

Envoyé en préfecture le 12/03/2024

Reçu en préfecture le 12/03/2024

Publié le 13/03/2024

ID : 040-244000808-20240305-2024_03_0037-DE



ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES - HOMMES

RAPPORT 2023





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.



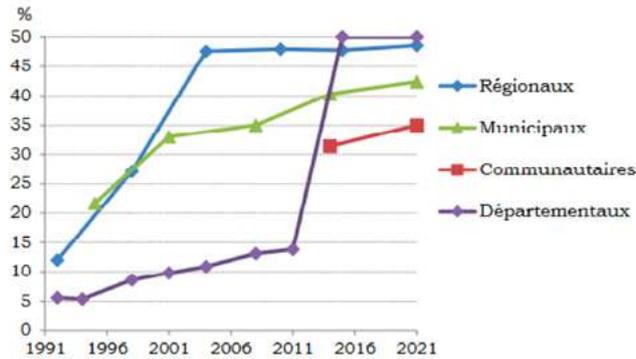
PARTIE 2

Les élus et le cadre règlementaire

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.

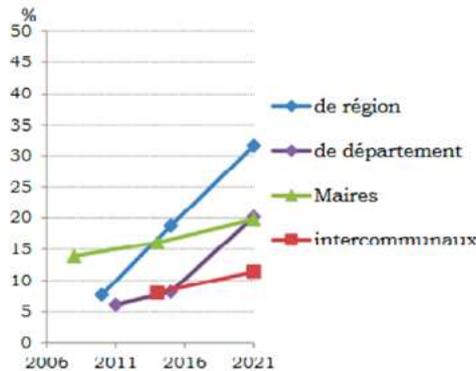
Proportion de femmes parmi les conseillers



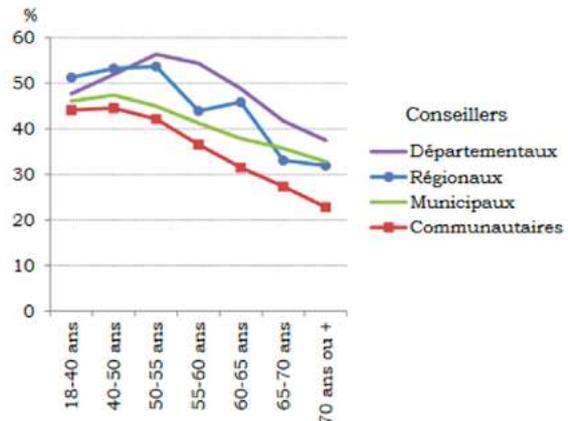
Source : DGCL. Données : Ministère de l'Intérieur, bureau des élections et des études politiques (application élection et RNE). Données 2021 : au 1^{er} janvier pour le bloc communal ; au 1^{er} août pour les départements et les régions.

Proportion de femmes parmi les Présidents

Les femmes sont plus représentées parmi les jeunes adultes.



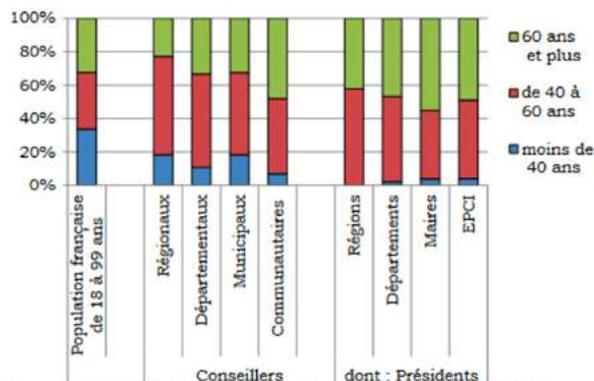
Proportion de femmes parmi les élus en 2021, selon l'âge



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).



2.2 LE CADRE RÉGLEMENTAIRE RELATIF À LA PARITÉ POUR PROMOUVOIR L'ÉGAL ACCÈS DES FEMMES ET DES HOMMES AUX MANDATS ÉLECTORAUX ET FONCTIONS ELECTIVES

- 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(ice)s). Le scrutin de liste ne concernait jusqu'alors que les « départements élisant cinq sénateurs et plus ».
- Loi du 11 avril 2003 : les modes de scrutin des élections régionales et européennes sont réformés. L'alternance stricte femme / homme est instaurée pour les listes des élections régionales et confirmée pour les élections européennes.
- Loi du 30 juillet 2003 : la loi réforme le mode de scrutin des sénatoriales. Le scrutin de liste et l'application de la proportionnelle concernent désormais les « départements élisant au moins quatre sénateurs » (et non plus trois). Le scrutin uninominal, ne comportant aucune obligation paritaire aux yeux de la loi, représente la moitié des sièges sénatoriaux.
- Loi du 31 janvier 2007 : la loi impose une alternance stricte femme / homme dans la composition des listes électorales municipales (de 3 500 habitant(e)s et plus) et introduit une obligation de parité dans les exécutifs régionaux et municipaux (de 3 500 habitant(e)s et plus). Elle augmente la retenue financière encourue par les partis politiques qui ne respectent pas la parité des investitures lors des élections législatives à 75 % de l'écart à la moyenne (à partir de 2012), et contraint les candidat(e)s aux élections cantonales à se présenter au côté d'un(e) suppléant(e) de l'autre sexe (système du « ticket paritaire »).
- Loi du 17 mai 2013 : la loi réforme le scrutin pour l'élection des conseiller(e)s départementaux, des conseiller(e)s municipaux et des conseiller(e)s communautaires, et modifie le calendrier électoral :
 - Désormais, les communes de 1 000 habitants et plus (contre 3 500 habitants auparavant) élisent leur conseil municipal au scrutin de liste, sans vote préférentiel ni panachage, en respectant l'alternance stricte femme / homme.
 - Lors des élections municipales, les conseiller(e)s communautaires sont également élu(e)s : ces dernier(e)s sont issu(e)s des mêmes listes que les conseiller(e)s municipaux, et respectent l'alternance stricte femme / homme.
 - Les conseils généraux deviennent les conseils départementaux. Les élections cantonales deviennent les élections départementales.
 - L'élection des conseillers départementaux se fait désormais au scrutin binominal majoritaire : sur chaque canton doit se présenter un binôme femme / homme. Le nombre de cantons a donc été divisé par deux. Les exécutifs départementaux sont eux aussi soumis à une exigence paritaire. Auparavant les élu(e)s étaient renouvelé(e)s par moitié tous les trois ans ; désormais, le renouvellement est intégral, tous les 6 ans.
- Loi du 2 août 2013 : la loi réforme le scrutin des élections sénatoriales :
 - Le scrutin de liste est de nouveau appliqué dans les « départements qui élisent au moins trois sénateurs », ce qui représente environ 73 % des sièges.
 - Les sénateur(ice)s sont élu(e)s au suffrage indirect : ils et elles sont désigné(e)s par un collège électoral, composé d'élus locaux. Ces dernier(ère)s sont élu(e)s au sein de leur conseil, au scrutin de liste. Désormais, dans les communes de 1 000 habitants et plus, les conseils municipaux élisent leurs délégué(e)s sur des listes composées alternativement d'un candidat de chaque sexe.
- Loi du 14 février 2014 : la loi prévoit d'étendre les règles concernant le non cumul, à compter de 2017, entre :
 - Le mandat parlementaire national ou européen et une fonction exécutive locale (président(e) ou vice-président(e) d'un conseil régional, départemental ou d'une intercommunalité, maire ou adjoint(e) au maire) ;
 - Le mandat parlementaire avec plusieurs mandats locaux (conseiller(e) régional(e), départemental(e) ou municipal(e)) ;
 - Plusieurs mandats locaux et fonctions exécutives locales (sauf EPCI) : un(e) élu(e) peut avoir deux mandats locaux dont une fonction exécutive locale, plus éventuellement une fonction exécutive locale dans un EPCI.



- Loi du 4 août 2014 (dite loi Vallaud-Belkacem) : cette loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes comprend un titre entier « visant à mettre en œuvre l'objectif constitutionnel de parité ». Il prévoit notamment le doublement des pénalités à l'encontre des partis politiques ne respectant pas la parité aux élections législatives.
- Loi du 27 décembre 2020 de code électoral afin de renforcer la parité au sein des exécutifs des Établissements Publics de Coopération Intercommunale (EPIC). 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 1^{er} janvier 2021, les femmes représentent 44 % des conseillers communautaires, quand elles représentent un peu moins d'un tiers des membres des conseils des EPCI en France.

Comme au niveau national, la gouvernance de Mont de Marsan Agglomération est marquée par une plus faible représentation des femmes. Si l'exécutif est aujourd'hui masculin, comme c'est le cas à 92,5 % en France, la fonction de 1^{re} vice-présidente a été confiée à une femme alors qu'au plan national, cette fonction est également très majoritairement masculine (65 %).

PARTIE 3

Les agents

3.1 EFFECTIFS

Au 31 décembre 2023, l'agglomération de Mont de Marsan emploie 669 agents soit une augmentation de 4.2 % par rapport à l'année 2022

Le taux de féminisation au sein de notre collectivité sur les 3 dernières années est en moyenne de 73%.

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.					
2021		2022		2023	
Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
488	180	472	170	488	181
73.05%	26.95%	73.52%	26.48%	72.94%	27.51%
668		642		669	

L'augmentation des effectifs entre 2022 et 2023 est de 7% au sein de la filière animation et de 11% au sein de la filière technique.

Évolution des effectifs 2022-2023						
Filières	2022			2023		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Administrative	95	26	121	97	25	122
Animation	141	28	169	145	36	181
Culturelle	16	5	21	17	6	23
Emplois fonctionnels	0	3	3	1	3	4
Médico-sociale	38	0	38	34	0	34
Emplois hors filière	4	2	6	5	3	8
Sécurité	0	0	0	0	0	0
Sportive	1	0	1	1	1	2
Technique	177	106	283	188	107	295
Totaux	472	170	642	488	181	669



Pour la filière animation, l'augmentation s'explique notamment par le recrutement de contractuels remplaçants et occasionnels en nombre supérieur à 2022. 78 contractuels occasionnels en 2023 contre 73 en 2022 et 17 contractuels remplaçants en 2023 contre 8 en 2022.

Les contractuels remplaçants ont augmenté de 100% en 2023 contre 50% en 2022.

Les contractuels occasionnels sont quant à eux à 24% à temps complet comme en 2022 mais majoritairement sur des quotités inférieures à un mi-temps (46% des temps non complet en 2023 contre 43% en 2022).

Effectifs animation 2022 et 2023		
	2022	2023
Contractuel CDI	2	1
Contractuel indiciaire	13	16
Contractuel occasionnel	73	78
Contractuel remplaçant	8	17
Stagiaire CNRCAL	0	1
Titulaire CNRACL	72	66
Titulaire temps partiel thérapeutique	1	2
	169	181

Un travail d'uniformisation a été réalisée autour des quotités de travail des temps non complet des contractuels occasionnels. Sur l'année 2023, 3 quotités de temps non complet supérieur au seuil CNRACL ont été mises en place (28h, 30h et 32h) contre 8 quotités en 2022 (de 28 à 34h). De la même manière, le nombre de quotités des contractuels à temps à non complet inférieur au seuil CNRACL a été uniformisé pour passer de 9 quotités différentes (de 20 à 27.50h) à 3 quotités (de 20 à 25h).

Filière Technique		
	2022	2023
Femmes	177 (62.5%)	188 (63.7%)
Catégorie A	1	2
Catégorie B	2	2
Catégorie C	174	184
Hommes	106 (37.5%)	107 (36.3%)
Catégorie A	5	6
Catégorie B	17	20
Catégorie C	84	81
	283	295

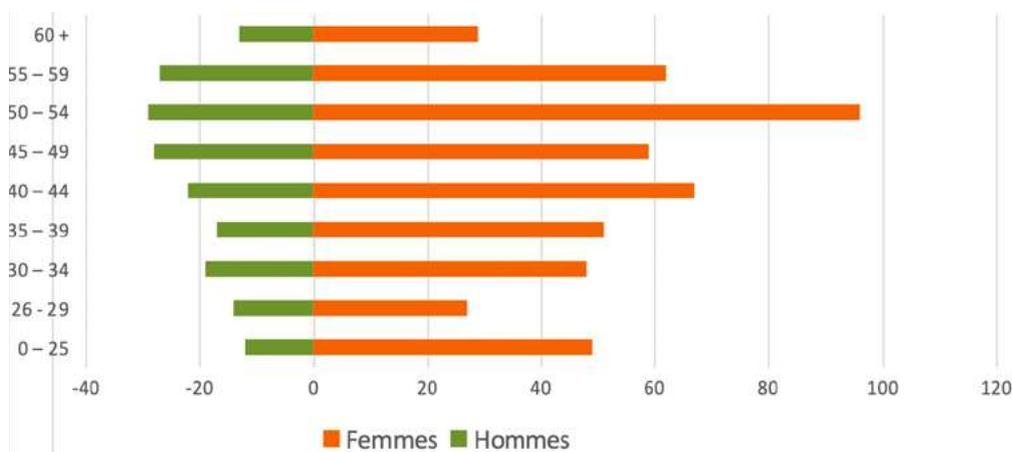
L'augmentation des effectifs en 2023 au sein de la filière technique concerne à 92% des femmes et à 91% sur des emplois de catégorie C.

Pourcentage de femmes et d'hommes par tranche d'âges au 31/12/2023

	Effectif	Femmes	Hommes
Moins de 30 ans	102	75%	25%
De 30 à 39 ans	135	73%	27%
De 40 à 49 ans	176	72%	28%
De 50 et plus	256	73%	27%
	669,00		

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 moins de 30 ans.

Pyramide des âges au 31/12/2023



La moyenne des âges au sein de notre collectivité est de 44 ans.

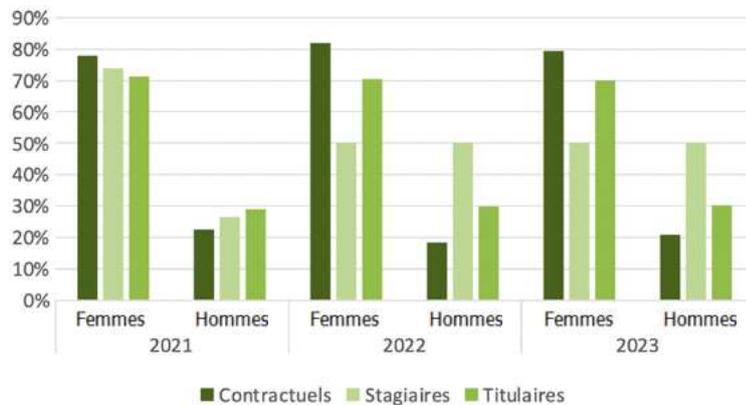


Moyenne des âges au 31/12/2023 par filière

	Femmes	Hommes
Administrative	43	45
Animation	39	34
Culturelle	40	45
Emplois fonctionnels	52	53
Hors filière	33	46
Médico-Sociale	47	
Sportive	52	46
Technique	46	47

La moyenne des âges des femmes et des hommes est la plus élevée sur les filières d'emplois fonctionnels et sportive. La filière animation est quant à elle la plus jeune.

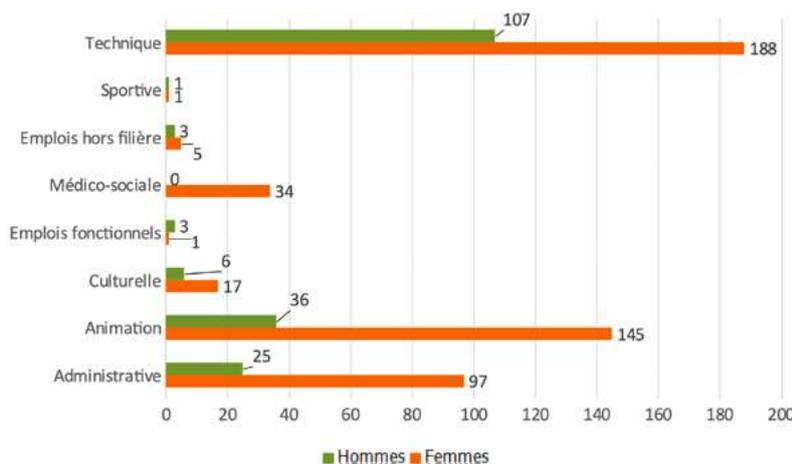
3.2 RÉPARTITION DES AGENTS PAR GENRE ET PAR STATUT DE 2021 À 2023.



Le pourcentage de femmes et d'hommes au sein des agents titulaires est stable de 2021 à 2023 (70% de femmes et 30% 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 aussi similaire au fil des années (78% en 2021, 82% en 2022 et 79% en 2023).

3.3 RÉPARTITION DES AGENTS PAR GENRE ET PAR FILIÈRE AU 31/12/2023

Nombre d'agents par genre et filière au 31/12/2023

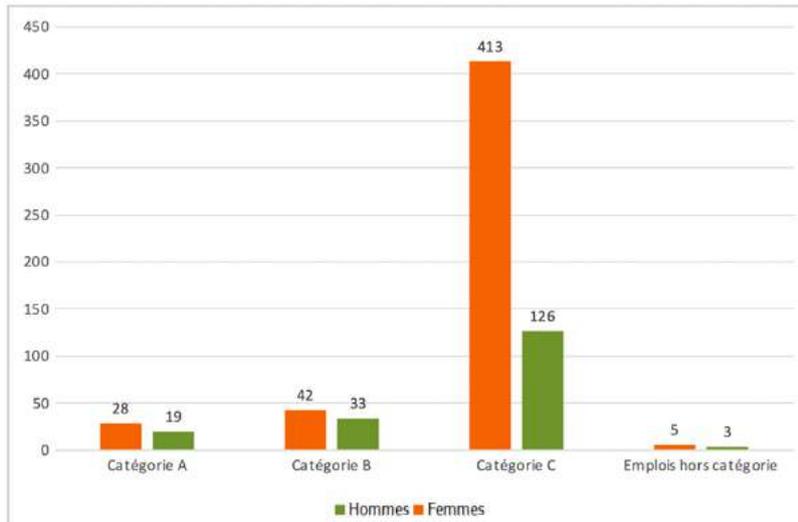


La proportion de femmes et d'hommes dans chaque filière a très peu varié au fil des années, hormis pour les emplois fonctionnels (passage à 25% de femmes en 2023) et la filière sportive (passage à 50% en 2023).

	2021		2022		2023	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administrative	80%	20%	79%	21%	80%	20%
Animation	83%	17%	83%	17%	80%	20%
Culturelle	74%	26%	76%	24%	74%	26%
Emplois fonctionnels	0%	100%	0%	100%	25%	75%
Médico-sociale	100%	0%	100%	0%	100%	0%
Emplois hors filière	50%	50%	67%	33%	63%	38%
Sportive	100%	0%	100%	0%	50%	50%
Technique	63%	37%	63%	37%	64%	36%

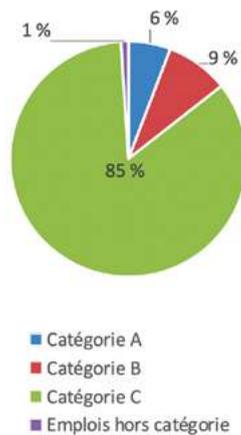


3.4 RÉPARTITION DES AGENTS PAR GENRE ET PAR CATÉGORIE AU 31/12/2023

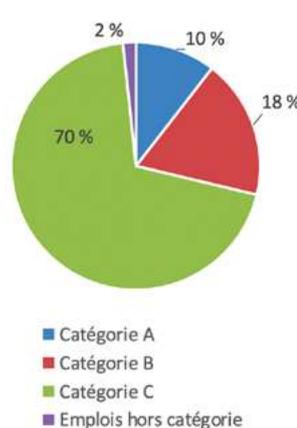


81 % des agents de la collectivité sont de catégorie C et sont majoritairement des femmes.

Représentation des femmes sur chaque catégorie au 31/12/2023.



Représentation des hommes sur chaque catégorie au 31/12/2023



Les femmes sont donc à :

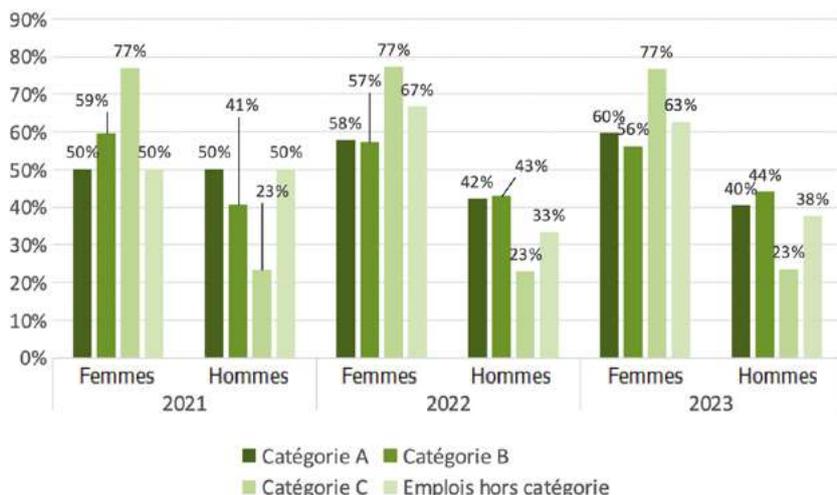
- 85 % en catégorie C contre 70 % des hommes.
- 9 % en catégorie B contre 18 % des hommes.
- 6 % en catégorie A contre 10 % des hommes.

La catégorie C est composée de 5 cadres d'emplois :

- Les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (filière médico-sociale) à 100% féminins.
- Les adjoints administratifs territoriaux (filière administrative) avec un taux de féminisation de 89%.
- Les adjoints territoriaux patrimoniaux (filière culturelle) composé à 64% de femmes.
- Les adjoints territoriaux d'animation (filière animation) à 80% féminins.
- Les adjoints techniques territoriaux et les agents de maîtrise territoriaux (filière technique) comprenant à 70% de femmes.



Pourcentage d'agents par sexe dans chaque catégorie du 31/01/2021 au 31/12/2023



Sur les 3 dernières années, la répartition des agents sur la catégorie C est identique mais nous observons une augmentation de la proportion de femmes en catégorie A.

3.5 AVANCEMENTS DE GRADE 2023.

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.

Grades de catégories A et C Ville/Agglo

Grades	Agents éligibles		Agents proposés		Commentaires
	F	H	F	H	
Ingénieur principal		1		1	
Attaché principal	1		0		
Bibliothécaire principal	1		1		
Total grades de catégorie A	2	1	1	1	2 sur 3 soit 67%
Adjoint administratif principal 1e classe	5		3		
Adjoint administratif principal 2e classe	2		2		
Adjoint du patrimoine principal 1 ^{er} classe	2	1	1	1	1 Non Evalué (NE)
Atsem principal 1e classe	3		1		
Adjoint d'animation principal 1e classe	6		3		1 Non Evalué
Adjoint d'animation principal 2 ^e classe	6	2	3		1 Non Evalué
Agent de maîtrise principal	5	7		3	
Adjoint technique principal 1e classe	26	6	12	1	4 Non Evalués
Adjoint technique principal 2 ^e classe	12	2	5	1	2 Non Evalués
Total grades de catégorie C	67	18	30	6	36 sur 85 soit 42.3 % hors agents NE
TOTAL GENERAL	69	19	31	7	43.2%
	88		38		

Grades de catégorie B : 1 homme technicien principal de 1ère classe.

39 agents titulaires ont bénéficié d'un avancement de grade en 2023 contre 33 en 2022. 79 % des avancements ont concerné des femmes et 21 % des hommes.

3.6 PROMOTIONS INTERNES 2023

VILLE/AGGLO	
Catégorie C	6 agents dont 1 femme
Catégorie B	1 agent femme
Catégorie A	2 agents dont 1 femme et 1 homme



3.7 POSTES DE DIRECTION PAR GENRE 2023.

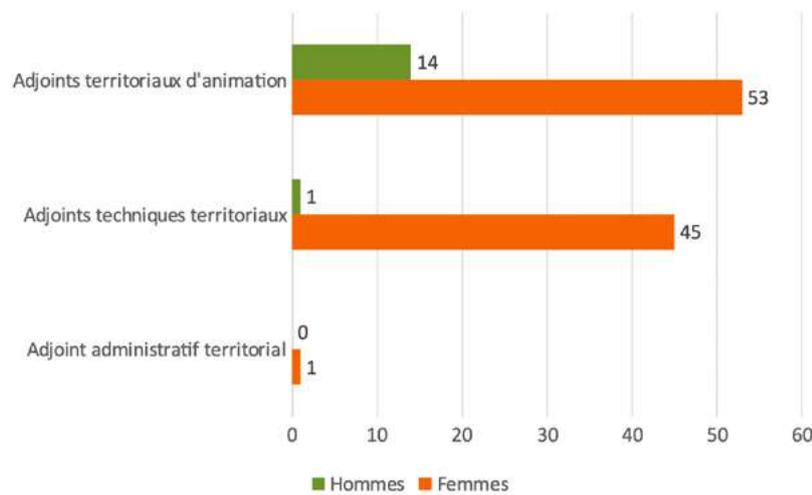
Sur 19 emplois de Direction, 42% sont occupés par des femmes mais le taux de féminisation des emplois fonctionnels est quant à lui de 20 %.

3.8 ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL 2023.

4.5 % des femmes sont à temps partiel, contre 1.10 % des hommes. Les agents de la collectivité sont à 79 % à temps complet.

114 postes sont à temps non complet en 2023 soit 17 %.

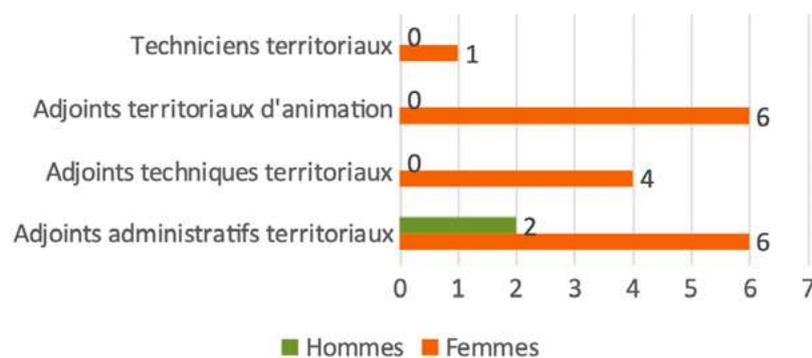
Nombre de postes à temps non complet par genre et cadre d'emplois



Les contrats à temps non complet concernent à 87 % des personnels féminins et 3 cadres d'emplois : à 59 % les adjoints territoriaux d'animation, à 40% les adjoints techniques territoriaux et à 1% les adjoints administratifs territoriaux.

3.6 % de nos agents bénéficient d'un temps partiel dont 4.5 % des femmes et 1.1 % des hommes.

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



Seuls 2 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 2023

Direction	CONGÉS PARENTAUX								
	2021			2022			2023		
	Nb de jours	Nb d'agents concernés	Sexe	Nb de jours	Nb d'agents concernés	Sexe	Nb de jours	Nb d'agents concernés	Sexe
Culturelle	124	1	Femmes						
Education	139	1	Femmes	373	3	Femmes	360	2	Femmes

Peu d'agents bénéficient de congé parental au sein de notre collectivité. Au titre de l'année 2023, seuls 2 personnels féminins étaient en congé parental.



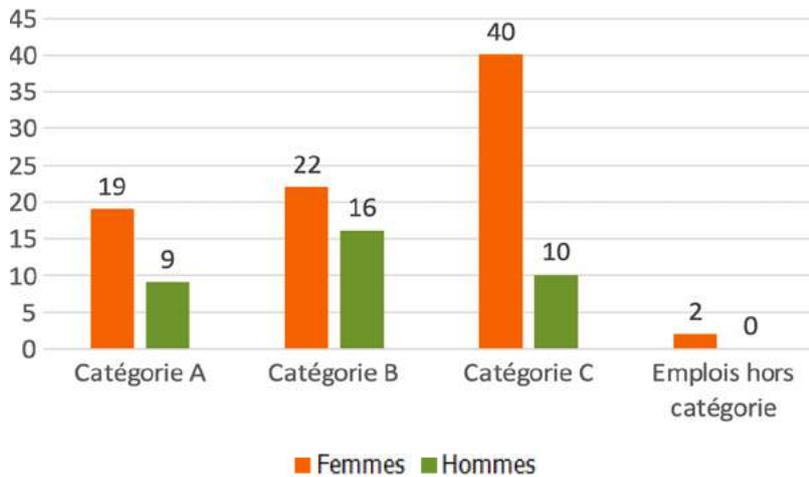
Nombre d'agents par genre ayant bénéficié d'absences familiaux en 2023

	Femmes	Hommes
Congé Maternité	15	
Congé naissance 3 Jours		3
Congé Paternité (1enf. : 25 J)		3
Congés Pathologiques	7	
Décès ascendants	16	7
Décès beaux-parents	4	
Décès Frères Soeurs	2	
Déplacement Décès	3	1
Déplacement Mariage	1	
Enfants Malades	74	22
Exam. pré. / postnataux 3.5 J	1	
Maladie très grave beaux paren	1	
Maladie très grave frère	1	
Maladie très grave conjoint	8	1
Mariage Pacs de l'agent	3	
	136	37

77% des congés pour enfants malades sont pris par des femmes.

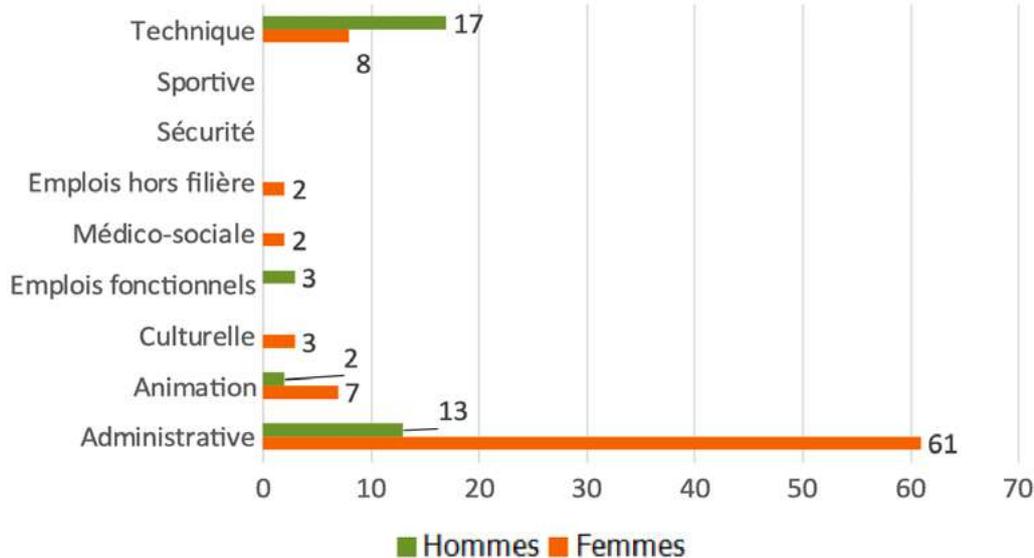
3.10 TÉLÉTRAVAIL 2023

Nombre d'agents par genre et catégorie télétravaillant en 2023



Au 31/12/2023, 118 agents ont recours au télétravail dans le cadre de l'organisation de leur temps de travail. 70 % des télétravailleurs sont des femmes. 42 % des agents télétravaillant sont de catégorie C, 32 % de catégorie B, 24 % de catégorie A et 2 % en emplois hors catégorie.

Nombre d'agents par genre et filière télétravaillant en 2023



63 % des télétravailleurs sont issus de la filière administrative et 21 % de la filière technique.



3.11 DÉPARTS À LA RETRAITE.

Nombre de départs à la retraite en 2023 par âge et genre

Âges de départ	Femmes	Hommes
60,00	0	1
61,00	0	1
62,00	4	0
63,00	3	0
64,00	2	0
65,00	2	0

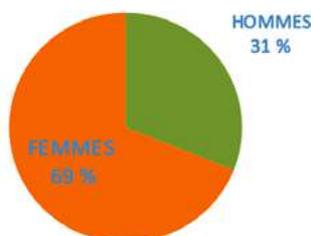
En 2023, 13 agents dont 85% des femmes sont partis à la retraite. Les départs concernaient à 69 % la filière technique et à 15% les filières médico-sociale et d'animation.

3.12 ACCIDENTS DU TRAVAIL – MALADIES PROFESSIONNELLES – ACCIDENTS DE TRAJET

3.12.1 ACCIDENTS DU TRAVAIL

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

REPARTITION HOMMES / FEMMES



Nombre de jours d'arrêts accidents du travail par filière et genre					
Filière	Hommes	Femmes	Total	Jours d'arrêt	%
Animation		6	6	121	3.9
Médicosociale		2	2	27	1
Technique	10	16	26	2989	95
Culturelle	1		1	4	0.1
Total	11	24	35	3141	

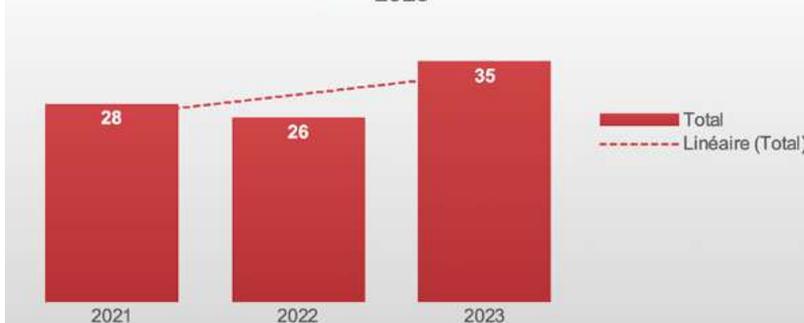
95 % des jours d'arrêts pour accidents du travail sont issus de la filière technique.

Nombre d'accidents du travail par cadre d'emploi et genre			
Cadre d'emploi	Hommes	Femmes	Total
Adjoints techniques territoriaux	9	16	25
Adjoints territoriaux d'animation		6	6
Agents territoriaux spécialisés écoles maternelles		2	2
Adjoints territoriaux du patrimoine	1		1
Agents de maîtrise territoriaux	1		1
Total	11	24	35

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

- 71 % les adjoints techniques territoriaux.
- 17 % les adjoints territoriaux d'animation.
- 6 % les agents territoriaux spécialisés écoles maternelles.
- 3 % les adjoints territoriaux du patrimoine.
- 3 % les agents de maîtrise territoriaux.

Évolution du nombre d'accidents du travail de 2021 à 2023



Le nombre d'accidents de travail de 2021 à 2023 a augmenté de 25 % (28 arrêts en 2021 contre 35 arrêts en 2023).

Le nombre de jours d'arrêts pour accident de travail de 2021 à 2023 est passé de 1 089 jours en 2021, à 1690 jours en 2022 et 3 141 jours en 2023.



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

- 26 % manutentions/activités physiques.
- 20 % de chutes de plain pieds.
- 15 % de machines-outils.
- 15 % d'objets en mouvement.
- 15 % de chutes avec dénivelé.
- 9 % de véhicules/engins.

3.12.2 ACCIDENTS DE TRAJET ET MALADIES PROFESSIONNELLES

Accidents de trajet 2023				
Filière	Hommes	Femmes	Total	Nombre de jours d'absence
Technique	1	2	3	40
Animation	2		2	24
Administrative	1		1	15
Total	4	2	6	79

6 accidents de trajet au cours de l'année 2023 : 3 au sein de la filière technique, 2 au sein de la filière animation, 1 au sein de la filière administrative. 67 % des accidents de trajet ont concerné des hommes.

Maladies professionnelles 2023		
Filière	Hommes	Femmes
Technique	1	1

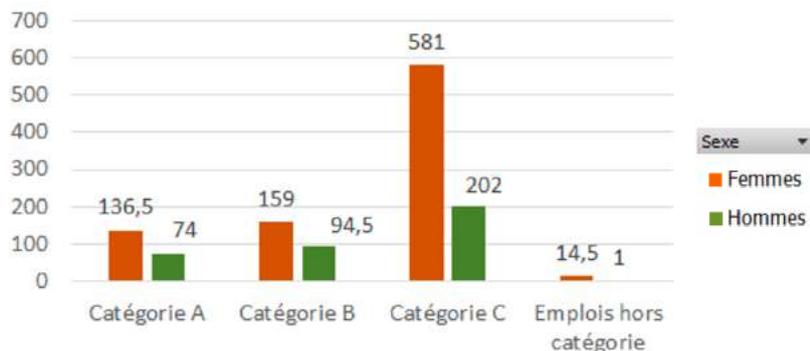
4 autres maladies antérieures professionnelles courent encore ont générés jours d'absence de plus comptabilisées sur l'année 2023

3.12.3 ETUDES ET AMENAGEMENTS DE POSTES DE TRAVAIL EN 2023

39 études de postes réalisées en 2023 et 81 aménagements de postes dont 78 % à destination des femmes et 22 % à destination des hommes.

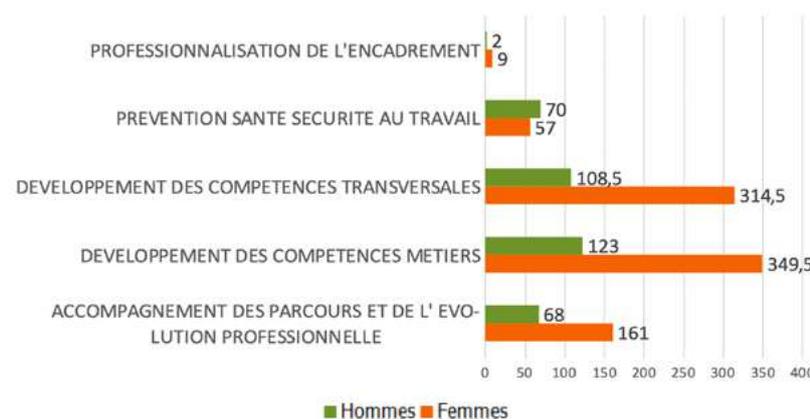
3.13 FORMATIONS ET ACCOMPAGNEMENTS PROFESSIONNELS 2022

Jours de formation réalisés selon la catégorie et le sexe en 2023



1 263 jours de formation réalisés sur l'année 2023 (1 211 journées en 2022) dont 62 % à destination des agents de catégorie C, 20 % pour les catégories B et 17% des catégories A.

Jours de formation réalisés selon l'axe de formation et le sexe en 2023



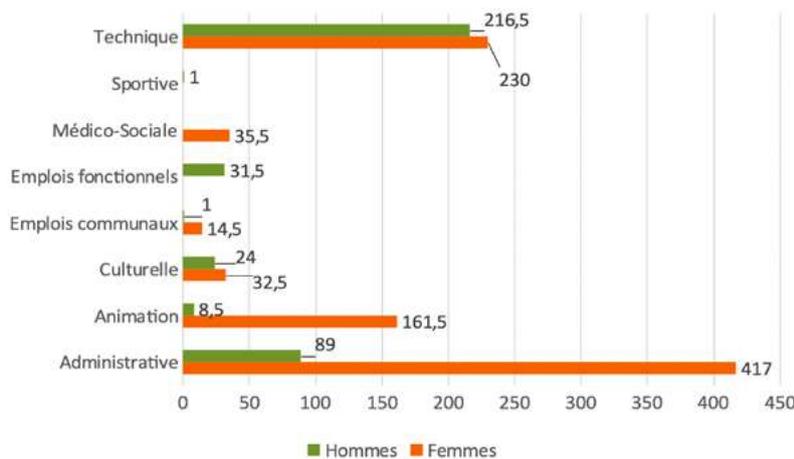


Répartition des journées de formation par axe de formation

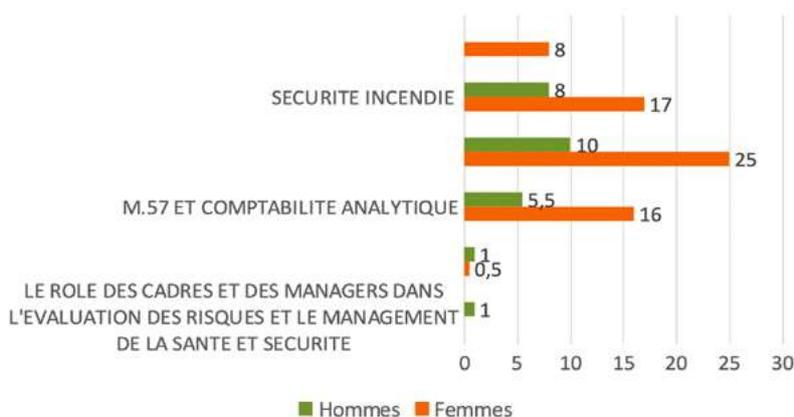
	2023	2022
ACCOMPAGNEMENT DES PARCOURS ET DE L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE	18%	9%
DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES METIERS	37%	39%
DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES TRANSVERSALES	34%	22%
PREVENTION SANTE SECURITE AU TRAVAIL	10%	7%
PROFESSIONNALISATION DE L'ENCADREMENT	1%	23%

Par rapport à 2022, la proportion de formation liée à l'accompagnement des parcours et de l'évolution professionnelle a augmenté (+ de 9 points) ainsi que celles liées au développement de compétences transversales (+ 12 points) et la prévention en matière de santé et sécurité au travail (+ 3 points). Les formations axées sur la professionnalisation de l'encadrement ont quant à elles diminuées (- 22 points)

Jours de formation réalisés selon la filière et le genre en 2023



Jours de formation internes selon le genre en 2023



Accompagnement professionnel du Service CEF en 2023

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.

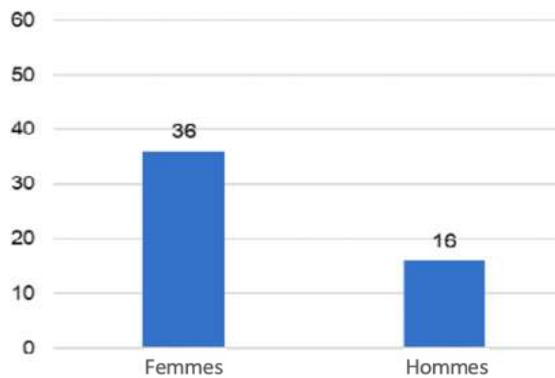
Depuis la création de cette prestation, 178 agents ont été accompagnés par le service CEF :

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

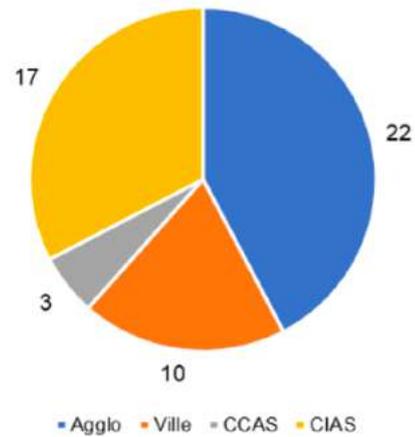


Nombre d'accompagnement par genre en 2023

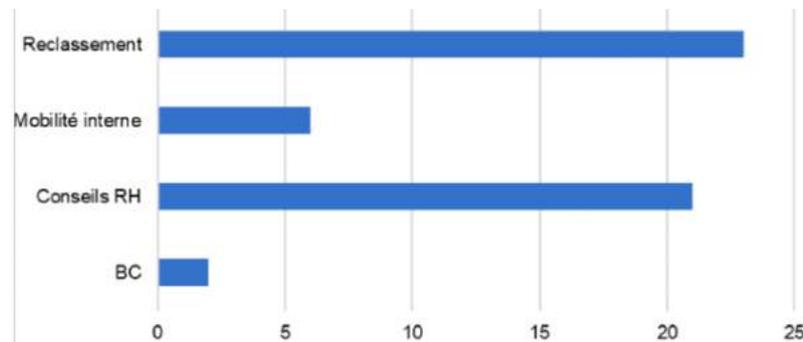
Sur 52 agents accompagnés cette année, 36 sont des femmes soit 69%.



Bilan professionnel par



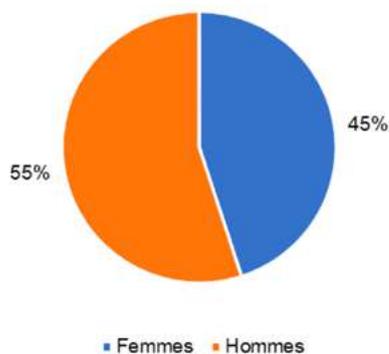
Les besoins des accompagnements professionnels 2023



3.14 RECRUTEMENTS 2023

Sur l'ensemble des postes pourvus au sein de l'Agglomération, la ville, le CCAS et le CIAS, en 2023, 55% ont été pourvus par des hommes et 45% par des femmes.

Répartition femmes / hommes : 2023



PARTIE 4

Les actions menées en 2023

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

Le domaine de la culture est un acteur incontournable de la lutte contre les discriminations faites aux femmes et soutient le principe de l'égalité des chances. La médiathèque du Marsan s'inscrit résolument dans cette politique publique, à travers plusieurs axes d'actions.

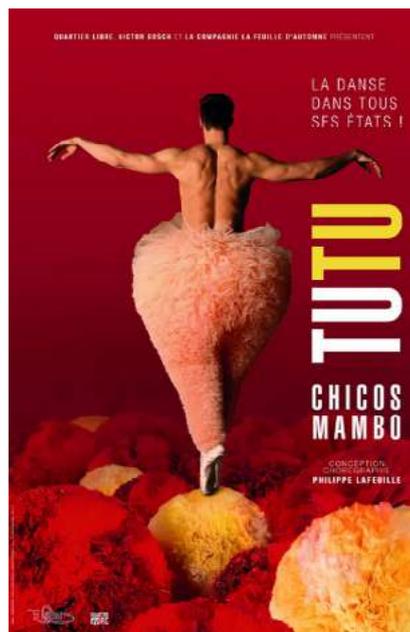
→ **L'accès pour tous à des ressources (romans, essais, albums, films, sites...) promouvant l'égalité hommes-femmes, y compris dans le milieu professionnel et favorisant la prévention des idées sexistes au travail :**

- Acquisition de documents édités par des maisons d'édition "militantes" : Talents hauts, La ville brûle (spécialisées dans la littérature jeunesse), éditions iXe (essais de sciences humaines tournés vers le féminisme contemporain)
- Mise en accès direct et mise en valeur d'ouvrages sur la condition féminine, la sociologie, le droit, les témoignages d'abus. Plusieurs documents sur les féminicides ont été acquis en 2023. Mettre les références des documents

→ **L'action culturelle :**

- Sur les quatre auteurs reçus en 2023 pour des rencontres et ateliers, trois sont des femmes. Ces rencontres permettent de rendre visibles les œuvres d'auteurs de littérature générale ou jeunesse : Annie Rodriguez, Beata Umbyeyi Mairesse, Claire Garalon.
- Une séance de traduction anglaise, animée par la traductrice Marie Chabin, samedi 14 octobre, a mis à l'honneur une poétesse américaine contemporaine Marci Vogel.
- Grâce à un partenariat avec le musée Despiau-Wlérick, la médiathèque expose dans ses murs six œuvres remarquables autour du thème de la Figure féminine. Ainsi la monumentale Assia s'offre aux regards dans le patio, à quelques mètres de Liline, Jacqueline et Jane Poupelet. Bibliographies sur les artistes, les techniques et les modèles accompagnent le dispositif. Des visites pour un public adulte ou jeunesse apportent une médiation.

La projection de « Tutu », ballet contemporain de la compagnie Chicos Mambos dans l'auditorium le samedi 15 avril a rassemblé 40 personnes. Il s'agit d'un spectacle qui lutte avec humour contre les préjugés sexistes.



« Des ballerines musclées en tutu-pantalon ou en jupette et perruque, revoici la troupe masculine du chorégraphe Philippe Lafeuille ...Ces six danseurs polyvalents revisitent les codes du ballet, de la danse contemporaine, de salon ou acrobatique dans un spectacle pour petits et grands... Tutu est aussi un spectacle qui dénonce les stéréotypes masculins. » FranceInfo



LES ACTIONS DU THÉÂTRE DE GASCOGNE

Des actions de lutte contre les Violences et Harcèlements Sexistes et Sexuels (VHSS) dans le spectacle vivant et les arts visuels ont été réalisées en 2023 :

- Action de formation de l'équipe encadrante le 08/03/2023.
- Action de formation (lutte contre les VHSS) de toute l'équipe permanente (15 agents) le 14/09/2023 via le CNFPT dans nos locaux.
- Rédaction des nouveaux contrats avec l'article VHSS à compter de la saison 23/24.

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 tenir compte et d'en informer son équipe.

L'ORGANISATEUR s'est engagé depuis le janvier 2022 à acquérir et maintenir les fondamentaux en matière de VHSS, à contribuer au déploiement des mesures de lutte contre les VHSS dans son organisation, à mettre en place un plan d'action et évaluer ses effets au sein de sa structure et enfin à nommer un référent VHSS interne (M^{me} XXXXX 05 58 03 72 21/ XXXXX.XXXX@theatredegascogne.fr). La personne référente reste à la disposition du PRODUCTEUR et son équipe pour plus de renseignements ou un possible accompagnement. »

- Réflexion sur une affiche dans les loges des artistes sur cette thématique.

Une vigilance sur l'égalité femmes hommes est accordée dans le choix des programmations culturelles. Un suivi de l'accompagnement des compagnies est réalisé notamment en fonction qu'elles soient dirigées par une femme/homme ou un collectif majoritairement féminin ou masculin.

THÉÂTRE DE GASCOGNE
Mont de Marsan

s'engage dans la lutte contre les Violences et le Harcèlement Sexuels et Sexistes
#lacultureditstop

" J'aimerais recruter une régisseuse, bien que cela soit parfois très technique... "

#emprise
L'emprise psychologique se caractérise par différentes étapes qui mènent progressivement à la dépendance affective et à la prise de pouvoir du manipulateur sur sa victime. C'est souvent un préalable aux violences sexuelles qui peuvent ensuite être considérées comme consenties.

" Oh ça va ... elle joue quasi nue sur scène, elle va pas nous emmerder pour avoir une loge individuelle ! "

#viol
Le viol désigne tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, ou tout acte bucco-génital, commis avec violence, contrainte, menace ou surprise. Le viol est une atteinte sexuelle commise sans le consentement de la victime. Il n'est pas nécessaire qu'il y ait des violences physiques pour qualifier un acte de viol. Le viol ou la tentative de viol est un crime, interdit et puni par la loi, même s'il est commis par le conjoint de la victime.

" Nous avons recruté une nouvelle administratrice qui est super jolie ! "

#violencesexuelle
La violence sexuelle se définit comme étant tout acte sexuel, toute tentative d'acte sexuel, tout commentaire ou avance de nature sexuelle dirigés à l'encontre d'une personne et sans son consentement. Ils portent atteinte aux droits fondamentaux de la personne et sont interdits par la loi et sanctionnés pénalement.

#violencesexuelle
La violence sexuelle se définit comme étant tout acte sexuel, toute tentative d'acte sexuel, tout commentaire ou avance de nature sexuelle dirigés à l'encontre d'une personne et sans son consentement. Ils portent atteinte aux droits fondamentaux de la personne et sont interdits par la loi et sanctionnés pénalement.

#harcèlementsexuel
Action de harceler en actes ou en paroles. Fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou des comportements à connotation sexuelle qui portent atteinte à sa dignité ou d'exercer des pressions pour obtenir un acte de nature sexuelle (délit). Le harcèlement sexuel est une violence fondée sur des rapports de domination et d'intimidation, interdite et punie par la loi.

" Heureusement que tous les hommes ne sont pas efféminés comme toi, ... on s'en sortirait pas ! "

Audiens
VIOLENCES SEXISTES SEXUELLES STOP
01 87 20 30 90
violences-sexuelles-culture@audiens.org

- Cellule d'écoute
- Accompagnement psychologique
- Conseils juridiques
- Du lundi au vendredi, de 9h à 13h et de 14h à 18h

Cette cellule d'écoute et de soutien garantit la confidentialité des appels de victimes ou de témoins de viol, de harcèlement sexuel, de violences sexistes et sexuelles, partout en France.

Soutenu par **MINISTÈRE DE LA CULTURE** **m** **ma**

Programmation de la pièce de théâtre Mondial Placard, une comédie de Côme de Bellescize abordant de façon humoristique l'égalité femme homme dans le monde du travail. "J'ai commencé à travailler sur ce projet dans la foulée du mouvement #MeToo en interviewant des directrices et cheffes d'entreprises pour me documenter. Je trouvais intéressant d'aborder le sujet par le biais de femmes qui réussissent professionnellement. Je voulais savoir comment elles avaient pu construire leurs succès : Comment avaient-elles construit leur légitimité en tant que femme ? Comment percevaient-elles le mouvement #MeToo ?" Côme de Bellescize, auteur (<https://theatredegascogne.fr/event/mondial-placard/>).





PARTIE 5

Mise en œuvre d'un plan d'action pluriannuel

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

Le plan d'action mutualisé (Ville, agglomération, CCAS et CIAS.) égalité professionnelle femmes-hommes 2021-2024 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.

Au 1^{er} semestre 2023, le bilan de notre plan d'action a été présenté auprès de nos élus RH, responsables de l'équipe RH en la présence de Mme GAMALEYA, Cheffe de Projet Egalité Professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la préfecture des Landes et le Comité Social Territorial.

Le référent égalité professionnelle de la collectivité a intégré en 2023 le réseau de référents égalité de la fonction publique territoriale du département.

Un des objectifs de ce réseau est de venir épauler les collectivités ayant à mettre en place un plan d'action égalité femmes-hommes, et proposer des échanges de nature à faciliter les choses et transformer ce qui pourrait être une contrainte en une opportunité. À ce titre, le référent de la collectivité a participé à la démonstration d'un jeu plateau sexisme sans façon réalisé par l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT). Plongées dans l'univers de la restauration, 2 équipes s'affrontent pour remplir leurs commandes clients et ainsi obtenir le plus de points en répondant aux questions et défis qui leur seront proposés.

Les équipes doivent :

- Répondre à des questions de connaissances,
- Savoir reconnaître une situation de travail sexiste,
- Apprendre à identifier des facteurs sources de sexisme au travail.

Toutes les situations évoquées sont fictives mais s'inspirent de situations de travail ordinaires : réunions, management, organisation et environnement du travail, relations collectives.

La durée d'une partie est de 45 minutes en 2 équipes de 5 joueurs. Il sera proposé dans le cadre du renouvellement de notre plan d'actions d'acquiescer ce jeu afin de sensibiliser les agents sur cette thématique.

La collectivité a également en 2023 adhéré à l'observatoire des violences sexistes et sexuelles de Nouvelle-Aquitaine créé en 2021. L'un des enjeux majeurs d'un Observatoire à l'échelon régional est de mettre en réseau toutes les innovations et bonnes pratiques locales concernant

la lutte contre les violences sexistes et sexuelles et l'accompagnement des victimes.

AXE 1 : FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE

Objectif : Développer une culture partagée du télétravail

Un état des lieux des agents télétravaillant au sein de chaque entité a été réalisé au second semestre 2023 par la Direction des Ressources Humaines. Il révèle que 161 agents télétravaillent au sein de l'ensemble des entités (118 à l'Agglomération, 27 à la Ville 10 au CIAS et 6 au CCAS), 41% des télétravailleurs sont de catégorie C, 31% de catégorie B, 27% de catégorie A et 1% en emploi hors catégorie. Sur les 161 agents qui télétravaillent 70% sont des femmes. 66 % des télétravailleurs et 41 managers ont répondu au sondage.

Le questionnaire des managers a permis de connaître et comprendre s'ils étaient favorables au télétravail, l'ancienneté qu'ils envisageaient comme nécessaire sur le poste pour télétravailler, les modalités d'organisation du télétravail qui leurs paraissaient adaptées : fréquence fixe/variable ; jours interdits au télétravail ; le pourcentage de télétravailleurs simultanés au sein d'un même service ; outils privilégiés pour la communication lors du télétravail ; avantages et inconvénients du télétravail ; difficultés ; satisfaction ; axes d'amélioration envisagés pour pérenniser le télétravail.

Le questionnaire des télétravailleurs a quant à lui permis de récolter des informations sur la fréquence de télétravail des agents, les modalités d'organisations actuelles (jours fixes/variables) et celles qu'ils aimeraient privilégier, les outils mis à leur disposition pour télétravailler et ceux qu'ils auraient besoin, les outils privilégiés pour communiquer avec leur manager et collègues, les avantages et inconvénients du télétravail, les éventuelles difficultés, leur satisfaction sur ce mode de travail et les axes d'amélioration à envisager pour pérenniser le télétravail.

L'analyse de cette enquête est en cours.

Objectif : Sensibiliser les agents à la mobilisation des temps partiels et des congés familiaux.

Une information sur les congés familiaux est programmée dans la première édition du journal interne de la collectivité.

AXE 2 : PRÉVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCE, DE HARCÈLEMENT MORAL OU SEXUEL AINSI QUE LES AGISSEMENTS SEXISTES.

Objectif : Développer la culture de l'égalité femmes-hommes au sein de l'administration.

- Les agents du Théâtre de Gascogne ont suivi la formation « Propos et comportements sexistes et sexuels au travail : repérer, réagir et prévenir. » a pour objectifs d'identifier les violences sexistes et sexuelles au travail et leurs différentes formes : du sexisme aux agressions sexuelles



en passant par le harcèlement ; Comprendre la relation de causalité entre ce type de violences et les inégalités femmes hommes ; Se responsabiliser en prenant conscience des conséquences du sexisme et des violences liées au genre, en s'informant sur le cadre légal et sur ses obligations en tant qu'encadrant ou encadrante ; Savoir réagir à une situation sexiste en échangeant des conseils et en s'entraînant ; Prévenir et impulser une dynamique favorable à un bien vivre ensemble au travail en découvrant des ressources de référence, des dispositifs inspirants, et en construisant ses propres outils et actions pour se doter des bons réflexes.

De nouvelles sessions de formations seront organisées à destination du Président, des élus, de la Directrice Générale des Services, de tous les Directeurs de service, encadrants, assistants de prévention, représentants du personnel et membres de l'équipe RH. Les premiers groupes de formation seront organisés sur la période d'octobre 2024 à septembre 2025.

- Lors de la journée internationale des droits des femmes diffusion à l'ensemble des agents par mail, mais également sur les réseaux sociaux de l'Agglomération une vidéo mettant à l'honneur plus particulièrement 4 femmes de nos 4 entités dans leur quotidien professionnel.

Pour l'Agglomération, nous avons suivi le parcours de Krystal, chargée de communication graphique entrée dans la fonction publique en 1993 comme agent d'accueil et devenu graphiste de manière autodidactique. Elle nous a présenté avec passion son métier et nous lui renouvelons nos remerciements.

Objectif : Mettre en place un dispositif de signalements, d'écoute et de traitement des discriminations et des violences ressenties et vécues par les agents.

L'importance de la prévention, de la lutte et du traitement des violences sexuelles, du harcèlement sexuel ou moral et des agissements sexistes a été réaffirmée dans l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. L'article 80 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit la mise en place obligatoire d'un tel dispositif dans l'ensemble des administrations et ajoute les discriminations dans son champ.

Les employeurs publics se doivent ainsi d'être exemplaires dans le traitement et la sanction des violences sexuelles et sexistes, ainsi que des harcèlements sexuel et moral et des discriminations. Ils peuvent choisir d'internaliser leur dispositif ou de l'externaliser auprès d'un prestataire spécialisé. Mont de Marsan Agglomération a adhéré au dispositif de signalement mutualisé mis en place par le Centre de Gestion des Landes (CDG 40).

AXE 3 : GARANTIR L'ÉGAL ACCÈS DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, CADRES D'EMPLOIS, GRADES ET EMPLOIS DE LA FONCTION PUBLIQUE.

Objectif : Favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes tout au long de leur carrière.

Ce sont les Lignes Directrices de Gestion qui fixent les orientations générales relatives aux Avancements de

Grades et aux Promotions. Les propositions des encadrants sont justifiées par des critères objectifs indépendant de tout critère lié au sexe : fonctions et activités, valeur professionnelle et manière de servir, formations, expérience, carrière ; et pondération de ces derniers.

Il est essentiel d'objectiver les évaluations et notations afin de pouvoir prioriser de manière juste et fondée les dossiers des agents lorsque le nombre de postes ouverts est limité. La commission d'avancements/promotions composée de la Direction Générale et de la DRH procède à un contrôle de cohérence et d'éventuels arbitrages au regard du niveau de priorité et de responsabilité notamment lorsque le nombre de postes ouverts est limité.

Les listes des agents promouvables et promus dans le cadre des AGPI précisent la proportion d'hommes et de femmes promus et promouvables pour chaque grade.

AXE 4 : EVALUER, PRÉVENIR ET, LE CAS ÉCHÉANT, TRAITER LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Objectif : Identifier, analyser et traiter les écarts de rémunérations.

Rappel sur la mise en place du Rifseep et des groupes de fonctions au 01-10-2021 permettant, au-delà de l'obligation réglementaire, de répondre aux 3 objectifs fixés par la collectivité : réduire les inégalités Femmes/Hommes, réduire les écarts entre les filières, revaloriser prioritairement les plus bas salaires.

Une somme de 292 000€ est allouée à la mise place de ces seuils « planchers » pour l'IFSE et une enveloppe de 104 000€ est allouée à la revalorisation de certains agents au-delà des planchers, afin de diminuer les écarts entre filières, les services et les métiers, pour garantir certains recrutements sur des métiers qualifiés, et maintenir l'attractivité de la collectivité.

Ainsi,

- 50% des agents bénéficient d'une augmentation supérieure à 120€ brut / an, dont 92% sont des agents de catégorie C ;
- 70% de l'enveloppe globale de 396 000€ bénéficie à l'augmentation des régimes indemnitaires des femmes.

En 2023, 85 agents ont fait l'objet de revalorisations de leur IFSE permettant de traiter des inégalités salariales relatives à leur régime indemnitaire soit un investissement pour une année pleine sur l'ensemble des 4 entités de 99 600€ chargés

Objectif : Lutter contre la précarité de certains emplois.

Pour lutter contre la précarité de certains emplois, nos établissements étudient annuellement la situation de chaque agent contractuel sur poste vacant et les démarches de CDI pour les agents sans concours relevant des catégories A et B.



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

Depuis leur transfert en 2015, l'agglomération exerce les compétences scolaire, périscolaire, extrascolaire et restauration pour les 18 communes du territoire.

L'école compte parmi ses missions fondamentales celle de garantir l'égalité des chances entre les filles et des 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 éducatif 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 dernier objectif du PGT précise que l'éducation compte parmi ses missions fondamentales celle de garantir l'égalité des chances, de favoriser la justice sociale et l'équité pour que chacun trouve sa place, accède à la connaissance et s'épanouisse, dans une société démocratique et de progrès. L'égalité des chances veille à favoriser, à tous les niveaux, la mixité et l'égalité. Ainsi, la transmission de la valeur d'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes, se fait dès le plus jeune âge. L'équité doit permettre l'accès aux activités à l'ensemble des enfants de l'agglomération et en particulier, ceux qui en sont le plus éloignés.

Les valeurs éducatives partagées sont la solidarité, l'entraide, l'acceptation du droit à l'erreur et à la différence, la curiosité, l'ouverture d'esprit.

Si les projets pédagogiques des différents accueils de la collectivité intégraient déjà des actions permettant de développer ou susciter l'égalité filles/garçons grâce à des jeux ou des projets proposés aux enfants, la direction de l'Éducation a souhaité renforcer ses actions pour l'année 2024.

Ainsi, pour l'année scolaire 2023-2024, afin de renforcer et surtout enrichir les actions liées à l'égalité filles garçons et la mixité, des actions de formations ont été organisées et programmées à destination des équipes d'animateurs et de directeurs péri et extra-scolaires afin de développer chez eux une culture et un socle commun de connaissances sur cette thématique.

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 proposant des jeux éducatifs adaptés permettant de développer chez les enfants une culture de l'égalité entre filles et garçons.

Par ailleurs, un volontaire en service civique a été recruté cette année pour animer sous diverses formes (pièce de théâtre, affiches, jeux ...) des actions de sensibilisation auprès des enfants en Accueils de Loisirs Sans Hébergement (ALSH).

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

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.



6.2 POLITIQUE DE LA VILLE

L'égalité femmes / hommes a toujours été inscrite comme une priorité non seulement en interne mais également dans les axes transversaux du contrat de Ville. L'égalité de traitement face à l'accès à l'emploi, et de manière plus opérationnelle dans le développement social du quartier est recherchée afin de lutter contre l'invisibilité des femmes ou de leur présence dans des environnements très stéréotypés et dévalorisants.

L'enjeu de l'égalité femmes/ hommes dans les différents domaines d'intervention concernés par le contrat de Ville est reconnu et la mobilisation de tous les services et acteurs publics, en lien avec les différents échelons territoriaux, assurée.

Afin de promouvoir cette politique « territorialisée » de l'égalité femmes-hommes, il a été privilégié l'approche intégrée, qui constitue la meilleure stratégie à mettre en œuvre pour chacun des piliers de ce contrat. Cette approche intégrée a consisté à réduire les inégalités existantes en fonction du genre dans l'accès à l'emploi, aux droits, aux services et aux espaces publics. Elle a été prise en compte dès la définition des enjeux du territoire dans la phase de diagnostic territorial participatif et des orientations stratégiques du contrat de Ville, mais aussi de toutes ses déclinaisons pour chacun de ses piliers et appliquée à l'ensemble des actions et des thématiques qui ont touché de près ou de loin le service.

Dans la mise en œuvre concrète, les actions, sur les quartiers prioritaires, sont portées par des acteurs associatifs, et par les dispositifs de la Direction Politique de la Ville afin de favoriser l'égal accès à la culture, aux sports et aux loisirs dans les quartiers de la politique de la Ville et d'assurer le développement d'une offre de mixité sociale dans le cadre des dispositifs, notamment au profit de la jeunesse.

Soutien aux associations :

- UFOLEP : Permettre aux femmes isolées des QPV, aux femmes réfugiées avec le CADA et à toutes celles qui le souhaitent d'accéder à une activité physique adaptée dans un cadre sécurisé et s'y maintenir. Impliquer les femmes au sein de l'organisation d'événements ponctuels.
- TEAM SAMA : Promouvoir l'égalité Fille Garçons. Sensibiliser aux questions des discriminations. Sensibiliser aux questions de genre et LGBT.
- Festival Hé Bé en septembre 2023 au parc Lacaze
- CAFE MUSIC : Contrat Local d'accompagnement à la

scolarité volet culture. Mixité de genre ; Public jeunes Divers temps de rencontre destinés aux femmes des quartiers : travail sur l'image de soi, sa place dans la société. Apéritif d'Origine Contrôlé (AOC) sur l'égalité Femme-Homme.

- LIGUE DES DROITS DE L'HOMME - INFODROITS – PLANNING FAMILIAL : interventions sur le consentement, les droits et devoirs, les valeurs de la république au sein du collège Lubet Barbon. Ateliers thématiques dans les quartiers pour les adultes ; Compagnie La même aux souliers rouge : représentation d'une pièce Poings sur les violences conjugales le 25 novembre 2023

Politique jeunesse 12- 17 ans :

Un jeune Un parcours social, scolaire et humain. Projet global : lutter contre l'exclusion sociale et favoriser la mixité de genre . 3 axes : 1 -favoriser l'autonomie, la mixité de genre pour favoriser l'égalité filles et garçons, promouvoir les valeurs républicaines et laïques.

Lieu d'apprentissage au vivre ensemble. (sorties éducatives, culturelles, participation aux actions des partenaires associatifs, sortie en famille.) Organisation par les jeunes d'une journée thématique 2 - accompagner un parcours vers la réussite scolaire 3 -valoriser les compétences sportives et artistiques – renforcer les liens avec les institutions scolaires – sensibiliser les jeunes à la participation aux ateliers thématiques et à la vie citoyenne, démocratiser l'accès aux loisirs au sein des établissements scolaires (lycée Duruy, lycée Wlérick, collège Lubet Barbon)

Espaces publics :

Dans le cadre des projets de rénovation urbaine, des consultations auprès des habitants ont eu lieu et ont permis de porter une réflexion sur l'appropriation des espaces publics. Une étude a également été menée au sein de l'école du Peyrouat et plus particulièrement sur la cour de récréation.

Respect de la parité de genre dans la mise des conseils citoyens et pour le dispositif des Juniors Associations. Le contrat de ville a permis indéniablement d'enregistrer des progrès concernant les conditions de vie des habitants, l'accès aux services, à la culture, aux sports et à la santé, l'animation et le lien social en restant vigilant sur l'égalité femme homme.

Signature du contrat républicain pour chaque acteur œuvrant sur les quartiers.

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.