



EXTRAIT
du
Registre des Délibérations du Conseil Municipal

L'an DEUX MILLE VINGT-CINQ et le jeudi 06 février à 18h30, le CONSEIL MUNICIPAL de la ville de DAX, convoqué le 31 janvier 2025, s'est réuni en mairie dans la salle du conseil, sous la présidence de M. Julien DUBOIS, Maire, en séance publique.

Nombre de membres afférents au conseil municipal	35	Date de la convocation : 31 janvier 2025
Nombre de présents	27	
Nombre de pouvoirs	8	Date de publication : 12 février 2025
Suffrages exprimés	35	

ÉTAIENT PRÉSENTS :

Mme Martine DEDIEU, Mme Sarah PECHAUDRAL-DOURTHE, M. Pascal DAGES, Mme Marie-Constance LOUBERE BERTHELON, M. Amine BENALIA BROUCH, Mme Marylène HENAULT, M. Guillaume LAUSSU, Mme Martine ERIDIA, M. Alexis ARRAS, Mme Martine LABARCHEDE, Mme Florence PEYSALLE, M. Vincent MORA, Mme Gisèle CAMIADE, M. Olivier COUSIN, Mme Aline DUZERT, M. Jean-Paul DUBOURDIEU, Mme Sandra LARTIGAU, M. Michel GUILLEMIN, M. Benoît LAMIABLE, Mme Carine BROUSTAUT, M. Régis MALARIK, Mme Axelle VERDIERE BARGAOUI, M. Yves LOUME, Mme Isabelle RABAUD-FAVEREAU, Mme Viviane LOUME-SEIXO, M. Bruno JANOT.

ABSENTS ET EXCUSÉS :

M. Grégory RENDE, M. Julien RELAUX, Mme Audrey LALOTTE, M. Guillaume SEGUIER, M. Patrice BOUCAU, Mme Fanny MESPLET, M. Pierre STETIN, M. Didier ZARZUELO.

POUVOIRS :

M. Grégory RENDE a donné pouvoir à M. Julien DUBOIS,
M. Julien RELAUX a donné pouvoir à M. Alexis ARRAS,
Mme Audrey LALOTTE a donné pouvoir à M. Pascal DAGES,
M. Guillaume SEGUIER a donné pouvoir à M. Amine BENALIA BROUCH,
M. Patrice BOUCAU a donné pouvoir à Mme Martine DEDIEU,
Mme Fanny MESPLET a donné pouvoir à Mme Florence PEYSALLE,
M. Pierre STETIN a donné pouvoir à M. Yves LOUMÉ,
M. Didier ZARZUELO a donné pouvoir à Mme Axelle VERDIERE BARGAOUI.

SECRÉTAIRE DE SÉANCE : M. Alexis ARRAS.

OBJET : ÉGALITÉ FEMMES HOMMES : RAPPORT 2024

VU le Code général des collectivités territoriales et notamment les articles L2311-1-2 et D2311-16,

VU la loi n°2014-873 du 04 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes et notamment les articles 61 et 77,

VU le décret n°2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales.

CONSIDÉRANT que le rapport annuel sur l'égalité femmes-hommes doit être présenté préalablement au débat d'orientation budgétaire,

CONSIDÉRANT qu'un rapport comparé femmes-hommes sera présenté en Comité Social Territorial lors de la présentation du Rapport social unique.

En application de la loi du 04 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, les communes et EPCI de plus de 20 000 habitants sont tenus de présenter à l'assemblée délibérante un rapport annuel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Cette présentation a lieu préalablement aux débats sur le projet de budget. 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 et décrit les orientations pluriannuelles. » Il présente également les politiques menées par la collectivité sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

SUR PROPOSITION DE Mme HENault Marylène, Adjointe au Maire, APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ, LE CONSEIL MUNICIPAL,

PREND ACTE de la présentation du rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes, tel que joint en annexe, préalablement aux débats sur le projet de budget pour l'exercice 2025. Ce rapport n'appelle pas de vote.

**Secrétaire de séance,
Alexis ARRAS.**

**Délibéré en séance,
Les jours, mois et an que dessus,
Suivent les signatures au registre
pour copie conforme,**



**Julien DUBOIS
Maire de Dax
Président du Grand Dax**

« La présente délibération peut faire l'objet, dans un délai de deux mois à compter de sa publication ou de son affichage ainsi que de sa transmission au représentant de l'Etat dans le département, d'un recours contentieux devant le Tribunal administratif de Pau (sur place ou par envoi postal à l'adresse suivante : Villa Noulibos - 50, cours Lyautey - 64000 Pau Cedex, ou par voie dématérialisée à l'adresse <http://www.telerecours.fr/>). »

RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIERE D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ANNEE 2024 - VILLE DE DAX



Edition janvier 2025 – Direction des ressources humaines

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

Références réglementaires

- ✓ Loi du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la Fonction publique
- ✓ Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle dans la fonction publique de 8 mars 2013 apportant des éléments méthodologiques pour la mise en oeuvre de la loi du 12 mars 2012
- ✓ Loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes du 4 août 2014
- ✓ Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle dans la fonction publique du 30 novembre 2018
- ✓ Loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 : impose aux collectivités et établissements publics de plus de 20 000 habitants l'élaboration et la mise en oeuvre d'un plan d'action afin d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que la mise en place d'un dispositif de signalement.

Extrait de l'introduction de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale :

« L'égalité des femmes et des hommes est un droit fondamental pour tous et toutes, et constitue une valeur capitale pour la démocratie. Afin d'être pleinement accompli, ce droit ne doit pas être seulement reconnu légalement mais il doit être effectivement exercé et concerner tous les aspects de la vie : politique, économique, sociale et culturelle. En dépit de nombreux exemples d'une reconnaissance formelle et des progrès accomplis, l'égalité des femmes et des hommes dans la vie quotidienne n'est pas encore une réalité. Les femmes et les hommes ne jouissent pas des mêmes droits dans la pratique. Des inégalités politiques, économiques et culturelles persistent. Ces inégalités sont le résultat de constructions sociales qui se fondent sur les nombreux stéréotypes présents dans la famille, l'éducation, la culture, les médias, le monde du travail, l'organisation de la société... Autant de domaines dans lesquels il est possible d'agir en adoptant une approche nouvelle et en opérant des changements structurels. Les autorités locales et régionales, qui sont les sphères de gouvernance les plus proches de la population, représentent les niveaux d'intervention les mieux placés pour combattre la persistance et la reproduction des inégalités, et pour promouvoir une société véritablement égalitaire. Elles peuvent, dans leur domaine de compétence et en coopération avec l'ensemble des acteurs locaux, entreprendre des actions concrètes en faveur de l'égalité des femmes et des hommes. »

Sommaire



Préambule

Notre engagement en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes se traduit, chaque année, par des actions concrètes, pilotées ou soutenues par la Ville de DAX.

Ce rapport permet de mettre en exergue les chiffres clés mais également de mesurer et d'évaluer les actions menées tout en identifiant les marges de progrès. Plus globalement, nous intégrons largement ces questions de genre et d'inclusivité dans nos politiques menées tant sur le plan interne RH que sur notre action territoriale.

Le travail initié doit nous encourager à poursuivre les actions et à faire évoluer les mentalités et les pratiques. Au sein de notre collectivité, les femmes sont largement représentées dans les emplois de direction, cependant une majorité de postes à temps partiel continue à être occupée par des femmes et la mixité des métiers et des filières constituent des points importants sur lesquels nous poursuivons nos actions. Nous avons ainsi pu intégrer, récemment, dans nos effectifs des personnels féminins sur des métiers traditionnellement exercés par des hommes. Une revalorisation des temps de travail des agents à temps non complet (les femmes concernées très majoritairement) a également été engagée au sein du service Education.

Au niveau externe, nous poursuivons également l'intégration de ces questions d'égalité et de non-discrimination à travers nos différentes politiques publiques menées sur le territoire.

Echelon de gouvernance le plus proche du citoyen, nous avons une responsabilité et un rôle majeurs à jouer pour favoriser une société plus égalitaire et responsable.

Un rapport en matière d'égalité

Les collectivités territoriales, en tant qu'employeur et à travers la définition et la mise en œuvre de leurs politiques publiques, sont des actrices essentielles de la lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes.

La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, consacrant leur rôle en la matière, dispose que « *l'Etat et les collectivités territoriales, ainsi que leurs établissements publics mettent en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée. Ils veillent à l'évaluation de l'ensemble de leurs actions.* »

Cette même loi prévoit que toutes les collectivités de plus de 20 000 habitants doivent chaque année présenter à l'assemblée délibérante, préalablement au débat sur le projet de budget, un rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes.

Ce rapport doit à la fois porter sur la politique de ressources humaines (égalité professionnelle entre les femmes et les hommes travaillant au sein de la collectivité) et sur les politiques publiques en faveur des droits des femmes et de l'égalité femmes-hommes, auprès des habitantes et habitants du territoire.

Ce rapport fixe également, en lien avec un plan d'actions défini, les orientations pluriannuelles de nature à favoriser cette égalité. Il donne également un panorama des avancées égalitaires en interne et dans le déploiement des politiques publiques.

Nouveau

A compter de 2024, la loi instaure, sur le modèle du secteur privé, un **index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique**. Ce 1^{er} index réalisé en 2024 (sur les données 2023 – conformément à la réglementation) est publié dans le présent rapport.

Un nouveau plan d'actions 2024 - 2026

L'année 2024 a également été l'année de **renouveau du plan d'action pluriannuel en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**.

Ce plan triennal a été adopté à l'unanimité par les membres du Comité social territorial le 11 mars 2024 et présenté à l'assemblée délibérante le 16 mai 2024. Pour rappel, le précédent plan couvrait la période 2021-2023.

Ce nouveau plan d'actions a été construit à partir des réalisations du plan précédent et des nouvelles perspectives d'actions souhaitées en faveur de l'égalité professionnelle. **Ce plan s'articule autour de 5 axes forts :**

- 1) Intégrer pleinement l'égalité professionnelle femmes hommes dans nos politiques RH.
- 2) Évaluer, prévenir et le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.
- 3) Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique.
- 4) Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.
- 5) Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

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

D'une obligation... à une opportunité RH

La question de l'égalité professionnelle peut aussi constituer un véritable outil et une opportunité RH pour travailler sur l'équité et la qualité de vie au travail. Dans une étude de l'INET, la promotion de l'égalité professionnelle est appréhendée sous les prismes suivants :

- ✓ Promouvoir le bien-être au travail pour tous les agents
- ✓ Jouer un rôle d'exemplarité sur l'ensemble de la société par un effet de levier
- ✓ Mettre en cohérence son action interne avec la vocation d'intérêt général dévolue aux politiques publiques
- ✓ Moderniser la gestion de ses ressources humaines et donner une image positive de sa collectivité
- ✓ Respecter ses obligations légales et réglementaires

Le présent rapport permet ainsi de retracer et de mesurer nos actions en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Il est important de préciser que ces engagements s'inscrivent dans le temps et feront l'objet d'une attention régulière afin de mesurer les marges d'évolution dans nos pratiques sur le versant professionnel et à promouvoir, dans nos politiques publiques, le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Sources

Une attention a été portée afin de disposer des données les plus récentes possibles. Les données internes sont celles compilées et agrégées au 31/12/24.

- Les données statistiques RH internes présentées dans ce rapport concernent l'année 2024.
- Les données INSEE sur le territoire (publication 2024).
- Les données RH concernant les actions menées en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sont réalisées à partir du bilan de l'année 2024.
- Les données liées aux actions globales en faveur de l'égalité sur le territoire local sont issues du bilan de l'année 2024.

Définitions

Mixité : Une personne suffit pour qu'il y ait mixité au sens strict du terme. Sociologiquement, on parle de mixité quand il y a au moins 30 % d'un sous-groupe.

Parité : 50 % de femmes et 50 % d'hommes

Egalité : « La même autonomie, responsabilité, participation et visibilité des deux sexes dans toutes les sphères de la vie publique et privée ».

- Avoir accès aux mêmes traitements, responsabilités, droits, obligations, considération et respect
- Avoir une liberté de choix, pouvoir suivre son propre destin, indépendamment de son sexe
- Disposer des mêmes opportunités d'utiliser toute la panoplie des activités proposées, des ressources disponibles

PARTIE 1 - Bilan des actions conduites au titre ressources humaines de la Ville de Dax

1- Données genrées Ville de DAX

Données au 31/12/24

443 agents de droit public rémunérés au 31/12/2024 (dont 365 agents occupant des postes permanents – moyenne 2024 hors remplacements, saisonniers, vacataires, apprentis..)

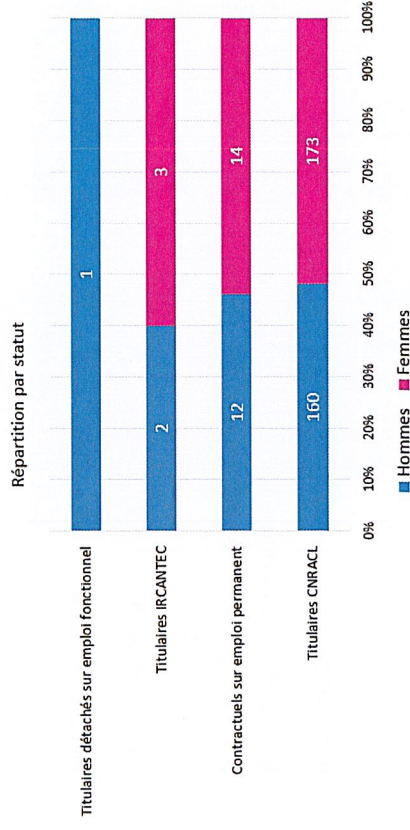
Les données statistiques présentées ci-après sont réalisées sur la population moyenne des agents sur emploi permanent sur l'année 2024).

POSITIONNEMENT DES FEMMES DANS L'EMPLOI

190 femmes : 52 %

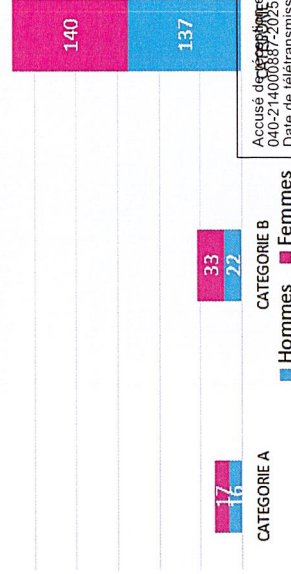


La répartition homme-femme reste globalement équilibrée, mais la part de femmes augmente d'un point en 2024. La part des femmes est inférieure à la moyenne nationale – 61 % (toutes collectivités confondues), ce qui s'explique notamment par le fait que le secteur de la petite enfance / Ehpad, très féminisé, est géré par le CCAS, et par l'importance du pôle des services techniques.

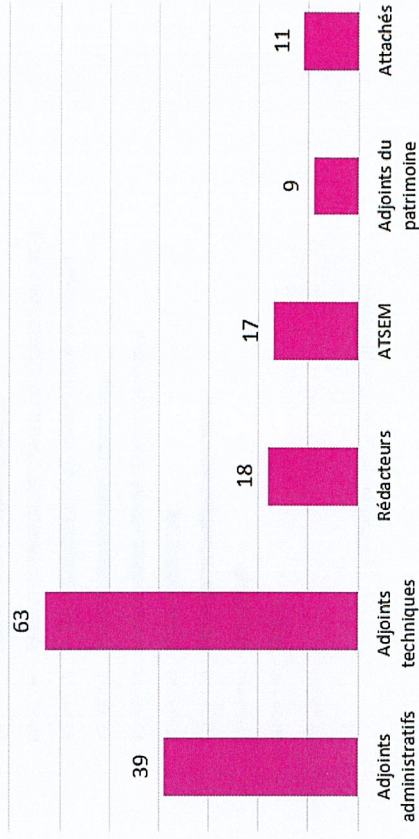


Le nombre de femmes est plus important que le nombre d'hommes en catégorie A (stable par rapport à 2023). Les femmes sont plus représentées que les hommes dans la catégorie hiérarchique B. En catégorie C, il y a un peu plus de femmes.

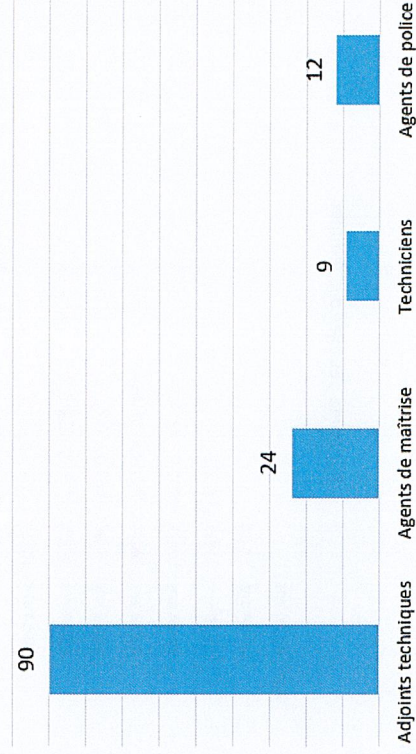
Répartition par catégorie hiérarchique



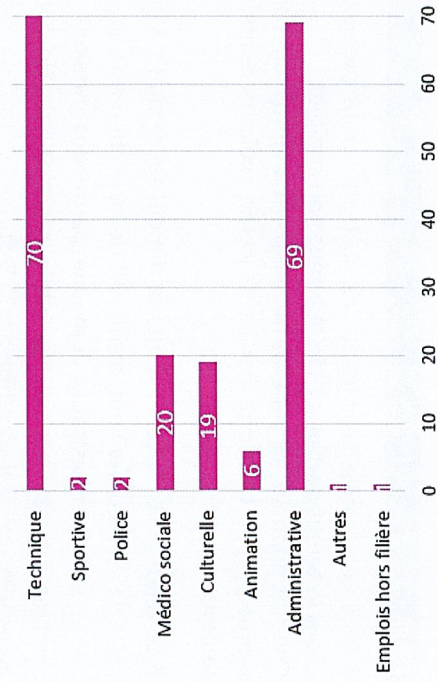
Les cadres d'emploi les plus représentés chez les femmes



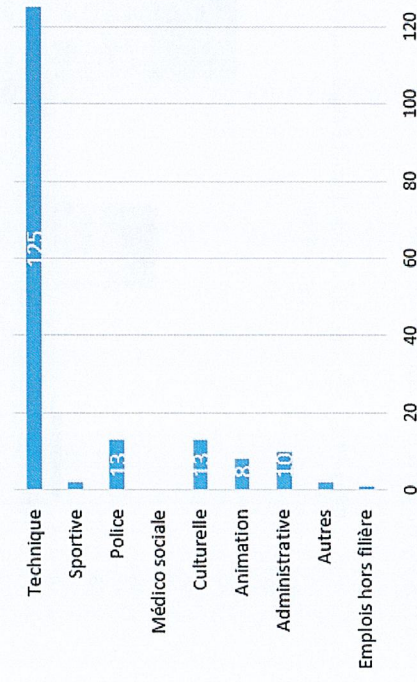
Les cadres d'emploi les plus représentés chez les hommes



La répartition des femmes par filière

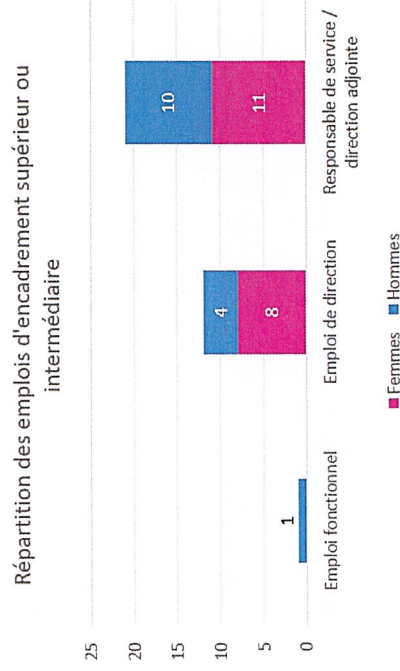


La répartition des hommes par filière



POSITIONNEMENT DES FEMMES DANS L'EMPLOI (suite)

Les femmes sont largement représentées dans les emplois de direction (CODIR) et en répartition similaire sur les emplois de responsables de service et direction adjointe. Le poste de DGS (emploi fonctionnel) est occupé par un homme. La situation est inchangée par rapport à 2023, il n'y a pas eu de turn over sur ces postes.

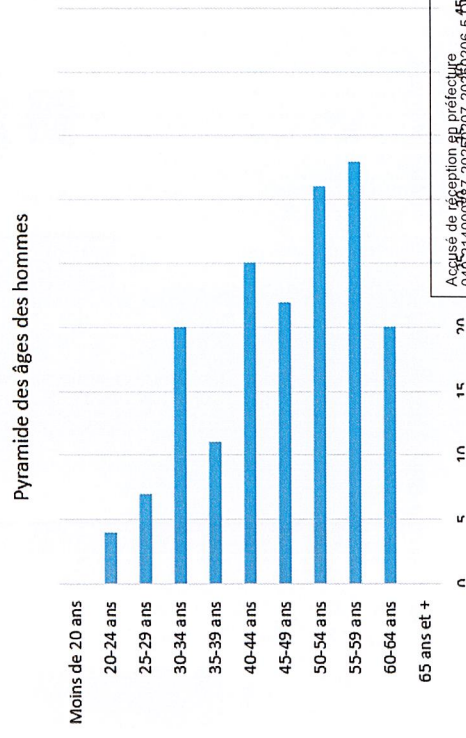
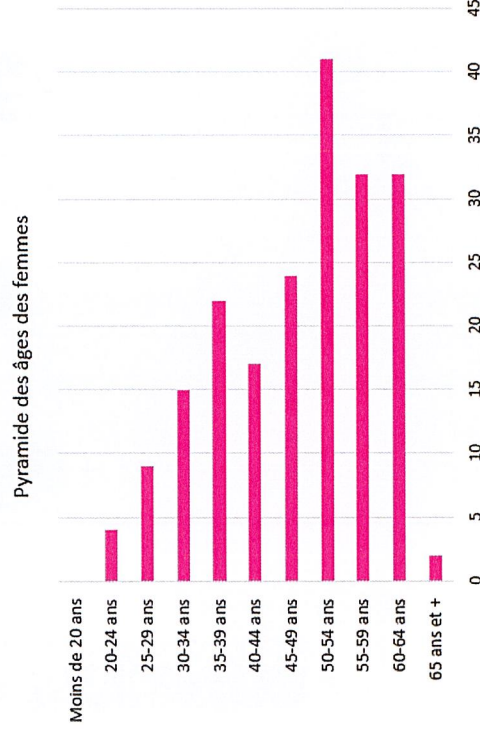


TEMPS DE TRAVAIL

- 85% des femmes occupent des postes à temps plein (dont 11% ont choisi le temps partiel) et 15% à temps non complet. Chez les hommes, ce sont 8% qui exercent à temps non complet et 1% à temps partiel. Le temps partiel concerne toujours majoritairement les femmes.
- Le télétravail concerne majoritairement les femmes à la Ville de DAX (28% de l'effectif féminin, contre 9% de l'effectif masculin), qui occupent des postes administratifs dont une partie des missions peuvent être rendues à distance grâce aux outils informatiques (logiciels métiers et accès VPN) mis à disposition par la DISI.

PYRAMIDE DES AGES

Des pyramides des âges assez similaires chez les hommes et les femmes, toutefois le vieillissement s'accroît désormais plus chez les hommes, ces derniers partant souvent plus tôt à la retraite, grâce au dispositif des carrières longues (83% des départs en carrière longue concernent des hommes).



► L'agent moyen est de 48 ans. Il est désormais plus haut chez les femmes (48 ans) que chez les hommes (47 ans).

► Entre janvier 2025 et janvier 2027, ce sont :
32 agents hommes qui atteindront l'âge potentiel de départ à la retraite
42 agents femmes qui atteindront l'âge potentiel de départ à la retraite

MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Mouvement	Total femmes	Total hommes
Entrées	6	13
Sorties	16	18
Turn Over Mensuel	0,48%	0,74%
Effectifs Totaux	190	175

En 2024, 21% des recrutements sur emploi permanent sont des femmes.

En 2024, on comptabilise des effectifs féminins dans des secteurs d'activité où elles étaient peu représentées jusqu'à présent :

- 2 femmes dans les effectifs de la police municipale,
- 4 femmes dans les effectifs des parcs et jardins.

PROMOTION – DEROULEMENT DE CARRIERE

- 14 femmes ont bénéficié d'un avancement de grade, et 7 hommes.
- 2 femmes ont bénéficié d'une promotion interne, et 3 hommes.

SIGNALEMENTS

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

FORMATION

► En proportion, chez les agents de catégorie A et B, en 2024 les femmes ont été moins nombreuses que les hommes à suivre des formations. En catégorie C, la proportion est équivalente chez les femmes et les hommes.

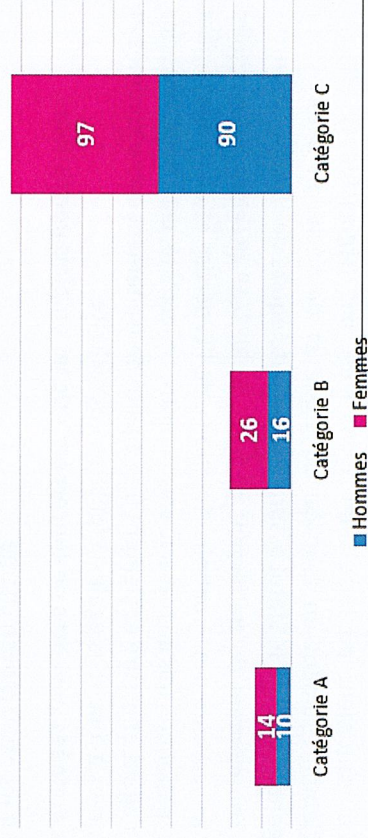
Part des agents ayant participé à au moins une action de formation dans l'année



COMPTE EPARGNE TEMPS

► Le compte épargne temps concerne autant les hommes que les femmes.

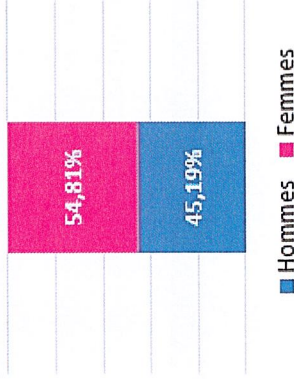
Nombre d'agents ayant un CET au 31 décembre



ABSENTEISME

La répartition des absences pour maladie montre que le volume des jours d'absence est un peu plus important chez les femmes que chez les hommes. On constate de façon générale, une baisse importante de l'absentéisme.

Répartition des journées d'absences pour maladie



Dans le détail, les femmes ont plus d'arrêt pour maladie ordinaire et accident de service ; les hommes sont plus concernés par les arrêts liés aux pathologies lourdes.

	HOMMES	FEMMES
Taux d'absentéisme pour raison médicale	4,76%	5,04%
Taux d'exposition	40,46%	47,47%
Durée moyenne d'arrêt	30,67	20,83
Fréquence d'arrêt (pour 100 agents)	57	88

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

REMUNERATION

Le traitement de base d'un agent n'est pas négociable et est fixé réglementairement en fonction du grade et de l'échelon détenus par l'agent. A ce titre, le statut assure une parfaite équité de rémunération.

En complément du traitement de base, le RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel) mis en place au sein de notre collectivité, est lié aux fonctions de l'agent et assure également une égalité de traitement entre hommes et femmes à fonctions égales à fonction équivalente.

Les données suivantes ne concernent que les emplois permanents.

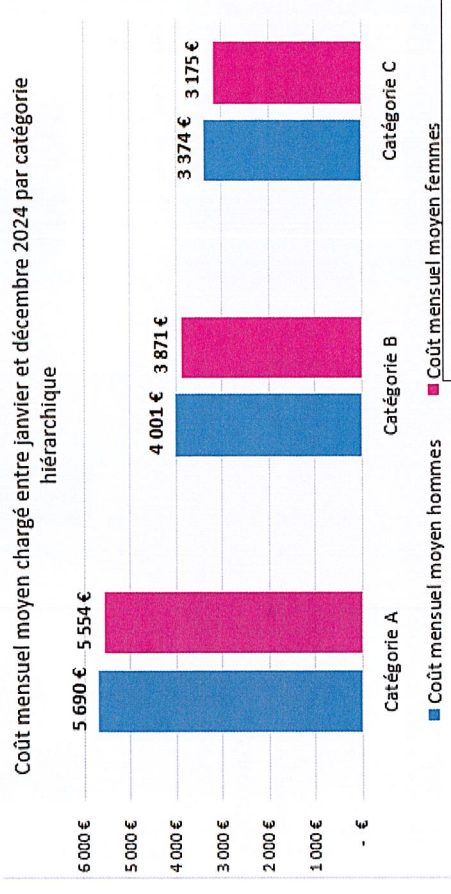
Coût mensuel moyen chargé



+ 4,01 % par rapport à la période janv-déc. 2023

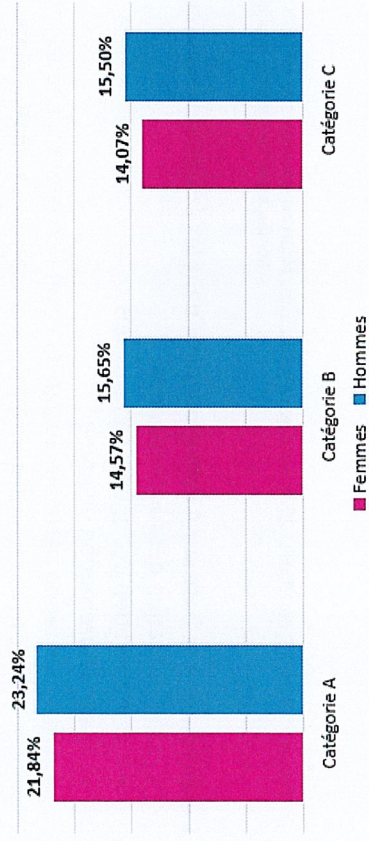
+ 2,47 % par rapport à la période janv-déc. 2023

L'écart moyen se réduit par rapport à 2023 (de 174 € à 128 € en 2024). L'évolution des coûts moyens (femmes et hommes) est principalement liée au GVT ainsi qu'aux mesures de revalorisations indiciaires de 2024.



REMUNERATION

Part de régime indemnitaire sur la rémunération brute par catégorie hiérarchique



Des écarts en faveur des hommes mais non significatifs et qui ne s'accroissent pas.

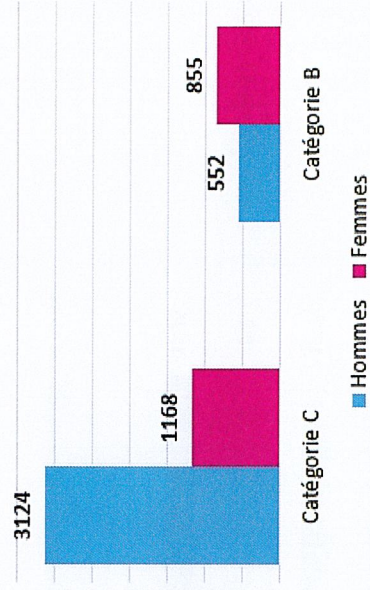
Dépense brute moyenne par catégorie hiérarchique



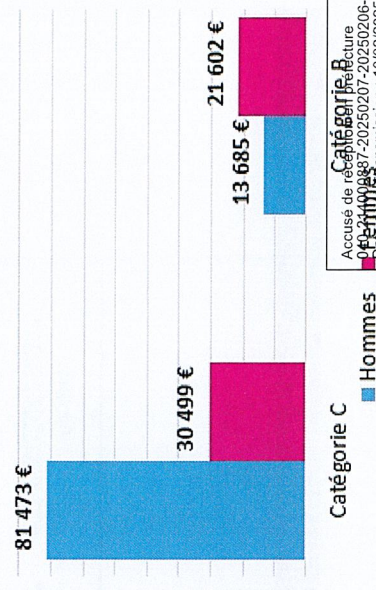
L'écart entre la dépense brute moyenne par catégorie hiérarchique reste quasi similaire dans les trois catégories hiérarchiques. Globalement les écarts restent faibles.

► Les heures supplémentaires sont très majoritairement effectuées par les hommes (agents de catégorie C des services techniques mobilisés pour les fêtes de Dax). Toutefois, en 2024, année d'élections, les femmes de catégorie B ont généré plus d'heures supplémentaires que les hommes. A noter, que 70 % des heures complémentaires sont réalisées par les femmes (davantage concernées par des emplois à temps non complet).

Nombre d'heures supplémentaires réalisées par les agents de catégories B et C



Montants versés aux agents de catégories B et C au titre des heures supplémentaires



LES RESULTATS DE L'INDEX EGALITE 2023 DE LA VILLE DE DAX (nouvelle obligation de publication en 2024)



COMMUNE DE DAX

93/100

DGCL
Direction générale
des collectivités locales

Contact :
daxcl-index@daxcl.gouv.fr

Score global

93/100

1/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires

65/70

2/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels sur emploi permanent

13/15

3/ Écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes (taux de promus / promouvables)

0/0

Non concerné en 2023

4/ Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations

15/15

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

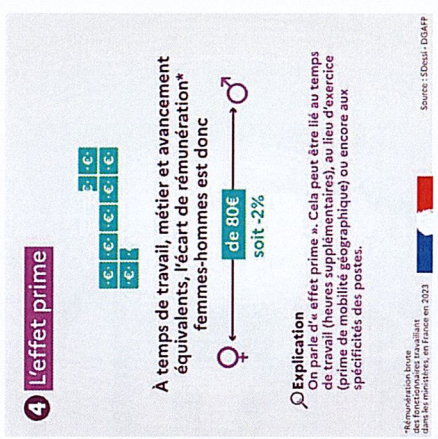
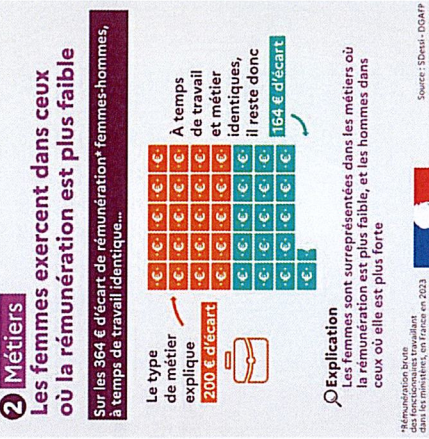
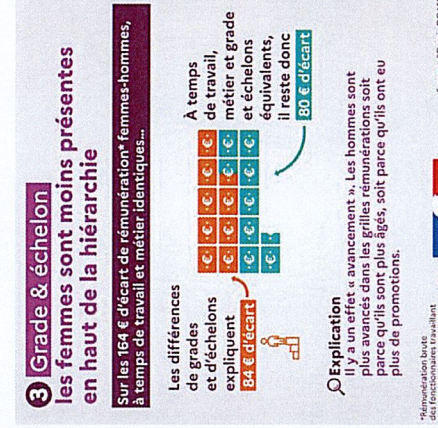
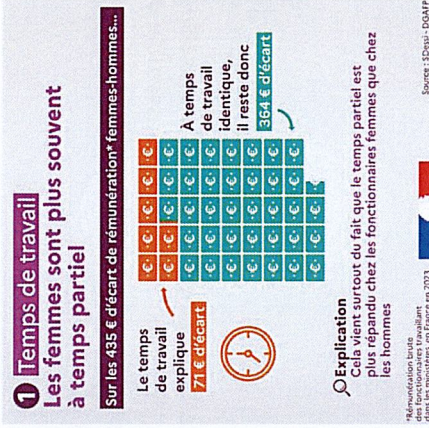
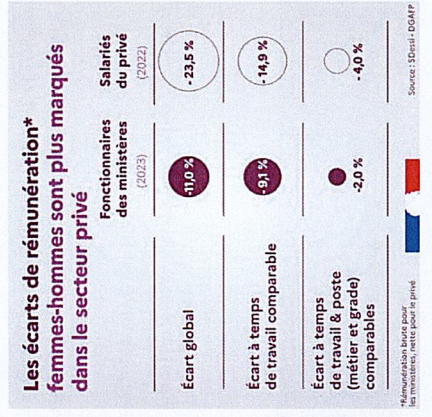
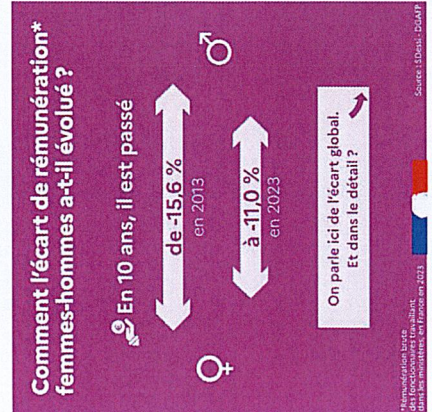
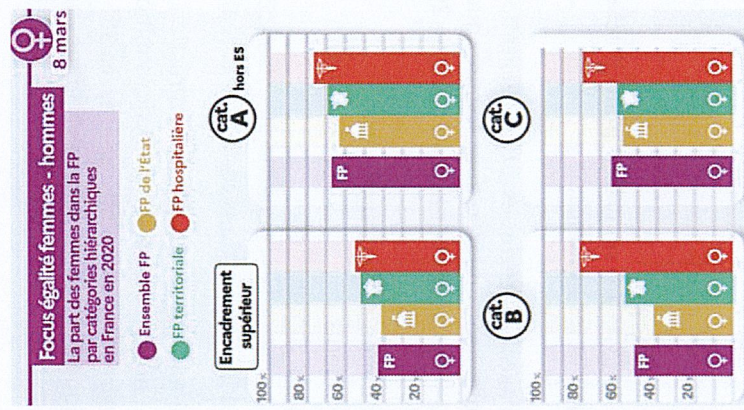
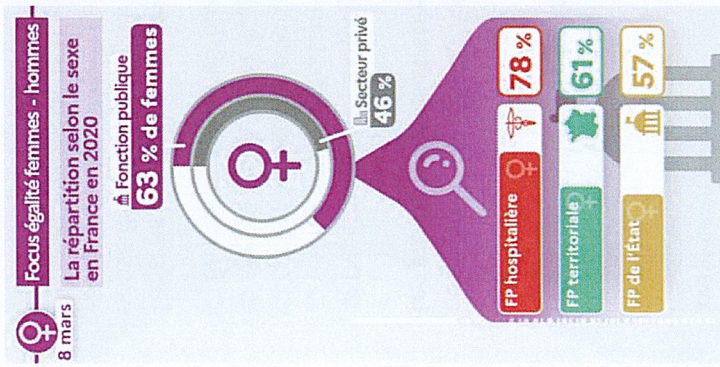
L'index égalité se base sur 4 indicateurs évaluant les écarts entre les femmes et les hommes :

- rémunération des fonctionnaires,
- rémunération des agents contractuels,
- taux de promotion de grade,
- représentation parmi les 10 agents ayant perçu les plus hautes rémunérations.

L'index se calcule avec un outil informatique de calcul automatisé élaboré par les CDG. Chaque collectivité a pour objectif d'atteindre la note de 75/100. Si cette note n'est pas atteinte, les actions prévues pour l'atteindre (ou objectifs de progression) doivent être publiées et communiquées à la préfecture avant le 15 novembre. Un délai de 3 années est imposé pour la réalisation des objectifs. S'ils ne sont pas atteints, le Préfet pourra appliquer une pénalité de 0,1 à 1% de la masse salariale annuelle brute. L'index égalité 2023 de la Ville de Dax a été présenté en séance de CST le 08/10/2024

QUELQUES DONNEES AU NIVEAU NATIONAL

Sources : DGAFP – chiffres clés 2023. SDessif DGAF 2024



2 – Mise en perspective des actions RH sous le prisme du plan d’actions pluriannuel 2024-2026

Le présent bilan chiffré ne montre pas de distorsion structurelle entre les femmes et hommes et s’inscrit dans les données référencées au niveau national.

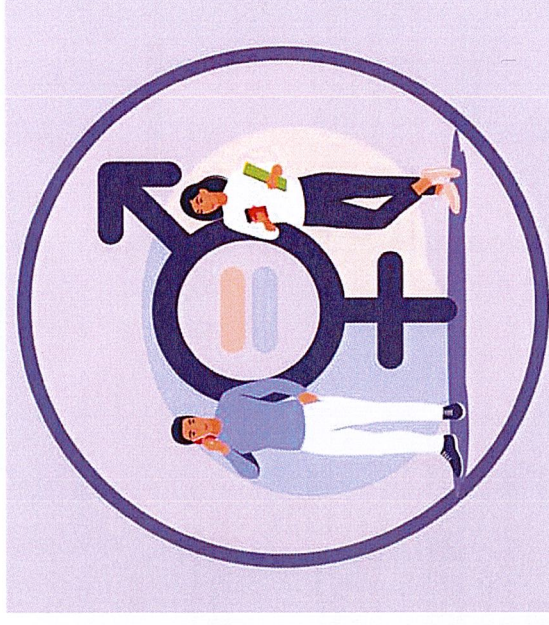
Le principe de l’égalité Femmes – Hommes est pris en compte dans l’ensemble des projets de la Direction des Ressources Humaines et tout particulièrement dans le projet de GPEEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois des Effectifs et des Compétences) où l’évolution des métiers met en avant cette priorité.

L’année 2024 a permis de lancer un nouveau plan d’action pluriannuel sur l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Cela implique la définition d’axes stratégiques et la réalisation d’actions concrètes. Cette question est désormais naturellement intégrée dans l’action quotidienne RH de nos services. Les principaux axes stratégiques poursuivis par le plan d’action 2024-2026 :

- ➡ Développer une approche commune et partagée
- ➡ Identifier des indicateurs pertinents
- ➡ Définir les actions prioritaires et communiquer
- ➡ Mettre en œuvre et évaluer les impacts et la pertinence des actions
- ➡ Être innovant, ambitieux et définir des actions concrètes et réalistes

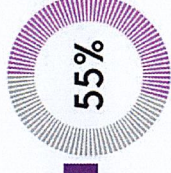
Un référent égalité est désigné en interne au sein de la direction des ressources humaines et un comité de veille a été installé en 2024. Il se réunira à nouveau en 2025 pour faire un point d’étape sur les actions initiées et sur celles à venir. Ce comité a rassemblé des élus du CST, des représentants du personnel et des agents volontaires des différents services. La 1^{ère} réunion a permis de poser les bases de ce nouveau plan d’actions et d’échanger sur la vision de chacun sur la thématique de l’égalité femmes hommes au sens large.



AXE n°1 - INTEGRER PLEINEMENT L'EGALITE FEMMES HOMMES DANS NOTRE POLITIQUE RH

⇒ Nos actions qui se poursuivent dans le cadre du nouveau plan d'action

- Suivi de tableaux de bord de mesure et de comparaison
- Désignation d'un référent égalité sur le versant RH
- Sensibilisation des agents et de l'encadrement sur les questions d'égalité et formation de l'encadrement
- Partenariats avec des acteurs externes en matière d'égalité professionnelle
- Production annuelle du rapport en matière d'égalité
- Mise en place d'une évaluation quantitative et qualitative du plan d'action
- Participation active au réseau égalité professionnelle départemental
- Intégration des enjeux égalité au sein de nos lignes directrices de gestion RH



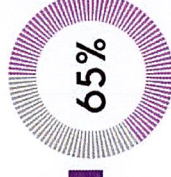
⇒ Les perspectives du nouveau plan d'action : point d'étape 1^{ère} année (2024)

- Fait** ➔ **En cours** **A mettre en œuvre**
- Mettre en place un comité de veille / d'analyse et de réflexion en interne
- Développer de nouveaux indicateurs genrés pour un suivi fin et un pilotage efficace (via des logiciels interne ADELYCE et MANTY)
- Enrichir le rapport égalité avec les nouveaux indicateurs identifiés
- Réaliser l'index égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- Suivre les évolutions réglementaires et leur application et développer un calendrier partagé en matière de production de données
- Créer des temps d'échanges dédiés sur ces questions au niveau des instances (codir, cst...)
- Se former et s'informer régulièrement sur cette thématique au niveau RH : webinaire égalité, un facteur de QVCT, au bénéfice de tous et toutes (weka conférences/MINT) et webinaire lancement LIVRET PARTAGE d'accueil des référentes et référents égalité femmes-hommes en Nouvelle-Aquitaine, porté par la Direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité en Nouvelle-Aquitaine, et co-financé par l'ARS et fonds en faveur de l'égalité professionnelle
- ➔ Partager ces informations avec les services / directions sous forme de tableau de bord
- Procéder à l'auto évaluation de nos pratiques via l'outil développé par l'Observatoire de la parité
- Alimenter régulièrement un benchmark en matière d'égalité dans les collectivités locales
- Développer des sessions de formation et de sensibilisation à l'attention des agents
- Définir les actions prioritaires et communiquer auprès des agents via des supports dédiés et créés
- Relayer auprès des agents l'information sur les actions et événements organisés par la Collectivité
- Trouver et identifier des sources de financements, subventions et partenariats pour renforcer nos actions
- Imaginer des actions ou communications spécifiques à des moments de l'année

AXE n°2 – EVALUER, PREVENIR ET LE CAS ECHEANT, LES ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

⇒ Nos actions qui se poursuivent dans le cadre du nouveau plan d'action

- Développement d'une politique de régime indemnitaire égalitaire au regard des fonctions
- Analyse des rémunérations et des écarts éventuels
- Veille régulière sur les questions de rémunération lors des recrutements, nominations



⇒ Les perspectives du nouveau plan d'action : point d'étape 1^{ère} année (2024)

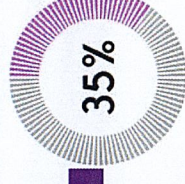
Fait ➔ En cours A mettre en œuvre

- Développer nos indicateurs de veille en matière de rémunération via nos outils RH
- Enrichir le rapport égalité avec des indicateurs identifiés en matière de rémunération
- Utiliser l'outil de calcul des écarts de rémunération pour la fonction publique (via l'index)
- Affiner le diagnostic actuel en prenant en compte d'autres composantes de la rémunération telles que les heures supplémentaires, les astreintes, les indemnités diverses
- Prendre en compte cette question dans le cadre des travaux à mener sur les régime indemnitaire
- Etablir une cartographie sexuée des métiers et des fonctions (en identifiant les différents niveaux hiérarchiques)

AXE n°3 – GARANTIR L'ÉGAL ACCES DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CADRES D'EMPLOIS, GRADES ET EMPLOIS DE LA FONCTION PUBLIQUE

⇒ Nos actions qui se poursuivent dans le cadre du nouveau plan d'action

- Garantie des conditions de recrutement égalitaires
- Veille sur le maintien d'un équilibre sexué dans les promotions et nominations
- Veille sur une gestion de carrière égalitaire
- Diffusion de l'ensemble des postes vacants à la mobilité interne
- Féminisation ou masculinisation des titres, grades et fonctions
- Ecriture non genrée des offres d'emploi et des fiches de postes
- Examen des propositions d'avancements promotions (campagnes annuelles) et partage des données avec directeurs et organisations syndicales
- Approche préventive sur le volet de la sécurité et santé afin de permettre à l'ensemble des agents d'accéder aux emplois et diminuer la pénibilité
- Respect des ratios sexués dans la nomination sur les emplois fonctionnels et de la déclaration annuelle



⇒ Les perspectives du nouveau plan d'action : point d'étape 1^{ère} année (2024)

- Fait** ➔ **En cours** **A mettre en œuvre**
- Déconstruire les stéréotypes sur les métiers et développer l'ouverture des métiers à tous les sexes
- Tenir compte des équilibres sexués dans la formalisation des tableaux d'avancement et des statistiques d'avancement
- Etablir des analyses de candidatures et des comptes rendus d'entretiens de recrutement respectant le principe d'égalité professionnelle
- ➔ Développer des campagnes de communication interne sur les femmes en situation d'encadrement (via l'école interne du management)
- ➔ Elaborer un guide interne du recrutement intégrant les dispositions légales et réglementaires relatives à la discrimination et prenant en compte les questions d'égalité
- ➔ Travailler sur la thématique égalité professionnelle et management (charte managériale, des valeurs, promotion de l'égalité professionnelle dans les pratiques managériales)
- Développer des témoignages d'agents / vidéos / visuels permettant de valoriser des femmes ou des hommes sur des métiers en tension ou avec une mixité quasi inexistante
- Intégrer le diagnostic de mixité des métiers au rapport égalité femmes hommes

AXE n°4 – FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE

⇒ Nos actions qui se poursuivent dans le cadre du nouveau plan d'action

- Mise en œuvre du télétravail
- Mise en œuvre des horaires variables
- Accompagnement des agents et des services dans le cadre de la gestion des congés familiaux
- Politique d'action sociale menée par la collectivité en direction des agents pour faciliter cette conciliation vie professionnelle – vie personnelle
- Diminution de la précarité des emplois à temps non complet souvent occupés par des femmes en mutualisant ou en augmentant les heures quand cela est possible afin de tendre vers des temps complets
- Prise en compte des aménagements d'horaires de travail liés à la grossesse et après la naissance,



⇒ Les perspectives du nouveau plan d'action : point d'étape 1^{ère} année

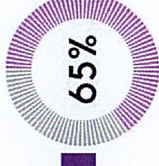
Fait ➔ En cours A mettre en œuvre

- Renforcer l'accompagnement à la reprise d'activité après un congé pour motifs parentaux en prévenant les déconnexions et en facilitant la réintégration
- Organiser le soutien et le relai vers des ressources spécialisées les agents confrontés à des difficultés sociales, économiques ou personnelles
- Mettre à jour les autorisations d'absences exceptionnelles liées à la maternité dans le cadre de notre règlement temps de travail
- ➔ Réfléchir aux modes d'accompagnement des agents dans la conciliation de leurs de temps de vie : un enjeu de qualité de vie au travail et de performance professionnelle
- Développer la communication auprès des agents sur les dispositifs existants dans la collectivité en faveur de ce principe via une note d'information ou un guide spécifique

AXE n°5 – PREVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCE, DE HARCELEMENT MORAL OU SEXUEL AINSI QUE LES AGISSEMENTS SEXISTES

⇒ Nos actions qui se poursuivent dans le cadre du nouveau plan d'action

- Gestion concrète et la résolution des situations de signalement
- Actions de communication sur la mise en œuvre du dispositif interne de signalement des actes de violence, de harcèlement et d'agissements sexistes ou de toutes formes de discriminations
- Actions de prévention sur ces questions via des informations, sensibilisations
- des temps d'échange réguliers en interne sur ces questions avec les acteurs concernés
- Sensibilisation des membres du CODIR sur les thèmes du harcèlement sexuel et agissements sexistes ainsi que des assistants de prévention et des membres de la FSSSCT
- Mise en place d'une cellule interne pluridisciplinaire de gestion de ces signalements
- Intégration de ces questions dans le cadre du cycle de management interne
- Ressources internes et externes sur la gestion de ces problématiques



⇒ Les perspectives du nouveau plan d'action : point d'étape 1^{ère} année

Fait ➔ En cours A mettre en œuvre

- Effectuer des campagnes de communication régulières sur le dispositif de signalement et accompagner la parole
- Poursuivre la professionnalisation et la structuration du processus de signalement
- Intégrer le recensement de ces situations et le nombre de signalements traités dans le cadre du rapport égalité
- Prévenir toutes formes de violences, harcèlement, discriminations via des actions concrètes (formations, communication, création d'affiches, création d'une rubrique dédiée sur l'intranet...)
- Poursuivre les cycles d'information / sensibilisation / formation

PARTIE 2 - Bilan des politiques publiques mises en œuvre sur le territoire pour favoriser l'égalité femmes-hommes

Données chiffrées territoriales

Evolution et structure de la population à DAX (dernières données INSEE sur 2021 – publication décembre 2024)

POP T0 - Population par grandes tranches d'âges

Âge	2010		2015		2021	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Ensemble	20 665	100,0	20 683	100,0	21 347	100,0
0 à 14 ans	2 666	12,9	2 536	12,3	2 469	11,6
15 à 29 ans	3 966	19,2	3 638	17,6	3 702	17,3
30 à 44 ans	3 291	15,9	3 325	16,1	3 245	15,2
45 à 59 ans	4 023	19,5	3 998	19,3	4 015	18,8
60 à 74 ans	3 533	17,1	3 780	18,3	4 420	20,7
75 ans ou plus	3 187	15,4	3 406	16,5	3 496	16,4

Sources : Insee, RP2010, RP2015 et RP2021, exploitations principales, géographie au 01/01/2024.

POP T6 - Population de 15 ans ou plus par sexe, âge et catégorie socioprofessionnelle en 2021

Catégorie socioprofessionnelle	Hommes		Femmes		Part en % de la population âgée de		
					15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 ans ou +
	Nombre	%	Nombre	%	%	%	%
Ensemble	8 212	100,0	10 763	100,0	100,0	100,0	100,0
Agriculteurs exploitants	8	0,1	4	0,2	0,2	0,0	0,0
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	440	2,0	262	6,9	6,9	1,7	1,7
Cadres et professions intellectuelles supérieures	556	2,1	492	10,1	10,1	3,0	3,0
Professions intermédiaires	974	8,7	1 228	22,4	22,4	4,2	4,2
Employés	709	20,6	2 197	26,1	26,1	5,7	5,7
Ouvriers	1 820	15,6	472	21,9	21,9	3,7	3,7
Retraités	2 601	0,0	4 389	0,2	0,2	74,6	74,6
Autres personnes sans activité professionnelle	1 104	50,8	1 718	12,2	12,2	7,1	7,1

Source : Insee, RP2021 exploitation complémentaire, géographie au 01/01/2024.

POP T3 - Population par sexe et âge en 2021

Âge	Hommes		Femmes	
	Nombre	%	Nombre	%
Ensemble	9 548	100,0	11 799	100,0
0 à 14 ans	1 244	13,0	1 226	10,4
15 à 29 ans	1 862	19,5	1 840	15,6
30 à 44 ans	1 565	16,4	1 680	14,2
45 à 59 ans	1 934	20,3	2 080	17,6
60 à 74 ans	1 800	18,9	2 619	22,2
75 à 89 ans	1 009	10,6	1 905	16,1
90 ans ou plus	133	1,4	448	3,8

Source : Insee, RP2021 exploitation principale, géographie au 01/01/2024.

ACT T3 - Salariés de 15 à 64 ans par sexe, âge et temps partiel en 2021

Âge	Hommes		Femmes	
	Nombre	dont % temps partiel	Nombre	dont % temps partiel
Ensemble	3 066	9,7	3 291	24,3
15 à 24 ans	462	19,9	398	30,0
25 à 54 ans	2 143	8,2	2 248	21,0
55 à 64 ans	461			

Accusé de réception en préfecture
040-21-4000887-20250207-20250206-5-DE
Date de télétransmission : 10/02/2025

Source : Insee, RP2021 exploitation principale, géographie au 01/01/2024.

FAM T1 - Ménages selon leur composition

Type de ménages	Nombre de ménages				Population des ménages				
	2010	%	2015	%	2021	%	2010	2015	2021
Ensemble	11 152	100,0	11 548	100,0	12 262	100,0	19 821	19 812	20 627
Ménages d'une personne	5 755	51,6	6 314	54,7	6 992	57,0	5 755	6 314	6 992
Hommes seuls	2 317	20,8	2 453	21,2	2 677	21,8	2 317	2 453	2 677
Femmes seules	3 438	30,8	3 860	33,4	4 314	35,2	3 438	3 860	4 314
Autres ménages sans famille	254	2,3	250	2,2	181	1,5	581	583	384
Ménages avec famille(s) dont la famille principale est :	5 143	46,1	4 985	43,2	5 090	41,5	13 484	12 915	13 252
Un couple sans enfant	2 532	22,7	2 463	21,3	2 559	20,9	5 207	5 031	5 168
Un couple avec enfant(s)	1 511	13,6	1 374	11,9	1 410	11,5	5 579	5 112	5 277
Une famille monoparentale	1 099	9,9	1 148	9,9	1 121	9,1	2 698	2 773	2 807

Sources : Insee, RP2010, RP2015 et RP2021, exploitations complémentaires, géographie au 01/01/2024.

FOR T2 - Diplôme le plus élevé de la population non scolarisée de 15 ans ou plus selon le sexe en 2021

Diplôme	Ensemble		Hommes		Femmes	
	Ensemble	%	Ensemble	%	Ensemble	%
Population non scolarisée de 15 ans ou plus	17 387		7 555		9 833	
Part des titulaires en %						
Aucun diplôme ou certificat d'études primaires	23,4		20,4		25,8	
BEPC, brevet des collèges, DNB	6,2		5,3		7,0	
CAP, BEP ou équivalent	26,4		30,3		23,4	
Baccalauréat, brevet professionnel ou équivalent	17,3		17,7		17,0	
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 2	9,9		9,3		10,4	
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 3 ou bac + 4	8,9		8,1		9,4	
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 5 ou plus	7,9		8,9		7,1	

Source : Insee, RP2021 exploitation principale, géographie au 01/01/2024.

SAL G1 - Salaire net horaire moyen (en euros) selon la catégorie socioprofessionnelle en 2022

	Ensemble	Femmes	Hommes
Ensemble	13,5	12,5	14,3
Cadres*	24,2	21,2	26,0
Professions intermédiaires	15,2	14,2	16,1
Employés	11,2	11,0	11,7
Ouvriers	11,6	10,2	12,0

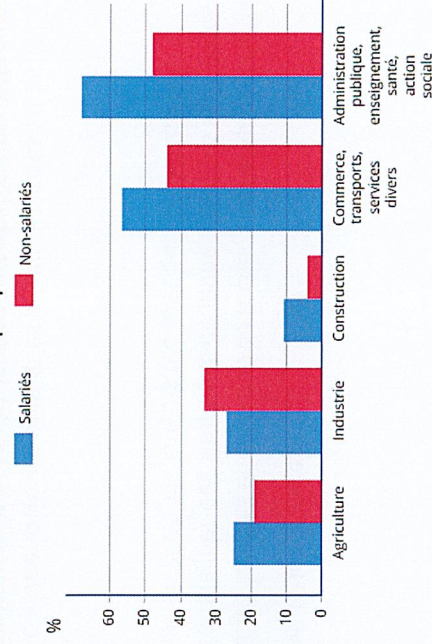
* Cadres, professions intellectuelles supérieures et chefs d'entreprises salariés

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

Source : Insee, Bases Tous salariés, fichier salariés au lieu de résidence en géographie au 01/01/2024.

EMP G4 - Taux de féminisation des emplois par statut et secteur d'activité en 2021

EMP G4 - Taux de féminisation des emplois par statut et secteur d'activité en 2021



Source : Insee, RP2021 exploitation complémentaire lieu de travail, géographie au 01/01/2024.

SAL G3 - Écart de salaire net horaire moyen entre les femmes et les hommes selon la catégorie socioprofessionnelle en 2022

	Écart (en %)
Ensemble	-12,1
Cadres*	-18,4
Professions intermédiaires	-11,6
Employés	-5,7
Ouvriers	-14,7

Les actions menées sur le territoire en 2024

La poursuite des actions en matière d'emploi et d'insertion professionnelle

Dans le cadre des objectifs fixés par le contrat de ville, la mobilisation des partenaires et des dispositifs institutionnels du Service public de l'emploi (SPE) constitue un axe fort :

- ✓ mieux faire connaître aux publics les ressources et services proposés par le SPE,
- ✓ renforcer la coordination des acteurs,
- ✓ et assurer le suivi des parcours des demandeurs d'emploi.

Les axes privilégiés sont les suivants :

- Adapter les pratiques et les réponses aux besoins du quartier
- Favoriser l'employabilité des jeunes et des femmes
- Développer une politique d'ouverture hors quartier et de soutien à l'autonomie en faveur des femmes.

La référente emploi de la Maison des citoyens de la ville de Dax est un soutien, elle accompagne les femmes en situation de recherche d'emploi et de demande de stage. Des liens sont également créés avec le service Jeunesse de la Ville de DAX, pour accompagner des situations de jeunes femmes étudiantes parfois en situation précaire, pour l'accès à un 1^{er} emploi ou à un stage au sein des services municipaux. En 2024, ce sont 3 situations qui ont pu aboutir.

Les actions dans le cadre des QPV de la Ville de DAX

La 1^{ère} intention du contrat de ville 2024-2030 sera de mobiliser les moyens du droit commun comme socle des politiques publiques mises en œuvre au profit des femmes habitantes les quartiers prioritaires de la ville de Dax. La sortie de la pauvreté par le retour à l'emploi des femmes est un des enjeux de ce nouveau contrat de ville 2024-2030, grâce à des actions pour lever les freins périphériques : mode de garde, santé, logement, mobilité.

Le dispositif « quartiers d'été »

Le dispositif de l'Etat " Quartiers d'été " vise à soutenir des projets en direction des habitants des Quartiers Prioritaires de la Ville (QPV) se déroulant durant la période estivale. L'Agence Nationale de Cohésion des territoires a confirmé la reconduction du dispositif " Quartiers d'été " en 2024. Pour rappel, les quartiers prioritaires concernés à ce stade sont : le quartier du Sablar, le quartier de Cuyès, le quartier du Gond.

Le dispositif " Quartiers d'été " met en avant les thématiques suivantes :

- l'accès aux sports, à la culture en lien avec le dispositif " Été culturel " ,
- l'accès aux séjours de vacances, en lien avec les dispositifs " Vacances apprenantes " pour les enfants et les adolescents et l'appel à projet " ANCT / ANCV " pour les jeunes de 16 à 25 ans,
- la continuité éducative et le soutien à la parentalité,
- l'accès à la santé,
- l'insertion professionnelle,
- la lutte contre la fracture numérique, l'accès aux mobilités,
- la préservation de l'environnement et de la nature en ville.

Les enjeux transversaux suivants sont également soulignés :

- favoriser les actions inter-quartiers, intergénérationnelles et bénéficiant aux jeunes filles et aux femmes,
- favoriser l'engagement,
- veiller à la présence des professionnels de terrain dans les quartiers.

Les actions déposées dans le cadre de l'appel à projets politique de la ville 2024 ciblent prioritairement les habitants des quartiers prioritaires de la politique de la ville de l'agglomération du Grand Dax : les quartiers du Sablar, de Cuyès et du Gond.

Les projets proposés s'inscrivent dans les axes prioritaires et transversaux identifiés dans le contrat de ville 2024-2030, avec un enjeu important sur le respect du principe d'égalité femmes hommes. Les projets validés dans le cadre de l'appel à projet politique de la ville 2024 ont été financés à hauteur de 16 500 € .
Les projets soutenus :

- des actions de retour à l'emploi,
- des actions de soutien à la fonction parentale
- de l'accès facilité à la pratique sportive au féminin

Les actions autour du sport

La Maison des citoyens a mis en place une action autour de la marche nordique réservée aux femmes.

La marche nordique a lieu tous les mardis matins et est animée par Upholep. Ces derniers proposent également un séjour avec des activités autour du bien-être sur le côté landaise et un séjour à Paris avec des activités sportives. Cette activité permet aux personnes d'être en bonne physique, de se sentir bien, de reprendre confiance en elle pour certaines. Cette activité a permis aux participantes de créer du liens. A la fin de l'année, ces dernières ont pris l'initiative d'organiser un petit déjeuner à la Maison des citoyens. 15 femmes participent à cette action.

Cette action sera reconduite sur 2025 avec de nouvelles actions permettant aux mères de famille de prendre du temps pour elles, notamment lors d'une 1ère journée détente programmée (restaurant, balnéo). D'autres animations seront proposées en co construction avec les mères de famille volontaires.

Les actions autour de la santé

Le constat dressé :

- Une prévalence de maladie chronique (diabète, asthme, dépression, hypertension artérielle)
- Une part importante d'habitants en surpoids 54.4% (10.4 points par rapport aux habitants des autres quartiers)
- Une moins bonne perception de santé : 54% estiment être en bonne santé
- Une plus faible espérance de vie avec deux fois plus de risques de décéder avant 75 ans que dans les quartiers aisés
- 1/3 des activités quotidiennes limitées en raison de problème de santé

L'enjeu de s'intéresser à la sante des femmes dans les quartiers prioritaires de ville est nettement identifié dans le contrat de ville 2024-2030.

Le suivi gynécologique et de prévention sont des priorités en termes d'accès à la santé pour les femmes. Des actions favorisant des consultations gynécologiques au moins une fois par an seront à prévoir. Elle permettront de faire le point sur la contraception, le dépistage des infections sexuellement transmissibles, des cancers féminins.

La précarité constitue une source d'inégalité sociale face à la santé. Pour les femmes en situation de précarité c'est neuf fois moins de chance d'accéder aux soins que la population générale. Le constat de Santé Publique France évoque une surmortalité 2 fois plus élevée face aux cancers. Le 6 mai 2024, le Directeur Général de l'ARS a défini des priorités. Il souhaite mobiliser un recentrage des ressources et actions autour de santé publique sur le dépistage organisé du cancer du sein à l'attention des femmes des QPV.

Le Centre Régional de Coordination des Dépistages Organisés des cancers en nouvelle Aquitaine en partenariat avec la Communauté d'Agglomération du Grand Dax a organisé à l'occasion de la semaine portes ouvertes Espaces France 3 journées de dépistage sur les QPV de Dax du 7 au 11 octobre 2024 (une journée par quartier, Quartier de Cuyès, du Gond et du Sablar).

Ce centre régional a également proposé trois journées d'information, de sensibilisation au dépistage organisé du cancer du sein en collaboration du Bus Prévention de Ramsay. Durant ces temps d'échanges, des rendez-vous « personnalisés » avec le Centre d'Imagerie Médicale du choix de la personne ont été organisés. Les actions menées sur Dax : les 19/11 et 10/12 au Gond puis les 22/11 et 11/12 à Cuyès.

La sécurité et la prévention de la délinquance

La police municipale œuvre au quotidien sur le territoire pour prévenir toutes formes de violences sur les différents publics. Dans le cadre de son action au plus près du terrain, une attention particulière est faite sur le respect de l'égalité de traitement des femmes et des hommes, de la lutte contre toutes les formes de violences et de discriminations. Les personnels de police sont régulièrement formés et sensibilisés à ces questions.

L'intégration récente de personnels féminins au sein des équipes de police permet d'ajuster les actions et interventions notamment auprès du public féminin. Cette mixité nouvelle des équipes de police municipale constitue une réelle plus-value pour les actions menées.

En 2024, des campagnes de sensibilisation ont également été mises en place lors des fêtes de Dax sur l'« attitude responsable » du festayre. Les différents services de prévention et de secours mobilisés autour de l'évènement sont également sensibilisés à ces questions.

L'accès aux droits

L'association info droits, financée dans le cadre de la politique de la ville, soutient financièrement des projets sur le territoire pour l'organisation de permanences et d'actions collectives. Les interventions ont lieu dans les quartiers prioritaires du Gond, Cuyès, et Sablar.

Ces interventions permettent d'aborder de nombreuses thématiques tels que la citoyenneté les discriminations, les violences conjugales mais aussi plus largement toutes infractions pénales. Les conseillers de France services (service Agglomération du Grand Dax) interviennent au quotidien au cœur des territoires pour accompagner les usagers dans les démarches administratives du quotidien. Ils accompagnent plus particulièrement un public féminin à hauteur de 62 %. Le soutien aux démarches administratives (exemple : demande de logement social, demandes d'aides financières) permet de réduire la fracture sociale et numérique de ce public. La mise en place d'ateliers numériques favorise également l'autonomie du public féminin pour réaliser ces démarches (femmes présentes en grande majorité sur ces ateliers).

Les actions qui tendent à étendre la visibilité des femmes dans l'espace public : féminisation des noms de rues en 2024 sur la Ville de DAX

- La rue intérieure de l'ensemble immobilier CELAYAN COGEDIM : "rue Valérie ANDRE" (médecin militaire, aviatrice, parachutiste et pilote d'hélicoptère française.)
- Le parvis situé devant le musée rue des Carmes : Soeur Marguerite Rutan (religieuse française des Filles de la charité, active dans le domaine hospitalier et l'action sociale à Dax)
- Le parvis communal situé devant l'hôtel Splendid : Brigitte Watier (archéologue landaise)

Les actions en matière d'aide et d'action sociale

Le CCAS de la Ville de DAX mène au quotidien des actions pour lutter contre les inégalités femmes hommes.

- Le soutien d'un dispositif porté par une association (la Maison du logement) qui accueille et héberge des femmes victimes de violences conjugales
- Le développement d'actions d'accompagnement collectif en faveur de l'insertion professionnelle des femmes (partenariat Maison de l'enfance et France travail)
- L'aide à une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie familiale avec une offre d'accueil de la petite enfance adaptée
- Le soutien à la fonction parentale avec un Lieu d'Accueil Enfants Parents (LAEP)

Les actions auprès de la population des Gens du voyage

Les agents du service communautaire « Gens du voyage » interviennent auprès des publics féminins sur plusieurs axes :

- santé (via les permanences en partenariat avec le PASS),
- soutien à la parentalité/Sorties familles, travail autour de l'autonomie et mobilité (passage du permis de conduire),
- accompagnement vers l'emploi et soutien au numérique.

Dans le cadre d'un appel à projet REAAP de la CAF trois axes ont été identifiés : parentalité et numérique / moments en famille / temps entre femmes.

Quelques illustrations d'actions menées :

- Des ateliers autour de l'image de soi, animés par une socio-esthéticienne, pour fédérer l'adhésion des femmes et impulser une dynamique répondant intrinsèquement à tous les domaines précités visés.
- Des sorties « famille » : première sortie réservée aux familles du Tuc s'est déroulée au château des énigmes à Laas, nouvelle sortie prévue à l'aquarium de Biarritz avec les habitants de Talamon.
- Des ateliers « café-parents » deux fois par mois sur chaque site. L'objectif est de faire émerger des projets qui viennent des parents et de développer le « pouvoir d'agir ». Ces cafés-parents peuvent prendre la forme de discussions informelles, ou d'ateliers en direction des parents.
- Un atelier autour des soins naturels a été mené (partenaire « les Jardins de l'Humanité » à Tyrosse).
- Une réflexion est en cours avec la maison des citoyens pour permettre à des familles de partir en vacances dans le cadre d'un dispositif spécifique.

Le service privilégie donc les sorties-familles, permettant d'assurer une transition et d'accompagner les familles. En 2024, dans le cadre du soutien éducatif apporté par le service gens du voyage, les travailleurs sociaux tendent à renforcer et enrichir les relations parents – enfants à travers des actions collectives favorisant les échanges entre les parents et leur implication dans les projets.

Par ailleurs, le service contribue à la protection des femmes victimes de violences (écoute, soutien, conseil) en assurant la médiation et l'orientation des personnes vers les différents acteurs du territoire tels l'ADAVEM, le CIDFF, etc.

Les actions en matière culturelle

La Bibliothèque-Ludothèque de la Ville de Dax : une attention particulière aux enjeux de l'égalité des genres et de la lutte contre toutes les discriminations

- dans le choix de ses acquisitions : livres, BD, DVD, jeux... et en particulier celles destinées aux enfants (albums, petits romans...) et au Young Adult (romans, documentaires),
- dans sa programmation culturelle : une attention particulière, mais non exclusive, à développer des partenariats avec des femmes sur l'ensemble des projets annuels : autrices, conteuses, philosophes, illustratrices, mais également professeure de gym posturale, joueuses de rugby... sont intervenues ces derniers mois,
- intervention de personnes bénévoles généralement des femmes lors de certaines animations DIY (cours d'aquarelle, de loisirs créatifs, de nœuds marins...) : lien social, partage d'un savoir-faire professionnel.

La Bibliothèque-Ludothèque s'engage aussi à promouvoir la santé des femmes et à lutter contre toutes les formes de harcèlement dans ses sélections bibliographiques et ludiques. Des sélections thématiques sont régulièrement proposées dans les espaces publiques et des moments d'échanges sur ces thèmes s'organisent spontanément lors des ateliers et animations proposés par l'établissement.

La Bibliothèque-Ludothèque s'attache enfin à lutter contre l'isolement des personnes âgées, et en particulier des femmes âgées : portage à domicile par une bibliothécaire, actions en EHPAD, accueil bienveillant dans l'établissement et propositions d'œuvres adaptées (livres en gros caractères et livres lus).

En 2024, l'Office du Tourisme intercommunal a innové dans le cadre de son festival estival Garçon la Note (concerts dans les cafés et restaurants du territoire) avec la "semaine garçonne", un temps fort du festival entièrement dédié à la valorisation des femmes dans la musique. Du 16 au 21 juillet, cette semaine spéciale a mis à l'honneur des artistes féminines talentueuses, venant des horizons variés et partageant leurs univers singuliers avec le public.

La programmation 2024-2025 proposée au Théâtre de l'ATRIUM met les femmes à l'honneur : Freda Joséphine McDonald, dite Joséphine Baker, chanteuse, danseuse, actrice, meneuse de revue et résistante française qui, près de cinquante ans après sa mort, est entrée au Panthéon en 2021, devenant ainsi la sixième femme et la première femme noire à rejoindre le « temple » républicain. Le spectacle musical retraçant son histoire, fera étape à Dax en mars 2025. D'autres femmes seront sur la scène du théâtre : Les Coquettes que sont Juliette Faucon, Lola Cès et Marie Facundo, un groupe de filles drôles, engagées et impertinentes, mais aussi Valérie Kaprisky, Séverine Ferrer, Geneviève Gil, Valérie Bègue, Astrid Veillon, Léa François et 14 danseuses de la BM compagnie.

Les actions en matière associative, jeunesse et sport

- Soutien spécifique à l'association "FEES NO MENS" pour leurs événements annuels
- Accueil de manifestations 100% féminine (galas de gym : 2 en 2024)
- Travail sur le thème "sport au féminin" en proposant sur du sport santé des rendez-vous hebdomadaires randonnées pédestres et marche nordique avec un moniteur municipal
- Accueil de la course à pied les « Foulées roses » (lutte contre le cancer du sein) ainsi que des chorales féminines
- Lors des trophées du sport : récompenses spécifiques sur les catégories "étoiles féminines", "équipes féminines", "ambassadrices locales du sport féminin" (plus de 60 féminines récompensées)
- Veille au niveau de la représentativité féminine de chaque groupe sur les animations et les séjours (pas de groupe avec plus de garçons que de filles)
- Mixité systématique dans les encadrements de séjours
- Equité parfaite du genre des encadrants sur l'événement "berges éphémères"

La prise en compte de l'égalité dans le cadre de la commande publique

La question de l'égalité femmes hommes est aujourd'hui prise en compte dans le cadre de nos opérations de commande publique. En effet, la réglementation interdit aux opérateurs économiques de soumissionner à un marché public :

- lorsqu'ils ont fait l'objet d'une condamnation pénale pour des faits liés à la violation des dispositions sur l'égalité entre les femmes et les hommes (article L2141-4 1° du code de la commande publique) : condamnation définitive, depuis moins de cinq ans, pour discrimination ; condamnation, depuis moins de cinq ans, pour méconnaissance des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- lorsqu'ils qui n'ont pas mis en œuvre l'obligation de négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes en leur sein, dans ce dernier cas sont exclues les entreprises qui ne sont pas à jour de leurs obligations en la matière au 31 décembre de l'année précédant celle au cours de laquelle a lieu le lancement de la consultation et qui, à la date à laquelle elles soumissionnent, n'ont pas réalisé ou engagé la régularisation de leur situation (article L2141-4 2° du code de la commande publique).

La structuration en cours d'une politique achat au sein du service de commande publique permettra d'aller plus loin sur la prise en compte de l'égalité femmes hommes.

Pour 2025, la Ville de DAX poursuit son engagement en la matière à travers ses politiques publiques menées sur le territoire via notamment les axes suivants :

- Poursuivre les actions pour promouvoir l'égalité dans sa programmation culturelle, jeunesse et sportive
- Accompagner la réflexion dès le plus âge sur le principe d'égalité entre les femmes et les hommes et des stéréotypes liés au genre
- Valoriser davantage les actions égalité filles / garçons réalisées dans les structures petite enfance, jeunesse et structures d'accompagnement social
- Poursuivre les actions de soutien à la parentalité en renforçant les actions, rencontres, partenariats autour de ces questions
- Promouvoir les figures féminines locales via des actions diverses (hommage, communication, etc...)
- Accentuer les partenariats pour lutter contre les stéréotypes
- Accompagner les associations de défense des droits de femmes en s'appuyant sur des partenaires associatifs pour faire avancer l'égalité femmes hommes (subventions, appel à projets).
- Renforcer les actions de prévention et de sécurité contre toutes les formes de violences sexistes, sexuelles et intra familiales
- Élargir les actions dans le domaine de l'emploi et de l'insertion professionnelle
- Poursuivre les actions menées en faveur de l'égalité des femmes et des hommes dans les quartiers prioritaires
- Participer à des actions qui tendent à réduire les inégalités d'accès aux soins et à la santé des femmes sur le territoire
- Travailler sur la mise en place de diagnostics sexués dans les différents domaines d'actions des politiques publiques
- Intégrer la question de l'égalité femmes hommes dans le cadre de la nouvelle politique d'achats publics
- S'assurer que toutes les actions politiques de la ville s'adressent aux femmes et aux hommes sans discrimination quelle que soit la thématique
- Mobiliser les différents partenaires institutionnels et associatifs via les dispositifs existants municipaux et communautaires sur ces questions d'égalité

La Ville de DAX par ses actions internes à destination de ses personnels et son action externe au travers des politiques publiques menées, s'inscrit de façon durable dans la prise en compte des questions d'égalité entre les femmes et les hommes.

Le nouveau plan d'actions pour l'égalité professionnelle mis en œuvre en 2024 est une étape supplémentaire dans la volonté de la Collectivité d'avancer de façon concrète sur ces questions.

Dans le cadre des politiques publiques menées, la prise en compte des spécificités et des questions d'égalité et de non-discrimination est réelle et désormais intégrée dans le fonctionnement quotidien des directions. Toutefois, ces actions doivent être renforcées et consolidées pour un ancrage durable sur le moyen et long terme. Afin de favoriser la réussite et la pérennité de telles initiatives autour de l'égalité entre les sexes, et plus largement celle de la lutte contre les discriminations, l'implication soutenue de tous est primordiale

**Rapport sur la situation en
matière d'égalité entre les
femmes et les hommes
ANNEE 2024 - VILLE DE DAX**

