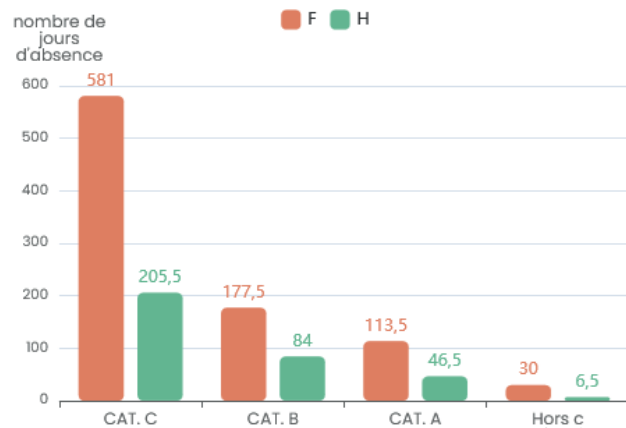
Nb de jours formation par sexe et filière





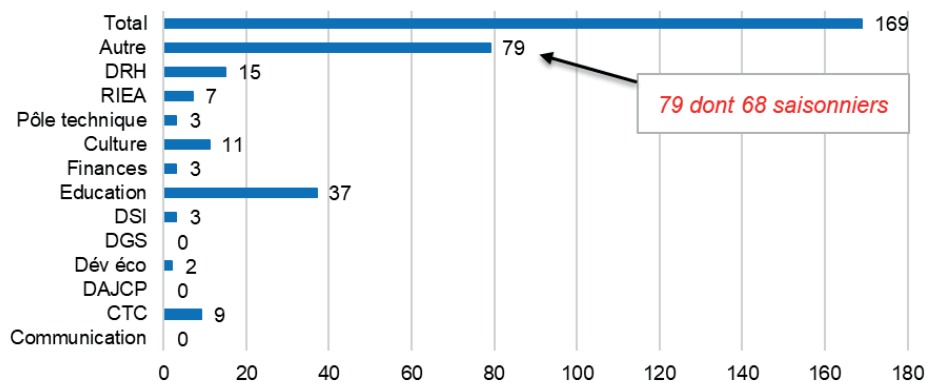
> Jours de formation réalisés selon la catégorie et le sexe en 2024

Nb de jours formation par sexe et catégorie

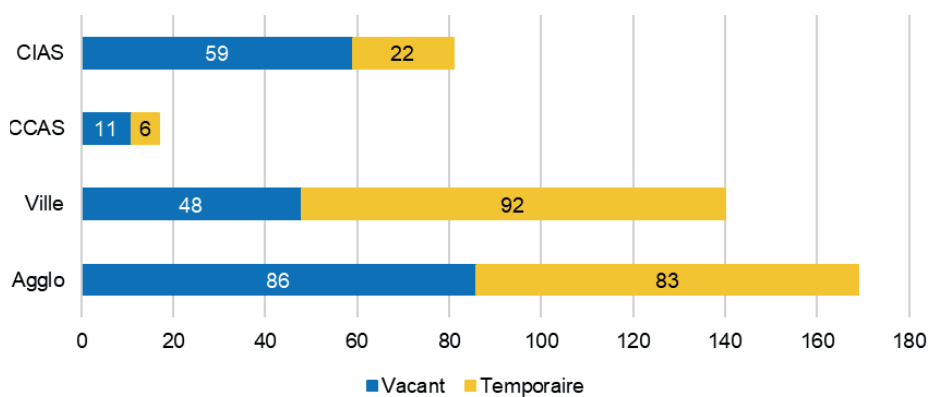


> Recrutements en 2024.

Nombre de recrutement / service - Agglo : 2024

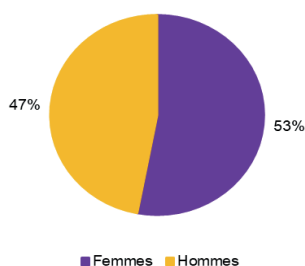


Répartition postes vacant / temporaire par entité



> Répartition des postes sur l'ensemble des entités.

Répartition femmes / hommes 2024

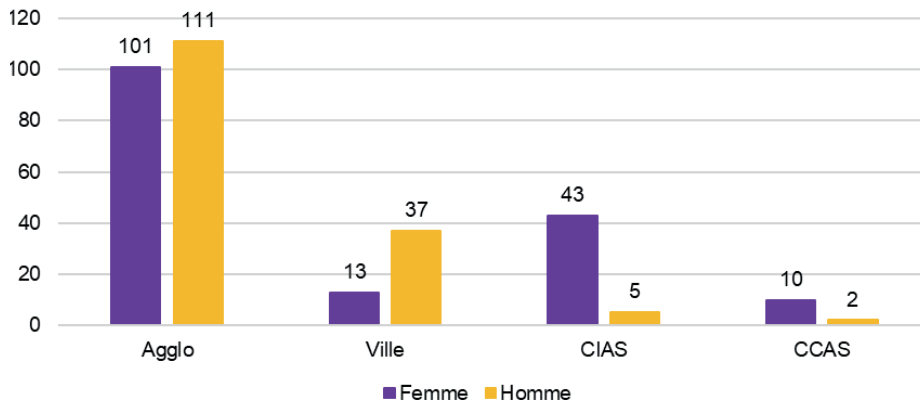


Interprétation :

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.

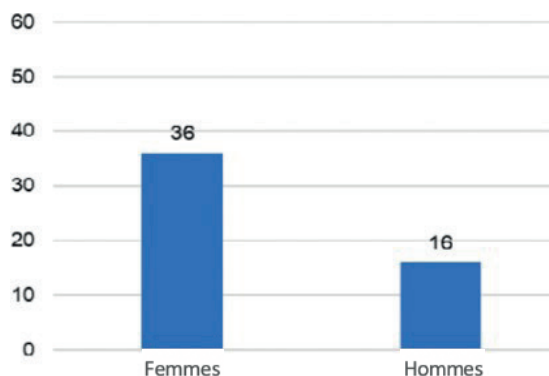
Dernièrement le Décret no 2022-1043 du 22 juillet 2022 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics en vue de favoriser leur évolution professionnelle, renforce la nécessité de mettre en place ce type d'accompagnement pour les agents territoriaux.

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

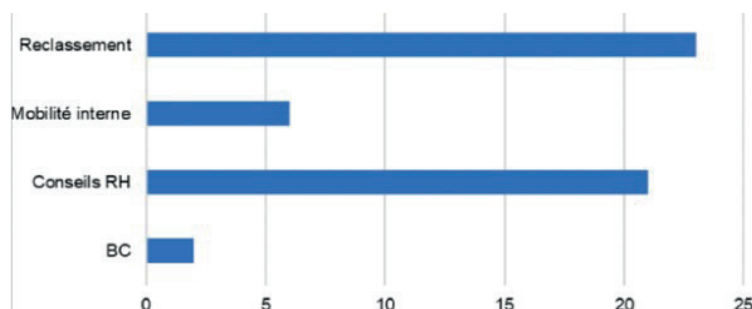
- 2019-2020 : 28
- 2020-2021 : 56
- 2021-2022 : 42
- 2022-2023 : 52
- 2023-2024 : 37

> Nombre d'accompagnement par genre en 2024

Sur 52 agents accompagnés cette année, 36 sont des femmes soit 69%.

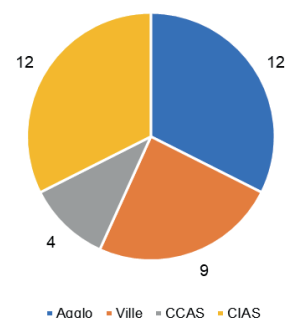


> Les besoins des accompagnements professionnels 2024



> Bilan professionnel par entité en 2024

Répartition bilan professionnel / entité



PARTIE 4

Les actions menées en 2024

LES INITIATIVES DE LA MÉDIATHÈQUE DE L'AGGLOMÉRATION DE MONT-DE-MARSAN

La médiathèque intercommunale s'engage activement à promouvoir l'égalité femmes-hommes à travers une série d'initiatives et d'actions. En tant que bibliothèque, service de lecture publique, elle a une mission d'éducation à l'information. Les outils critiques y ont toute leur place car ils n'invisibilisent pas certains savoirs ; ils les mettent en perspective.

> Une sélection dans le choix des acquisitions de documents.

Parmi l'offre éditoriale importante, la médiathèque fait le choix dans ses acquisitions, d'un certain nombre de documents embrassant les questions d'égalité femmes-hommes. Ces documents (BD, documentaires, romans, essais, témoignages, ...) traduisent les priorités suivantes :

- Déconstruire les stéréotypes de genre, en écartant autant que possible ceux qui véhiculent des préjugés sexistes ;
- Favoriser l'acquisition d'œuvres d'autrices et d'auteurs engagés dans la promotion de l'égalité, ainsi que des maisons d'édition sensibles à cette thématique. En section jeunesse, des albums, documentaires, et romans remettant en cause les stéréotypes de genre, notamment ceux des éditions Talents Hauts, On ne compte pas pour du beurre et La ville brûle. Les publications s'adressent à tous les âges de l'enfant, dès la petite enfance ;
- Veiller à l'équilibre entre auteurs et autrices dans les acquisitions, en évaluant régulièrement la proportion d'œuvres écrites par des femmes et des hommes dans le catalogue ;
- Inclure des documents accessibles au grand public ainsi que des ouvrages plus spécialisés pour répondre aux besoins d'un public varié ;
- Acquisition de romans féministes et des ouvrages de fiction abordant des problématiques liées au genre, comme les utopies féministes d'Ursula Le Guin ;
- Intégrer des ressources sur les questions LGBTQI+ pour aborder l'égalité de genre dans sa globalité.

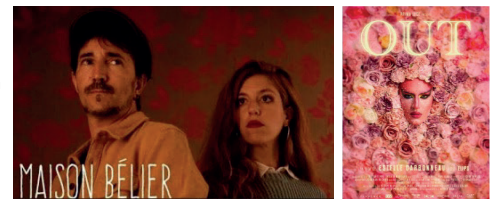
> Des valorisations régulières.

Les valorisations alternent des sujets différents mettant en lumière la complexité des enjeux : faits de société, sociologie, monde du travail, éducation, littérature, art, ... Un coup de projecteur est également donné sur des autrices et illustratrices remarquables (Jacqueline Duhême...)

Une liste publique « égalité filles-garçons » est visible par tous sur notre catalogue en ligne. Elle répertorie les ouvrages de cette thématique présents dans l'ensemble des rayons de l'espace jeunesse.

> Des actions culturelles.

- Heure du conte avec Coté Rivera et Séances de Lecture pour Enfants avec des lectures de contes mettant en avant des héroïnes fortes et inspirantes ;
- Des rencontres : Claire Duvivier, Raphaëlle Frier, Joep Polerman, Lou Sarabadzic ;
- Projections de Films réalisés par des femmes, suivies de débats et discussions. Film documentaire d'Estelle Carbonneau Out.
- Ateliers : Marie Chabin ;
- Concerts : Maison Bélier avec la chanteuse Elsa Formisano.



Plus largement que la question d'égalité Hommes-Femmes, la médiathèque s'intéresse à toutes les formes de discriminations.

LES ACTIONS DU THÉÂTRE DE GASCOGNE

Chaque contrat est composé d'un article relatif à la lutte contre les Violences et le Harcèlement Sexuels et Sexistes (VHSS).

L'organisateur informe le producteur qu'il s'inscrit activement dans la lutte contre les violences et le harcèlement sexistes et sexuels (VHSS), et plus généralement contre toute forme de violence au travail. La notion de VHSS intègre différents faits et agissements, qui, loin d'être abstraits, reflètent des réalités juridiques concrètes, définies tout à la fois par le Code du travail et le Code pénal.

L'organisateur demande au producteur de bien vouloir en tenir compte et d'en informer son équipe.



PARTIE 5

Mise en œuvre du 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 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 1 ÉVALUER, PRÉVENIR ET LE CAS ÉCHÉANT, TRAITER LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.

> Création de l'index égalité professionnelle de l'Agglomération de Mont de Marsan.

L'index égalité professionnelle de l'Agglomération de Mont de Marsan est disponible sur son site internet. Il a été calculé en application des décrets n°2024-801 et n°2024-802 du 13 juillet 2024. Il permet d'évaluer sur 100 points le niveau d'égalité entre les femmes et les hommes en s'appuyant sur quatre indicateurs et avec pour objectif d'atteindre un score minimum de 75points/100.

L'index 2023 d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes s'établit à 85/100.

Indicateur 1 : Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires = 64/70

L'écart de rémunération est de 3.5 % en faveur des hommes.

Indicateur 2 : Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels sur emploi permanent = 15/15

L'écart de rémunération est de 2.4 % en faveur des hommes.

Indicateur 3 : Ecart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes (taux de promus/promouvables).

Non calculable car il faut un minimum de 10 promus femmes et 10 promus hommes.

Indicateur 4 : Nombre d'agents publics du sexe sous représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations =6/15

2 femmes et huit hommes parmi les 10 plus hautes rémunérations de la collectivité.

> Publication de la somme des dix plus hautes rémunérations de l'Agglomération de Mont de Marsan.

La somme des 10 plus hautes rémunérations avec le nombre de femmes, d'hommes bénéficiaires et la durée cumulée en nombre de mois depuis 2018 est disponible sur le site internet de l'Agglomération. En 2023, 3 femmes figurent dans les 10 plus hautes rémunérations de l'Agglomération.





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.

23 agents de l'Agglomération (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. » 77 autres seront également formés 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.

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

24 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.

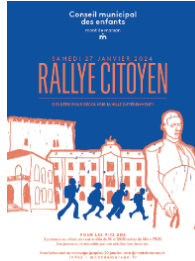
Un Conseil Municipal des Enfants paritaire, composé d'élèves élus dans chaque école de Mont de Marsan a été constitué en novembre 2022.

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/Garçons.



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, procureur, 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 genre 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 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 POLITIQUE DE LA VILLE

Un nouveau contrat de ville 2024-2030 (Engagements Quartiers 2030) a été signé le 19 mars 2024. L'égalité entre les hommes et les femmes reste une priorité transversale dans les actions menées dans le cadre de la politique de la ville. Cette dernière, conçue pour réduire les inégalités sociales et territoriales dans les quartiers prioritaires, intègre des initiatives, des actions et dispositifs visant à promouvoir l'égalité de genre à travers différentes dimensions. Ce choix stratégique a permis d'intégrer cette thématique dans l'ensemble des dispositifs et actions menées dans les quartiers prioritaires. Ainsi, chaque projet ou dispositif déployé, qu'il s'agisse d'éducation, d'emploi, de santé, de culture ou de sécurité, a contribué à réduire les inégalités de genre et a favorisé l'émancipation des femmes.

Dans les quartiers prioritaires, la concrétisation de l'égalité entre les femmes et les hommes repose sur des actions portées conjointement par les acteurs associatifs et les dispositifs de la Direction Politique de la Ville. Ces initiatives visent à garantir un égal accès à la culture, aux sports et aux loisirs pour l'ensemble des habitants, tout en assurant le développement d'une offre favorisant la mixité sociale.

Une attention particulière a été portée sur le volet jeunesse par des projets inclusifs qui déconstruisent les stéréotypes de genre, tout en créant des espaces où filles et garçons peuvent s'épanouir de manière équitable.

> Quelques exemples d'actions concrètes d'actions transversales réalisées par les associations :

- Le Café Music a mené des actions culturelles variées et inclusives, axées sur :
 - La promotion de l'identité culturelle, la mixité sociale et culturelle, ainsi que le développement personnel et social des participants. Exemples d'actions :
 - Ateliers participatifs comme la frise des vœux et des journées de remobilisation pour les femmes
 - Participation aux Mariannes de la diversité (11 janvier).



→ Le développement artistique et personnel. Exemples d'actions :

- Exposition photo (valorisation des femmes de la Moustey,,
- Activités autour de l'écriture, de la mise en voix, et de la création plastique et visuelle (lecture à voix haute avec les femmes des différents quartiers).

→ Des événements et partenariats culturels. Exemples d'actions :

- Organisation de Femmes du monde, Femmes du Moun (6 et 7 mars) dans le cadre du mois des femmes, en partenariat avec des acteurs locaux.
- Sortie culturelle au Pays Basque avec les femmes des quartiers Peyrouat et Moustey.

→ La promotion de la danse et des arts pluridisciplinaires. Exemples d'actions :

- Ateliers de danse contemporaine, avec succès auprès des jeunes, filles et garçons, pour lutter contre les stéréotypes.
- Création de trois ateliers pluridisciplinaires combinant danse, musique et lecture slamée, animés par des intervenants professionnels.
- Ces initiatives ont renforcé l'accès à la culture pour les femmes, tout en favorisant l'expression artistique et la cohésion sociale.



L'Ufolep propose l'action «Toutes sportives» pour permettre aux femmes des quartiers prioritaires de l'agglomération du Marsan (quartiers de la Moustey et du Peyrouat) ainsi qu'aux femmes réfugiées (en partenariat avec le CADA de Mont-de-Marsan) d'accéder à des activités physiques et sportives adaptées dans un cadre sécurisé. Exemple d'actions mises en œuvre :

- Proposer des activités physiques accessibles et adaptées.
- Créer un espace de lien social à travers le sport.
- Sensibiliser aux bienfaits physiques, mentaux et sociaux d'une pratique sportive régulière.
- Encourager les femmes à s'ouvrir aux autres via des activités collectives.
- Développer la notion de projet collectif et de prise d'initiative en impliquant les participantes dans l'organisation d'événements ponctuels. Finalité :

L'objectif était d'accompagner les participantes vers une autonomie sportive, en leur donnant les outils et la confiance nécessaires pour intégrer des associations sportives et poursuivre une activité régulière pour leur bien-être global.

Ce projet met en avant le rôle du sport dans la reconstruction et l'intégration sociale des femmes en situation d'isolement.



Le Sporting Club de Football de Saint-Pierre-du-Mont, club pilote de la Fondation du Football et labellisé depuis plusieurs années, intensifie ses actions sociales à destination des jeunes et des familles des quartiers prioritaires. Ils encouragent et initient la promotion du sport féminin. Renforcement de l'encadrement pour l'équipe féminine issue du quartier de La Moustey, créée en octobre 2021 grâce à des actions collaboratives avec l'association Association de Quartier de la Moustey (labellisation obtenue en 2022 par la Fédération Française de Football). Ils organisent des stages 100 % féminins pendant les vacances scolaires (hiver, printemps, automne) pour encourager la pratique féminine. Cette action a visé à démocratiser l'accès au football, à encourager la pratique féminine.

Le CRÉPI (Club Régional d'entreprise pour l'insertion) a proposé des programmes d'accompagnement pour les femmes éloignées de l'emploi : formation, mentorat, soutien à l'entrepreneuriat. Mais aussi des initiatives pour encourager l'accès des femmes à des métiers dits «masculins» et la lutte contre les discriminations sur le marché du travail.

6.3 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.