



ÉGALITÉ FEMMES - HOMMES

RAPPORT 2025



PARTIE 1

Avant-Propos

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.

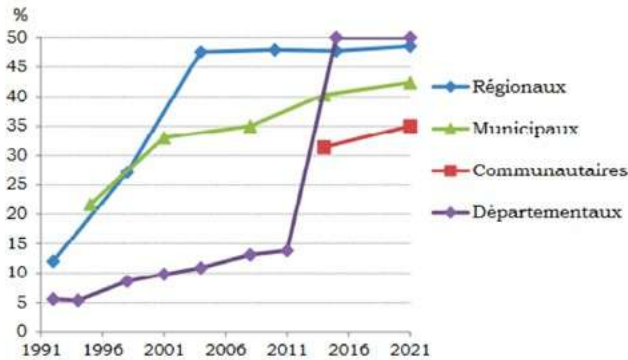
PARTIE 2

Les élus et le cadre réglementaire

21 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.

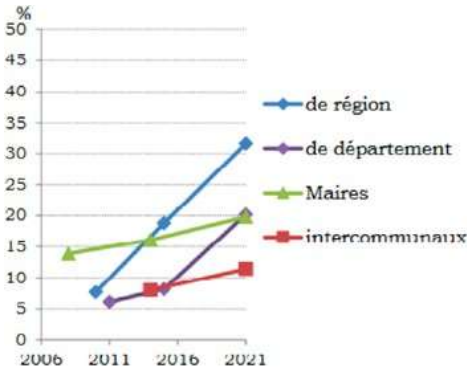
Proportion de femmes parmi les conseillers



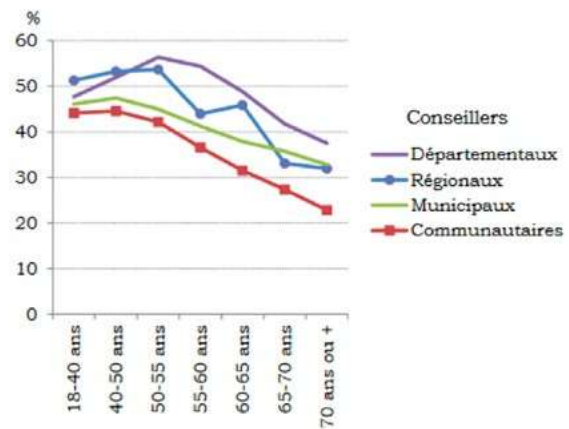
Source : DGCL. Données : Ministère de l'Intérieur, bureau des élections et des études politiques (application élection et RNE). Données 2021 : au 1^{er} janvier pour le bloc communal ; au 1^{er} août pour les départements et les régions.

Proportion de femmes parmi les Présidents

Les femmes sont plus représentées parmi les jeunes adultes.



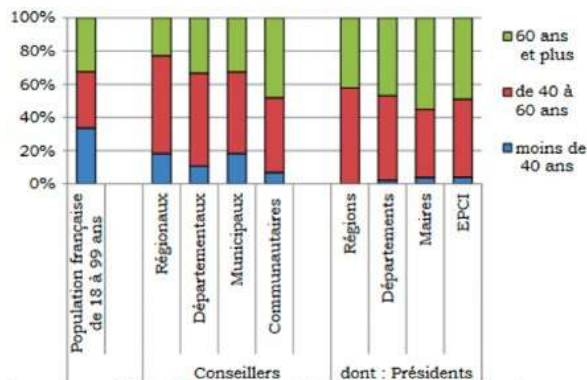
Proportion de femmes parmi les élus en 2021, selon l'âge



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).

22 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(ric)e(s) des « départements élisant au moins trois sénateurs » votent désormais par scrutin de liste (ce qui représente les 2/3 des sénateur(ric)e(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(ric)e(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) peut avoir deux mandats locaux dont une fonction exécutive locale, plus éventuellement une fonction exécutive locale dans un EPCI.)

Le ou municipal(e)) ; Plusieurs mandats locaux et fonctions exécutives locales (sauf EPCI) : un(e) élu(e) 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.

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

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.

23 LA REPRÉSENTATION DES FEMMES AU SEIN DE NOTRE CONSEIL COMMUNAUTAIRE

Au 1^{er} 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 2025, l'Agglomération de Mont-de-Marsan emploie 662 agents (agents permanents/non permanents et activité accessoire) soit une augmentation de 1.2% par rapport à l'année 2024

Le taux de féminisation au sein de la collectivité sur les 3 dernières années diminue, 73 % en 2023 contre 72% en 2025.

Une étude de la DGAFP (Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique – Juillet 2025) recense un taux de 61% de l'emploi des femmes au sein de la fonction publique territoriale, la collectivité est donc bien au-dessus de ce taux.

Effectifs de l'Agglomération sur les 3 dernières années.							
2022		2023		2024		2025	
Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
472	170	488	181	466	188	477	185
74%	26%	73%	27%	71%	29%	72%	28%
642		669		654		662	

Évolution des effectifs 2023-2025									
	2023			2024			2025		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Administrative	97	25	122	95	28	123	101	27	128
Animation	145	36	181	139	40	179	141	36	177
Culturelle	17	6	23	16	7	23	18	9	27
Emplois fonctionnels	1	3	4	1	3	4	1	2	3
Médico-sociale	34	0	34	33	0	32	33	0	33
Emplois hors filière	5	3	8	1	4	5	0	3	3
Sportive	1	1	2	1	1	2	1	1	2
Technique	188	107	295	180	105	285	182	107	289
Total	488	181	669	466	188	653	477	185	662

Les filières administrative, animation et technique sont les filières comptant le plus d'effectifs et dont les femmes y sont représentées à plus de 60 %. Les effectifs de la filière administrative sont en constante progression de 122 agents en 2023 à 128 en 2025. Les effectifs de la filière technique et de la filière animation sont relativement stables pour 2025 par rapport aux effectifs de l'année 2024.

Filière Technique		
	2024	2025
Femmes	180 (63,16%)	182 (62,97%)
Catégorie A	2	2
Catégorie B	3	3
Catégorie C	175	177
Hommes	105 (36,84%)	105 (36,33%)
Catégorie A	6	6
Catégorie B	20	20
Catégorie C	79	81
	285	289

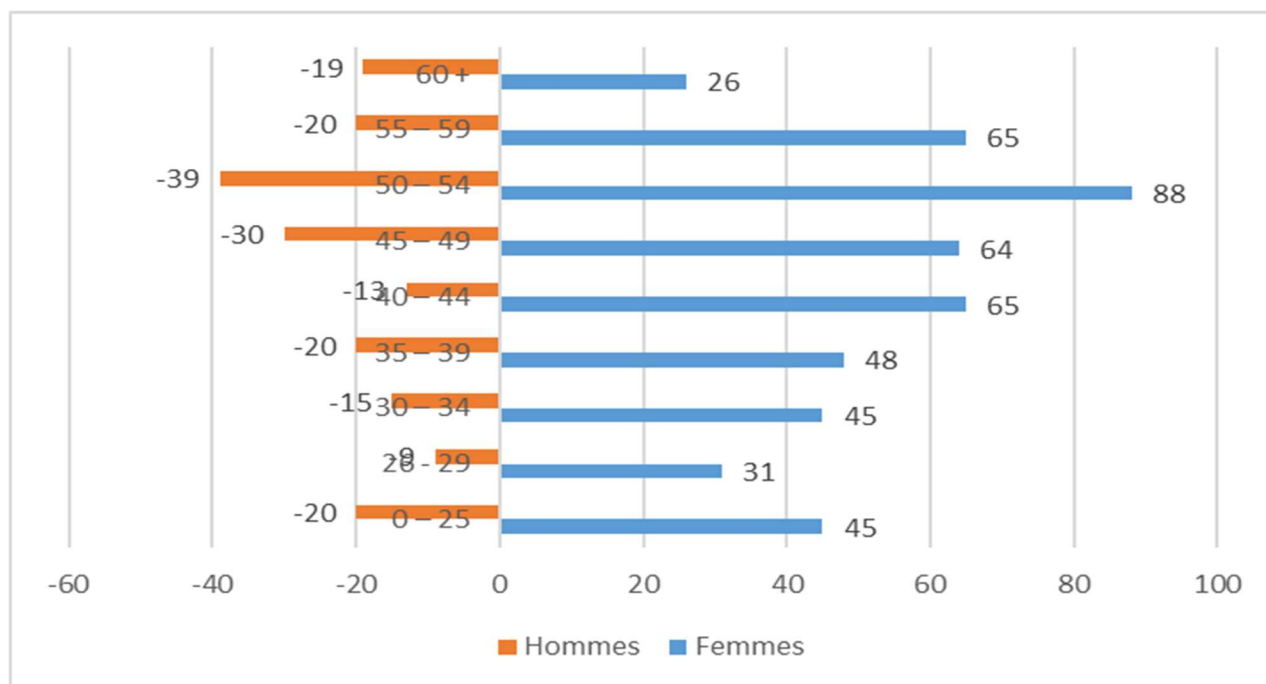
Les effectifs de la filière technique ont légèrement augmenté par rapport à 2024 (4 agents en plus avec la moitié sur la population féminine et l'autre moitié sur la population masculine). Cette légère augmentation se retrouve exclusivement sur les agents de la catégorie C.

Pourcentage de femmes et d'hommes par tranche d'âges au 31/12/2025

Pourcentage de femmes et d'hommes par tranches d'âge au 31/12/2024 :			
	Effectif	Femmes	Hommes
Moins de 30 ans	104	69%	31%
De 30 à 39 ans	129	73%	27%
De 40 à 49 ans	167	70%	30%
De 50 et plus	262	72%	28%
	662		

Le taux de féminisation reste élevé sur toutes les tranches d'âge avec le plus fort taux sur la tranche 30 à 39 ans, identique à celui l'année 2024.

Pyramide des âges au 31/12/2025



La moyenne des âges au sein de la collectivité est de 43 ans, identique à celle de 2024. Pour les femmes, la moyenne est de 43 ans et celle des hommes de 44 ans.

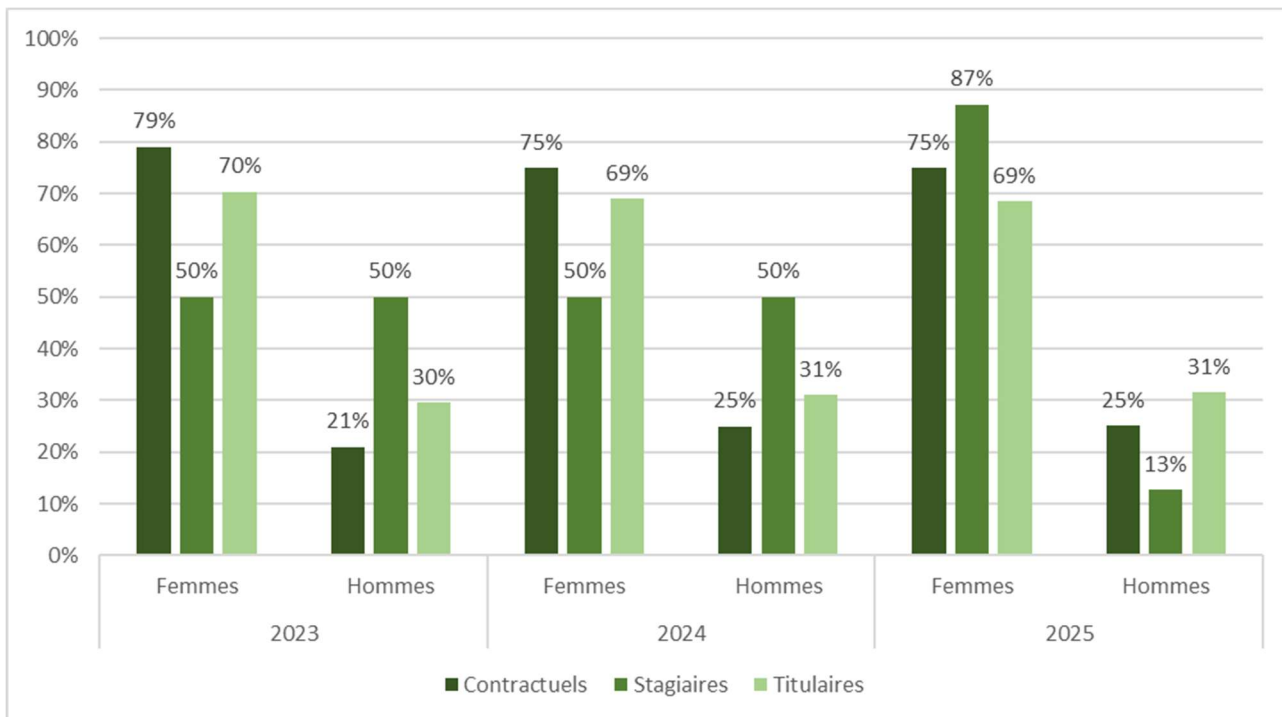
Moyenne des âges au 31/12/2025 par filière

	Femmes	Hommes
Administrative	44	47
Animation	38	32
Culturelle	42	41
Emplois fonctionnels	54	60
Hors filière	56	42
Médico-Sociale	48	N/C
Sportive	54	48
Technique	46	48

Les filières emplois fonctionnels, hors filière et sportive comportent les moyennes d'âges les plus élevées chez les femmes, avec la plus basse sur la filière animation.

Les filières emplois fonctionnels, sportive et techniques comportent les moyennes d'âges les plus élevées chez les hommes, avec la plus basse sur la filière animation.

32 RÉPARTITION DES AGENTS PAR GENRE ET PAR STATUT DE 2023 À 2025.

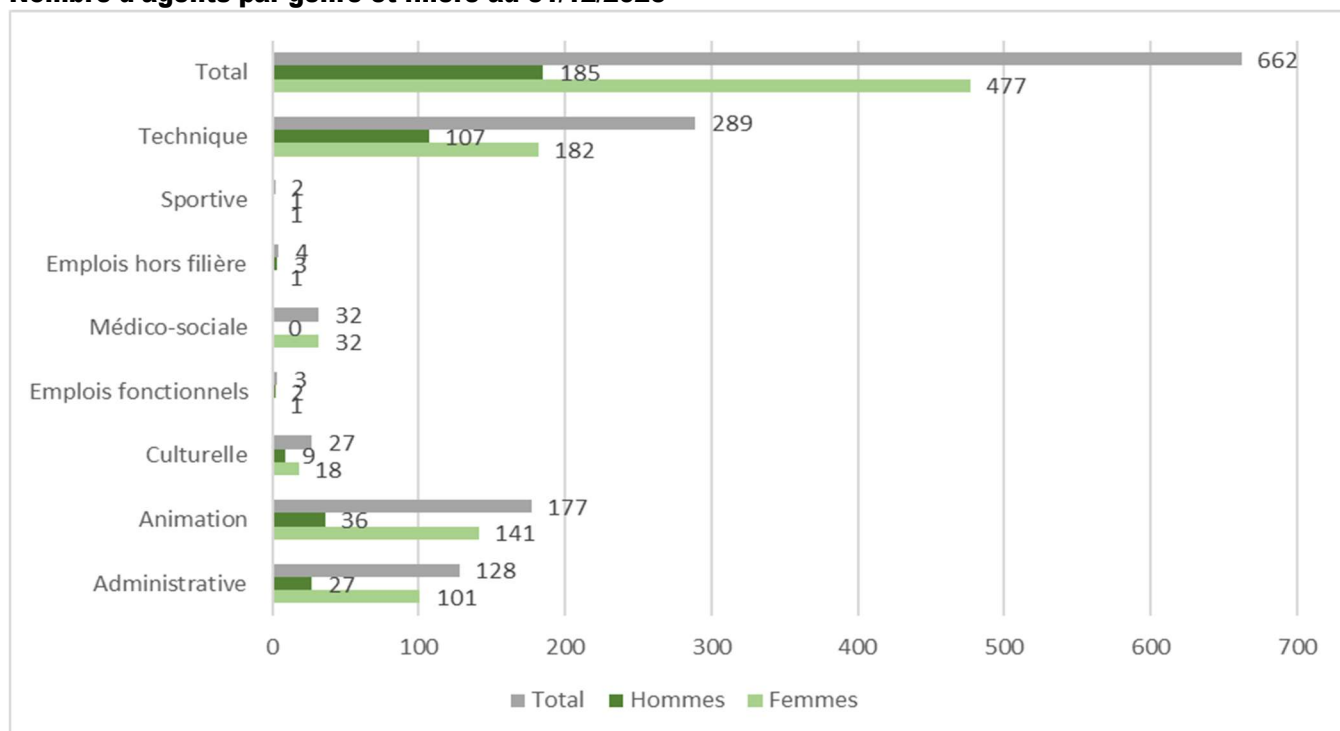


Le pourcentage de femmes et d’hommes au sein des agents titulaires est stable de 2022 à 2024 (69% de femmes et 31% d’hommes) bien que depuis 2022 le taux de stagiaires est équivalent sur chacun des sexes. Le pourcentage de contractuels est stable en 2024 et 2025.

Le % de stagiaires femmes augmente en raison de la mise en stage de 42 agents de la direction de l’éducation en septembre 2025.

33 RÉPARTITION DES AGENTS PAR GENRE ET PAR FILIÈRE AU 31/12/2025

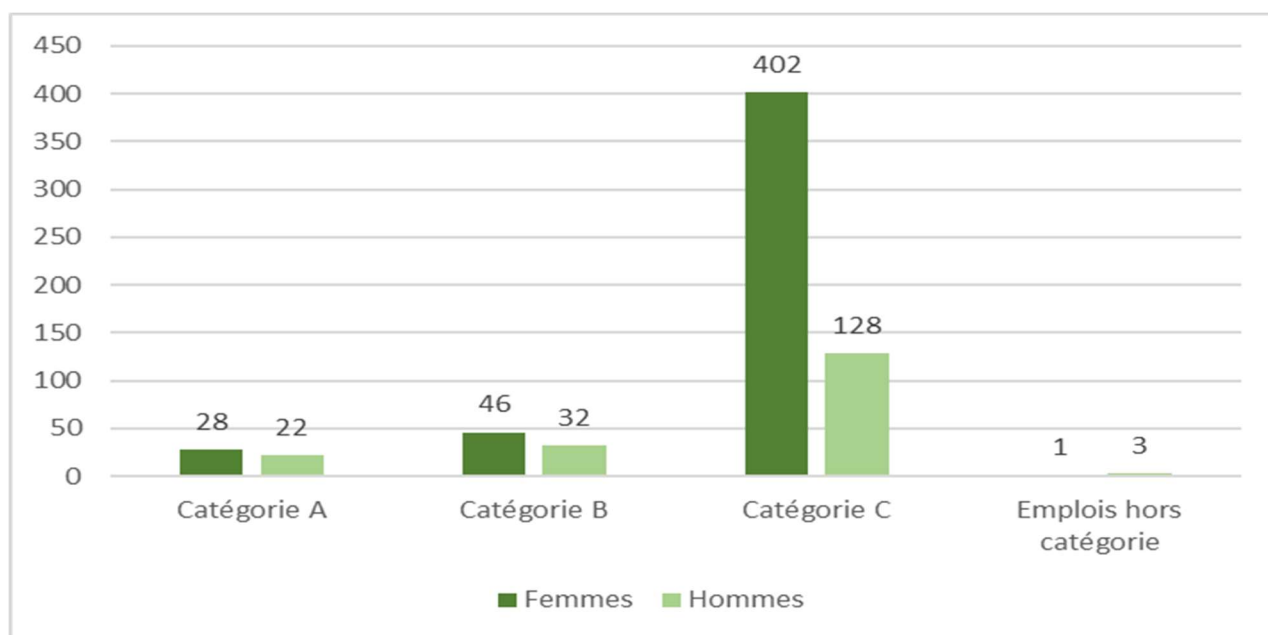
Nombre d’agents par genre et filière au 31/12/2025



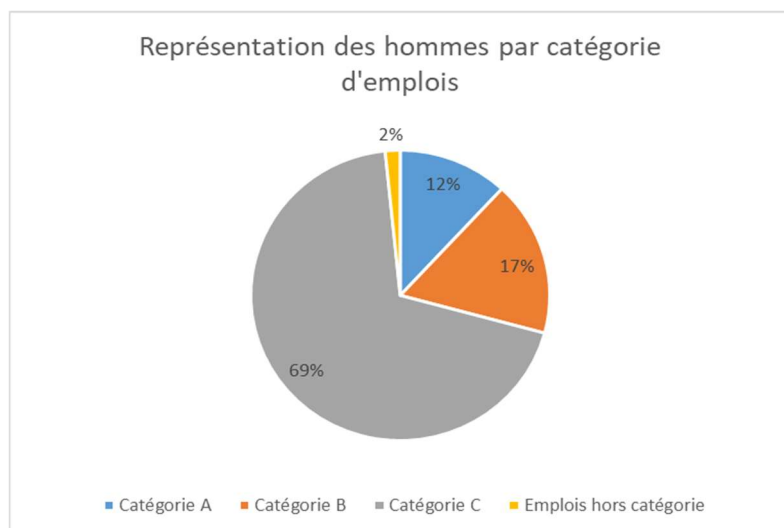
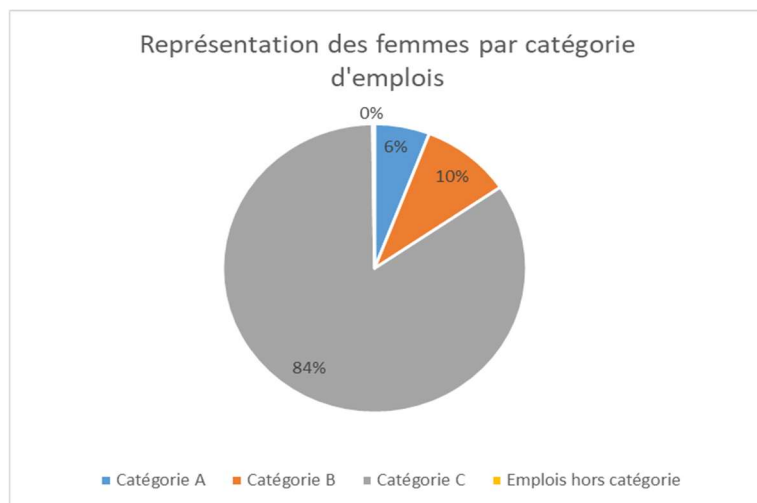
La proportion de femmes et d'hommes dans chaque filière a très peu varié au fil des années, hormis pour les emplois fonctionnels (passage à 33 % de femmes en 2025 contre 25% en 2023 et 2024) et la filière culturelle (passage à 33 % d'hommes en 2025 contre 26 % en 2023 et 30 % en 2024).

	2023		2024		2025	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administrative	80%	20%	77%	23%	79%	21%
Animation	80%	20%	78%	22%	80%	20%
Culturelle	74%	26%	70%	30%	67%	33%
Emplois fonctionnels	25%	75%	25%	75%	33%	67%
Médico-sociale	100%	0%	100%	0%	100%	0%
Emplois hors filière	63%	37%	20%	80%	25%	75%
Sportive	50%	50%	50%	50%	50%	50%
Technique	64%	36%	63%	37%	63%	37%

34 RÉPARTITION DES AGENTS PAR GENRE ET PAR CATÉGORIE AU 31/12/2025



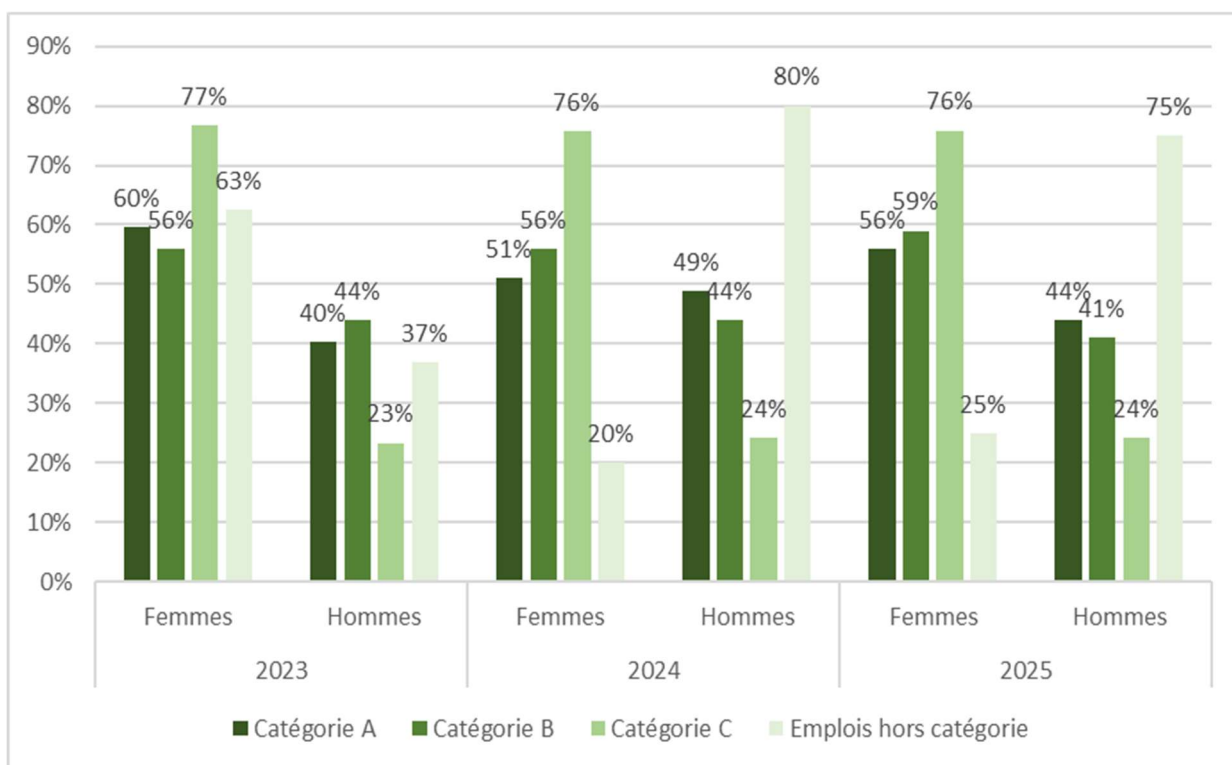
80 % des agents de la collectivité sont sur des emplois de catégorie C et sont majoritairement des femmes.



Les femmes sont donc à :

- 84% en catégorie C (-2% des femmes par rapport à 2024) contre 69 % des hommes (+2% des hommes par rapport à 2024).
- 10% en catégorie B (+1% des femmes par rapport à 2024) contre 17 % des hommes.
- 6% en catégorie A (+1% des femmes par rapport à 2024) contre 12 % des hommes.
- 1% en emplois hors catégorie contre 3 % des hommes.

Pourcentage d'agents par sexe dans chaque catégorie du 01/01/2023 au 31/12/2025 :



3.5 AVANCEMENTS DE GRADE 2025.

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 en 2025 au sein de l'Agglomération, 67.74% concernent des femmes.

Catégorie C	
Nombre d'agents promouvables	62
Nombre de femmes promouvables	43
Nombre de femmes promues	19
Nombre d'agents promus	28
Pourcentage de femmes promouvables sur la totalité des agents promouvables	69 %
Pourcentage de femmes promues sur la totalité des agents promouvables	31 %
Pourcentage de femmes promues sur la totalité des agents promus	68 %
Pourcentage d'agents promus sur nombre agents promouvables	45 %
Cat B	
Nombre d'agents promouvables	2
Nombre de femmes promouvables	1
Nombre de femmes promues	1
Nombre d'agents promus	2
Pourcentage de femmes promouvables sur la totalité des agents promouvables	50 %
Pourcentage de femmes promues sur la totalité des agents promouvables	50 %
Pourcentage de femmes promues sur la totalité des agents promus	50 %
Pourcentage d'agents promus sur nombre agents promouvables	100 %
Cat A	
Nombre d'agents promouvables	2
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	50 %
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 %

3.6 PROMOTIONS INTERNES 2025.

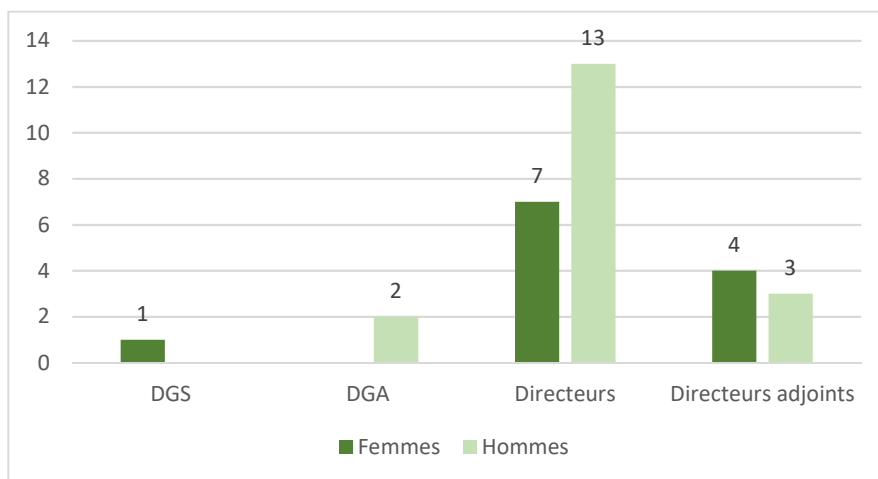
8 promotions internes (2 en catégorie A, 4 en catégorie B et 2 en catégorie C+)

2 femmes en catégorie A

3 femmes et un homme en catégorie B

2 hommes en catégorie C+

3.7 POSTES DE DIRECTION PAR GENRE 2025.



40 % 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.

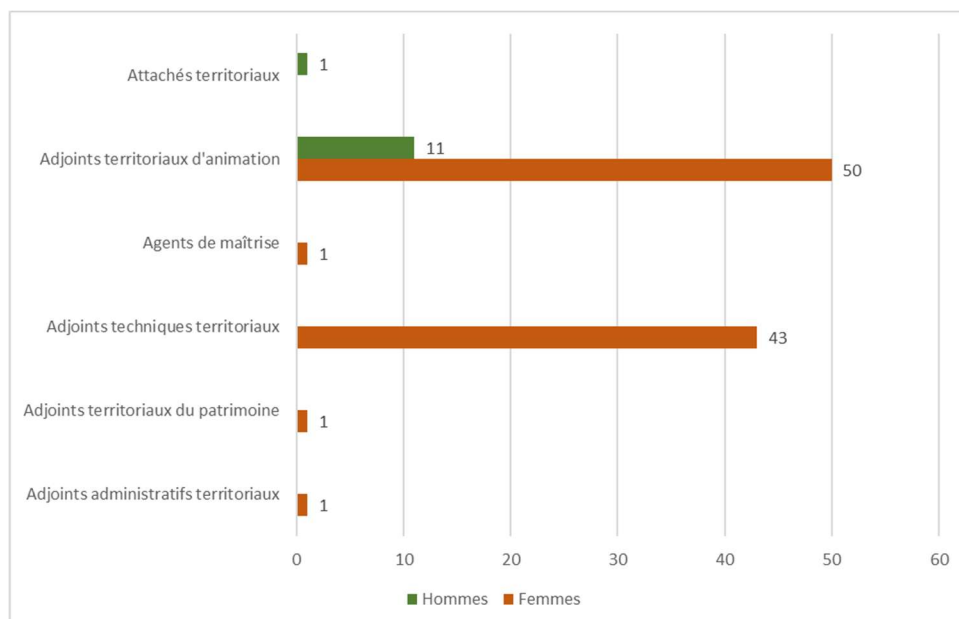
3.8 ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL 2025.

La collectivité compte 27 agents à temps partiel (soit 4% des agents) dont 22 femmes et 5 hommes.

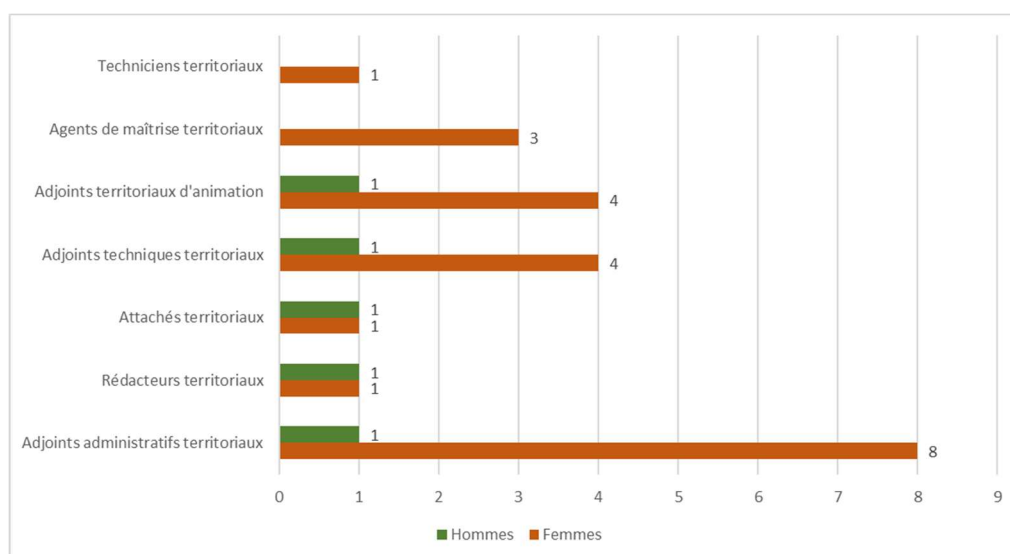
527 agents sont à temps complet dont 68 % sont des femmes

108 agents sont à temps non complet en 2025 soit 16.31 % des emplois dont 89% sont des femmes

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



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



Seuls 5 hommes bénéficient d'un temps partiel contre 22 femmes. Les adjointes administratives territoriales sont les plus concernées par le temps partiel avec une majorité de femmes (89% sur ce cadre d'emploi).

3.9 CONGÉS FAMILIAUX 2025

Nombre d'agents par genre ayant bénéficié d'absences familiales en 2025.

	Femmes	Hommes
Congé Maternité	17	
Congé naissance 3 Jours		4
Congé Paternité (1enf. : 25 J)		5
Congés Pathologiques	6	
Décès ascendants	17	6
Décès beaux-parents		2
Déplacement Décès	5	2
Déplacement mariage	1	
Enfants Malades	87	25
Examen pré/postnataux	3	1
Maladie très grave beaux paren	2	
Maladie très grave conjoint	13	2
Mariage Pacs de l'agent	3	3
TOTAL	154	50

78% des absences enfant malade sont sollicitées par des femmes.

3.10 DÉPARTS À LA RETRAITE 2025

Nombre de départs à la retraite en 2025 par âge et genre

9 agents, âgés de 60 à 64 ans, sont partis à la retraite en 2025.

3.11 ACCIDENTS DU TRAVAIL - MALADIES PROFESSIONNELLES - ACCIDENTS DE TRAJET

ACCIDENTS DU TRAVAIL



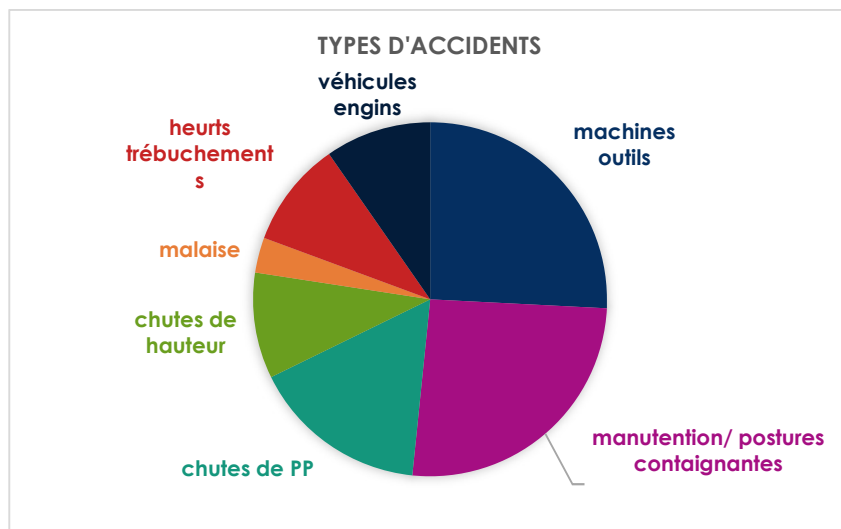
Filières :

Filière	Hommes	Femmes	Total	Jours d'arrêt	%	ASA
Admin	0	2	2	72	4	1
Animation	2	7	9	66	3	0
Technique	7 + 2	13 + 6	20	1930	93	4
Total	9 + 2	22 + 6	31	3006		5

(8 AT antérieurs ayant incidence sur nos jours d'arrêt de 938 jours)

Cadre d'emploi	Hommes	Femmes	Total
Adjoints techniques territoriaux	6	11	17
Adjoints territoriaux d'animation	2	7	9
Adjoints administratifs territoriaux	0	1	1
Agents territoriaux spé des écoles	0	1	1
Rédacteurs territoriaux	0	1	1
Agents de maîtrise territoriaux	1	1	2
Total	9	22	31

Type d'accidents :



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

- 54 % les adjoints techniques territoriaux.
- 29% les adjoints territoriaux d'animation.

ACCIDENTS DE TRAJET ET MALADIES PROFESSIONNELLES

Les accidents de trajet

Filière	Hommes	Femmes	Total	Nombre de jours d'absence
Technique	0	3	3	283
Animation	0	2	2	25
Admin	0	2	2	11
Total	0	7	7	319

Les maladies professionnelles

Filière	Hommes	Femmes	Nombre de jours d'absence	Tableaux MP
Technique	0	1	56	Tbx 57 – 98 – burnout (L461-1 CSS)
Animation	0	1	79	
Total	0	2	135	

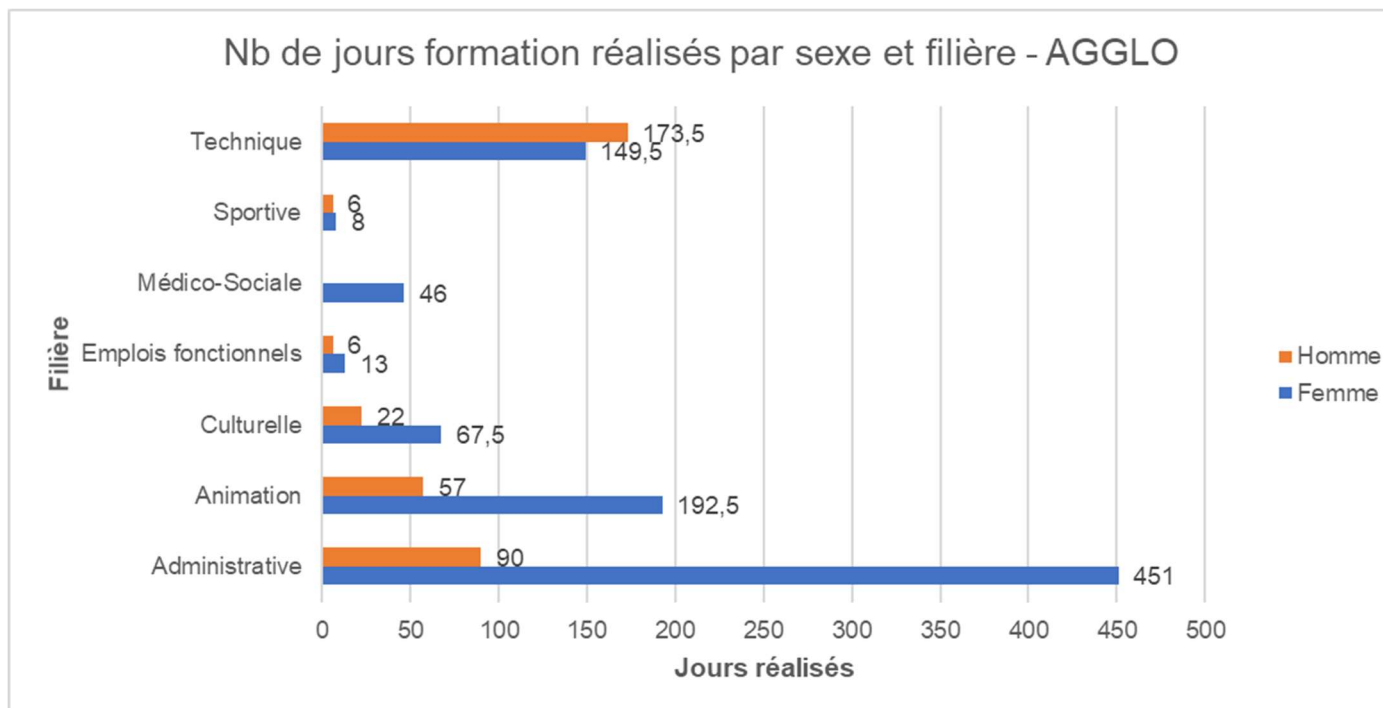
4 autres maladies antérieures pros courent encore et ont généré 647 jours d'absence de plus comptabilisées sur l'année 2025

ETUDES ET AMENAGEMENTS DE POSTES DE TRAVAIL EN 2025

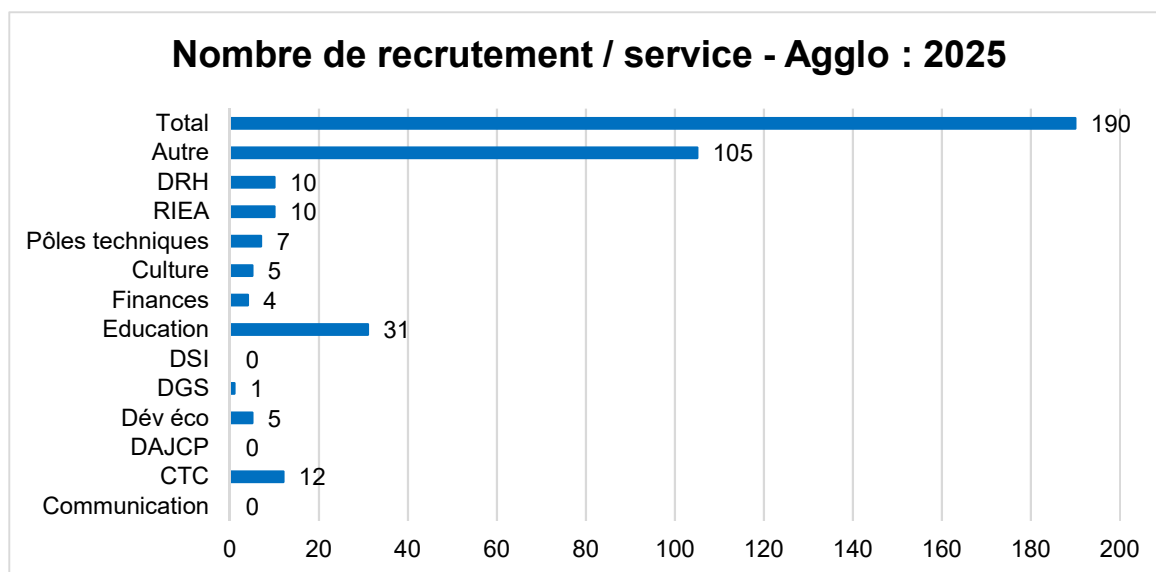
41 études de postes réalisées en 2025 (dont 63% de femmes).

3.12 FORMATIONS - RECRUTEMENTS - ACCOMPAGNEMENTS PROFESSIONNELS 2025

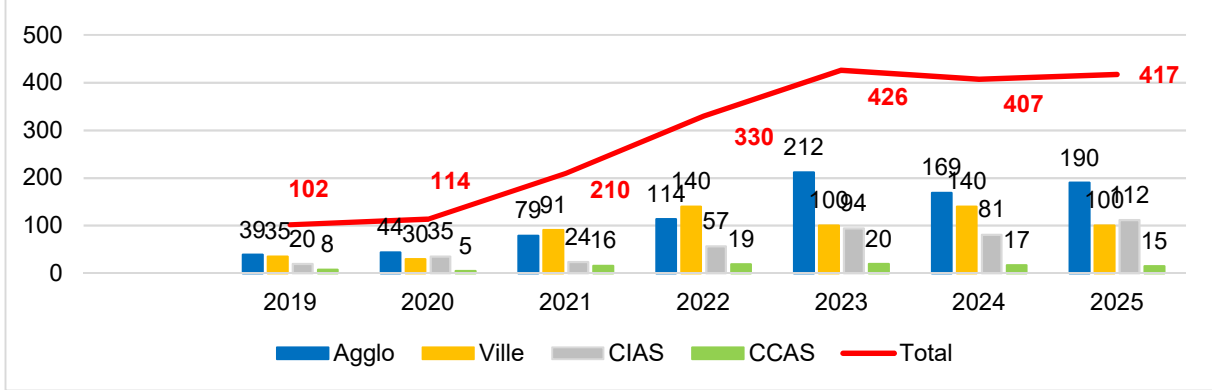
Jours de formation réalisés selon la filière et le sexe en 2025



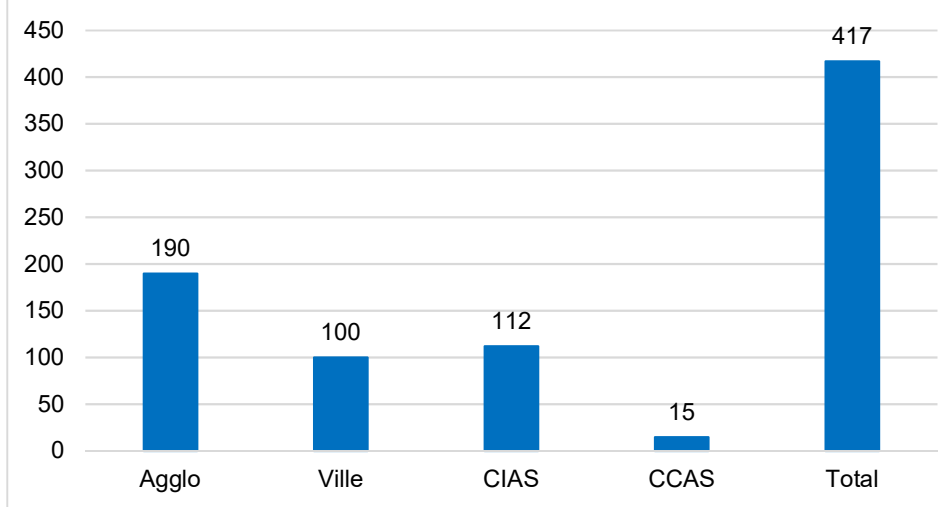
Recrutements en 2025



Evolution des recrutements de 2019 - 2025

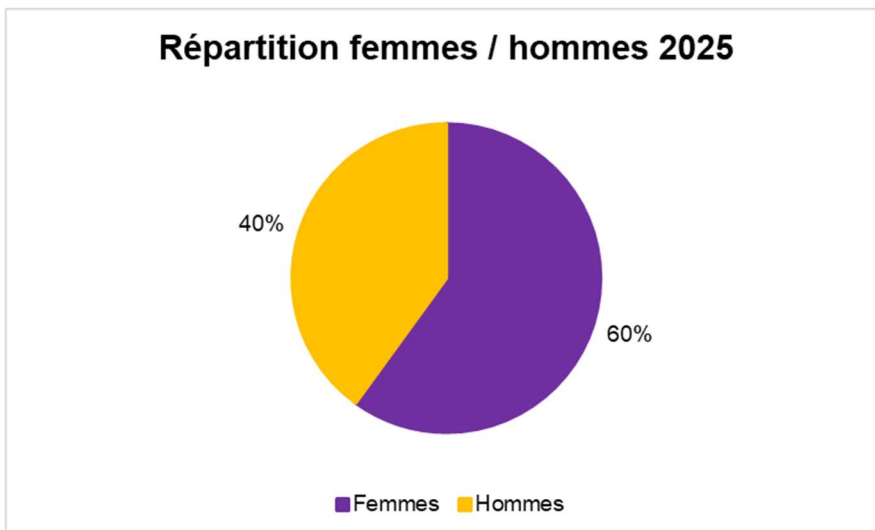


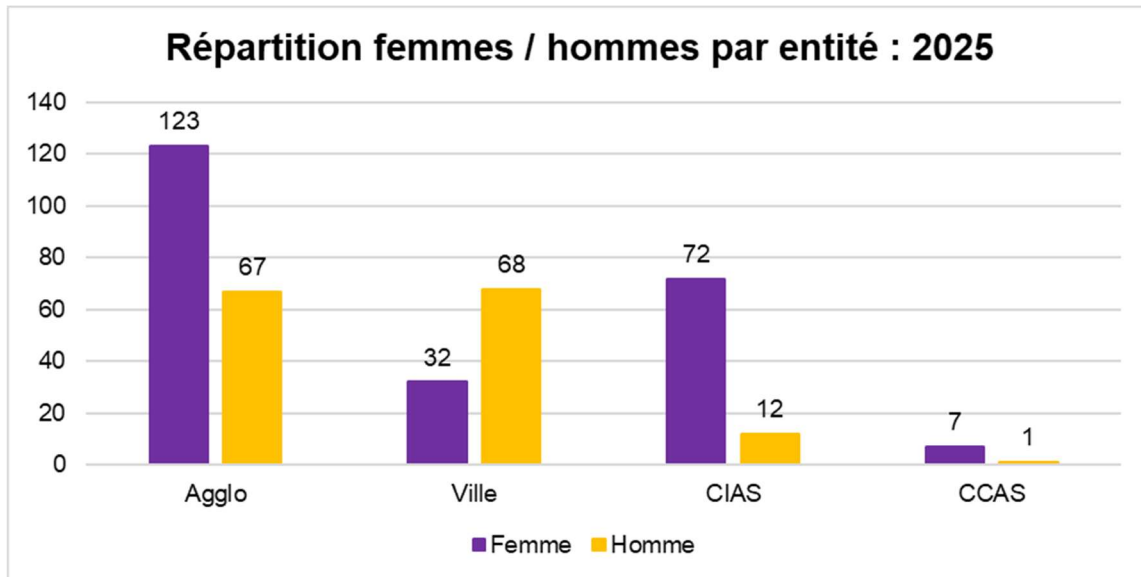
Recrutement par entité : 2025



Répartition des postes sur l'ensemble des entités.

Répartition femmes / hommes 2025





Accompagnement professionnel du Service CEF en 2025

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.

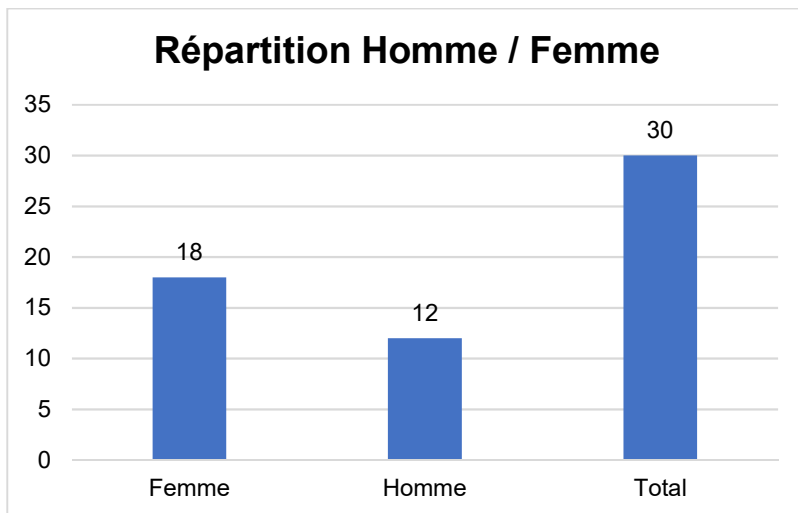
Dernièrement le Décret no 2022-1043 du 22 juillet 2022 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics en vue de favoriser leur évolution professionnelle, renforce la nécessité de mettre en place ce type d'accompagnement pour les agents territoriaux.

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

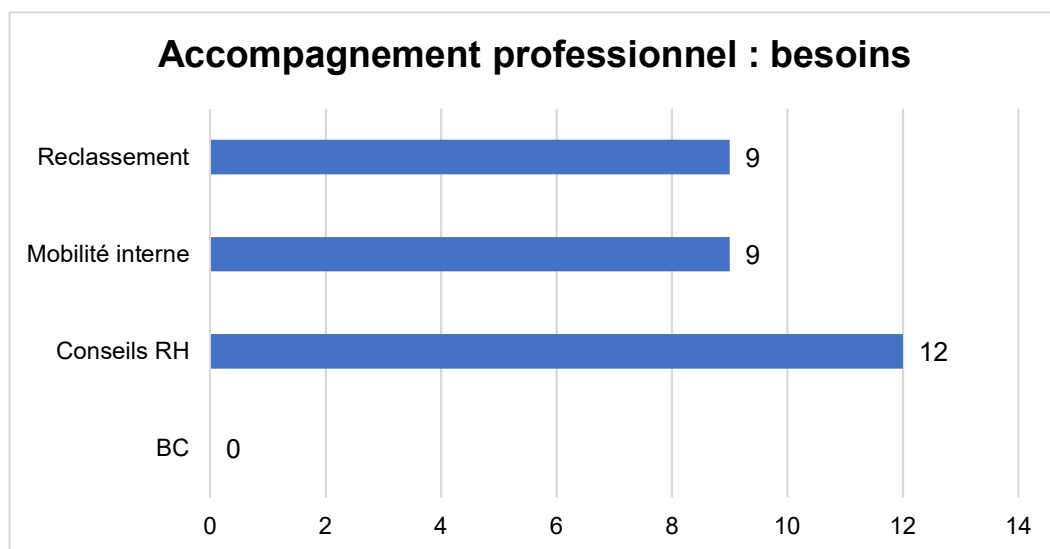
- 2019-2020 : 28
- 2020-2021 : 56
- 2021-2022 : 42
- 2022-2023 : 52
- 2023-2024 : 37
- 2024/2025 : 50

Nombre d'accompagnement par genre en 2025

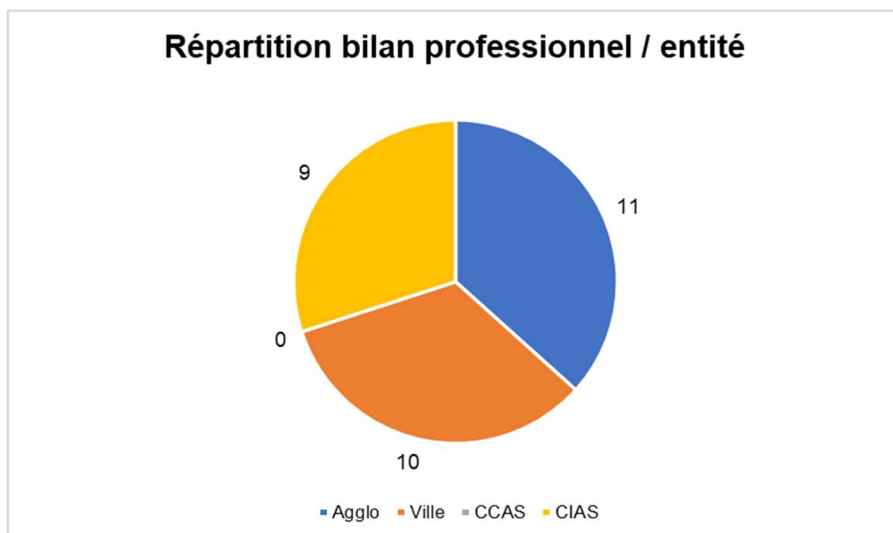
Sur 30 agents accompagnés cette année, 18 sont des femmes soit 60%.



Les besoins des accompagnements professionnels 2025



Bilan professionnel par entité en 2025



PARTIE 4

Les actions menées en 2025

Festival de l'égalité des chances à Mont-de-Marsan : une journée pour encourager l'inclusion, le 16 mai 2025

La salle Georges-Brassens de Mont-de-Marsan a accueilli un événement citoyen inédit pour briser les préjugés :

Le festival de l'égalité des chances, ce vendredi 16 mai 2025, un événement citoyen inédit au cœur du quartier du Peyrouat.

Ce festival s'est inscrit dans le cadre des festivals « Uniques », avec pour objectif de briser les préjugés et de faire avancer l'égalité des chances et encourager l'inclusion sous toutes ses formes.

Ce festival a été porté localement par France Travail, en partenariat notamment avec Mont-de-Marsan Agglo et a proposé des espaces d'information pour accéder à ses droits et lever les freins à l'emploi.

Mont-de-Marsan : un projet intergénérationnel sur l'égalité entre hommes et femmes le 19 janvier 2025

Dans le cadre de leurs études, les élèves de terminale AEPA (Animation enfants et personnes âgées) ont monté un nouveau projet innovant avec les EHPAD du CIAS du Marsan.

Le projet s'est porté sur le thème de l'égalité femme/homme.

Les élèves ont animé des ateliers de discussion basés sur des photos anciennes qui leur ont permis de recueillir les témoignages des personnes âgées. À partir de ces récits, résidents et élèves ont réalisé des tableaux sur trois thèmes : les droits des femmes, l'égalité salariale et l'égalité dans la sphère domestique.

Ce projet s'est clôturé par le vernissage de l'exposition à l'EHPAD Saint-Pierre.

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.

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. 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 ACTIONS DE NOTRE PLAN REALISEES EN 2025

AXE 1 : Évaluer, prévenir et le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Publication 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 2024 d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes s'établit à **81/100**.

Indicateur 1 : Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires = 61/70

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 = 14/15

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

AXE 2 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

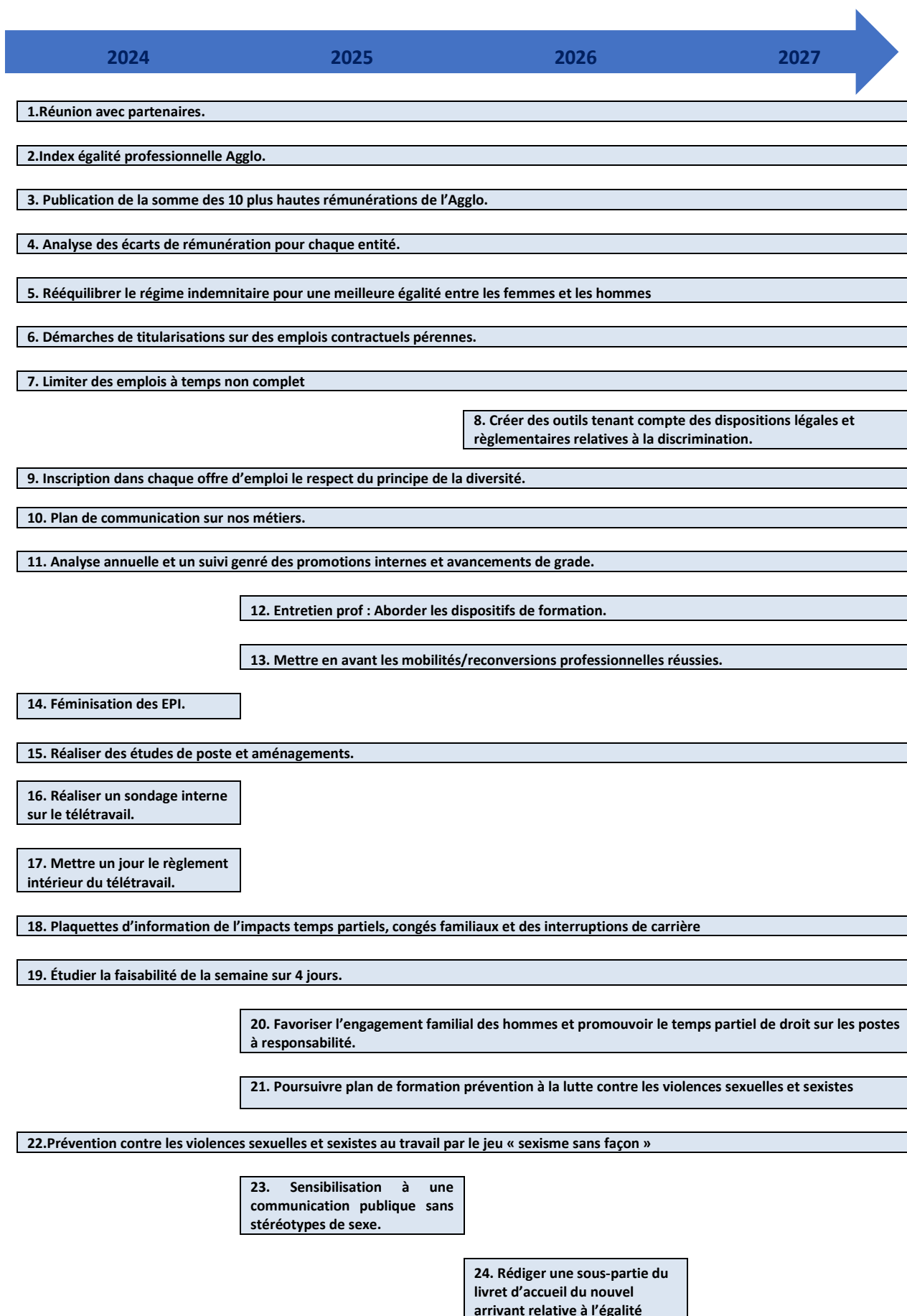
Poursuite du plan de formation à la prévention et à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

23 agents de l'Agglomération (élu, 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 ont également été 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.

SYNTHESE DE NOTRE PLAN 2024-2027 DEFINISSANT LES ORIENTATIONS PLURIANNUELLES



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.

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.

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.