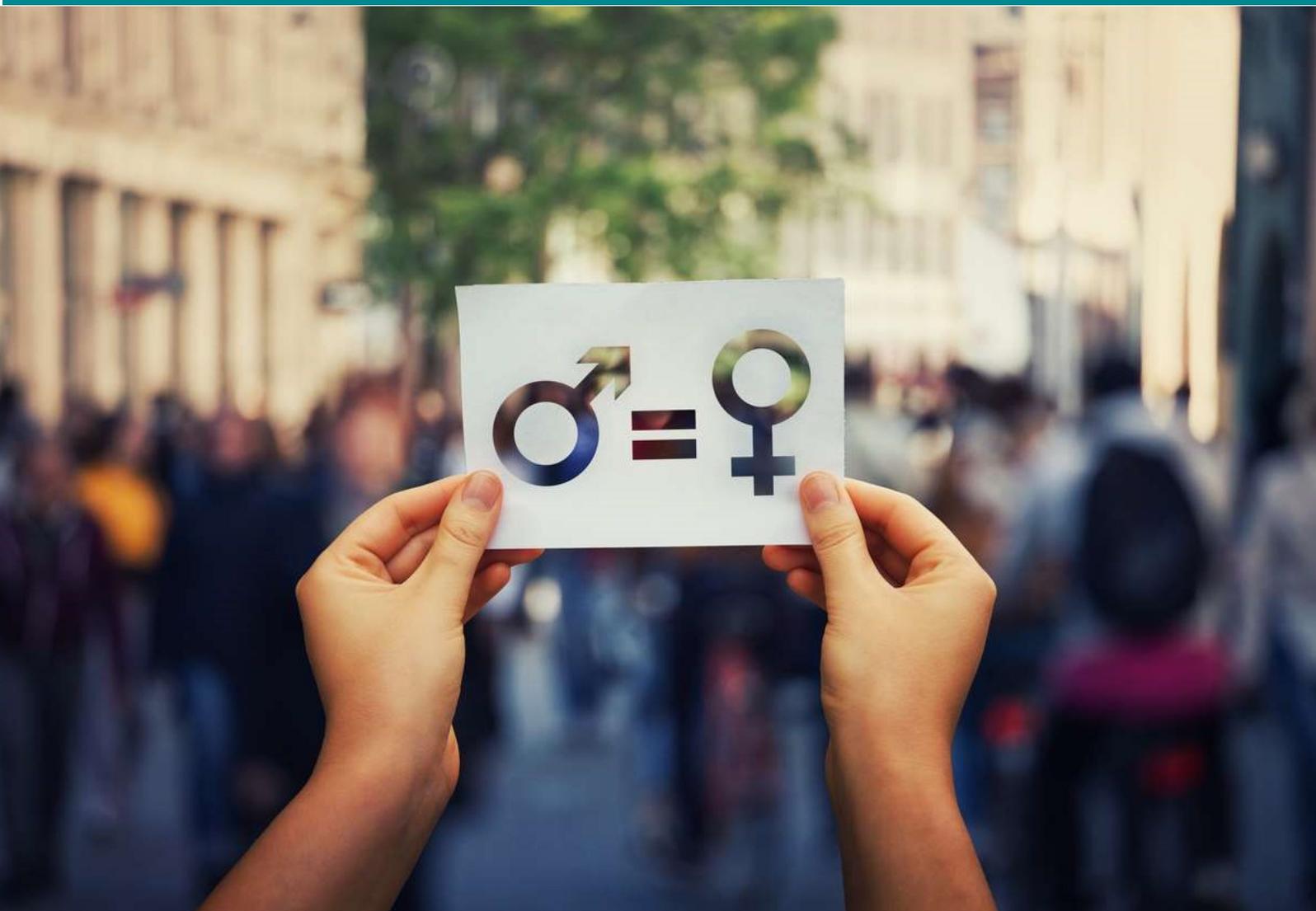


2024 – Ville de Pau



RAPPORT SUR L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Rapport 2024

(Actions menées d'octobre 2023 à octobre 2024)

VILLE DE
PAU

ÉDITO

L'égalité Femmes-Hommes, par conviction.

Le sort des Femmes de par le monde bouleverse tous les humanistes tant les ignominies sont légion. L'Europe et la France portent une voix singulière. Et dans ce combat de tous les instants pour l'égalité de genres, dans le combat pour l'égalité des chances et l'égalité des situations, nous avons tous des devoirs. Notre pays bien sûr a devant lui d'immenses défis. Ils ne sont d'ailleurs que le reflet et le cumul de ce que nous observons tous sur le terrain où chacun peut et doit agir.

En local, les obligations sont réglementaires depuis peu, et ce rapport l'illustre. Elles sont surtout morales et politiques.

Pour assurer la sécurité de tous dans la rue. D'où notre travail de tous les instants porté sur la sécurité de notre ville et de notre agglomération. Pour tisser des réseaux d'entraide capables de répondre à toutes les urgences lorsque la violence se déchaîne : c'est la communication au grand public des numéros d'urgence et du plan Angela qui ne fonctionne que par l'immense responsabilité qui habite les commerçants, l'ensemble des partenaires et les élus qui l'ont mis en œuvre et dont je salue l'ensemble du travail. Pour briser les stéréotypes, les préjugés et les discriminations. De l'école, aux structures de jeunesse, jusque dans l'emploi où tant se joue. La ville et l'agglomération peuvent aujourd'hui se prévaloir de l'égalité désormais acquise en son sein dans la répartition des postes de direction où les femmes sont même devenues majoritaires. Un critère parmi d'autres mais un critère important. Pour poursuivre le chemin. Pour mieux fédérer les coopérations dont nous avons tant besoin.

Je vous dis mon amitié,

François Bayrou

Sommaire

LE TERRITOIRE (p.4)

- Un plan d'actions (p.4)
- Des évènements et des outils de communication (p.7)
- La mise en place de solutions contre les violences (p.10)
- Un travail autour de l'éducation des plus jeunes (p.13)
- La promotion de la mixité dans l'emploi (p.17)
- Sécurité publique (p.19)

LES RESSOURCES HUMAINES (p.20)

Partie 1 : Etat de la politique des ressources humaines en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (p.20)

- I - Les conditions générales d'emploi (p.21)
- II - Les évolutions professionnelles (p.44)
- III - La rémunération (p.47)
- IV - La formation (p.55)
- V - Les conditions de travail (p.60)
- VI - Les congés familiaux (p.62)
- VII - La protection sociale complémentaire (p.66)

Partie 2 : Bilan des actions menées et orientations pluriannuelles (p.70)

- I Les actions menées en 2023 (p.70)
- II. Le renouvellement du plan d'action 2024-2026 (p.71)

Contexte législatif

Le cadre légal sécurise l'action des collectivités en matière d'égalité femmes-hommes :

- La loi du 12 mars 2012 qui dispose que les collectivités rédigent un rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes en matière d'égalité professionnelle
- La loi du 21 février 2014 qui fait de l'égalité femmes-hommes une priorité transversale de la politique de la Ville
- La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes dispose, entre autres, que les collectivités mettent en œuvre une politique intégrée de l'égalité entre femmes et hommes

Le rapport doit permettre :

- De sensibiliser les élus et agents de la collectivité à l'égalité entre les femmes et les hommes
- De porter et rendre visible ce sujet aux yeux du public

LE TERRITOIRE

I. UN PLAN D' ACTIONS

Le Plan de Lutte Contre les Discriminations

Elaboration

En 2019, en présence d'une vingtaine de partenaires du territoire et de plusieurs directions de la collectivité, une enquête sur le ressenti et le vécu des discriminations à Pau a été lancée. Initiée par le Groupement d'Intérêt Public Développement Social Urbain de l'agglomération de Pau (Gip-DSU), cette enquête est un préliminaire indispensable à l'élaboration d'un Plan de Lutte Contre les Discriminations (PLCD) pour bâtir un plan d'actions cohérent avec les enjeux locaux. Obligation réglementaire dans les quartiers prioritaires de la Politique de la Ville, l'accompagnement à la construction du plan de lutte a été financé par le Gip/DSU.

C'est l'association ARESVI (Association de Recherche et d'Etude sur la Santé et les inégalités) qui a produit cette enquête ayant permis, grâce à la mobilisation des partenaires, de recueillir le témoignage de plus de 1 000 personnes, victimes, témoins, auteurs qui vivent à Pau.

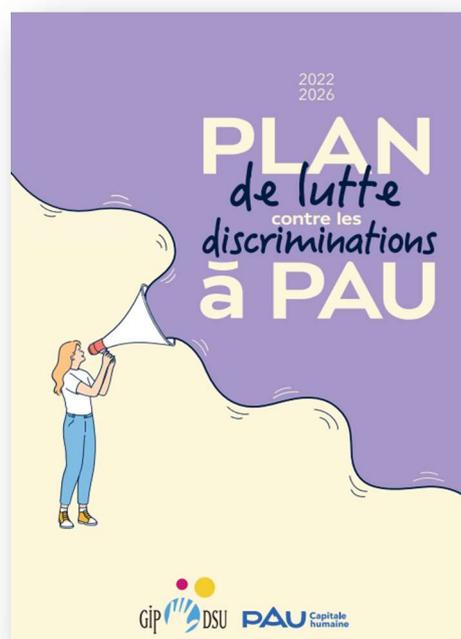
L'enquête comprenait un questionnaire en ligne de juillet à novembre 2019, mais aussi cinq focus groupes sur le sexisme, le racisme et l'apparence physique, la santé et le handicap, les LGBTIphobies, l'âgisme et la précarité.

Au printemps 2021, quatre groupes de travail se sont réunis deux fois en ligne pour travailler sur les résultats de l'enquête et les préconisations qui en découlent. Ces groupes de travail réunissaient des acteurs associatifs du territoire et les agents des différentes directions de la collectivité concernées par les discriminations dans les services publics, les services privés, l'espace public et les transports, et pour finir l'emploi.

Rédaction, contenu et diffusion

C'est sur cette base qu'en 2022, un Plan de Lutte Contre les Discriminations a été rédigé. Il prévoit le suivi, l'animation et l'évaluation des actions qui seront mises en place. Il a pu être présenté en conférence de presse le 1^{er} juin 2023 en présence de Madame Isabelle Lonvis Rome, Ministre en charge de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances.

Cette production instaure de manière concrète la lutte contre les discriminations comme une politique publique locale à part entière de la Ville de Pau mais aussi de manière intégrée et transversale par les autres politiques publiques locales.



Ainsi, les résultats de l'enquête menée par ARESVI ont permis :

- De recenser des lieux de discriminations ressenties
 - L'espace public (28%)
 - Le travail (28%)
 - Les services publics d'éducation (12%)
 - Les services privés de commerce et de loisirs (9%)
 - Les transports (9%)
- De mettre en évidence des critères de discrimination déclarés
 - Le sexisme (44%)
 - L'apparence physique (28%)
 - Le racisme (26%)
 - L'âgisme (13%)
 - L'handiphobie (11%)
 - Les LGBTIphobies (10%)

- De mettre en avant l'importance de la place du témoin : lors d'une situation de discrimination déclarée, 74% des témoins n'auraient pas réagi.

A travers ce Plan, la Ville de Pau et le Gip-DSU ont pour objectifs de :

- Favoriser l'accès des publics vulnérables à la santé, au logement, à l'emploi, à l'éducation, aux droits, à la culture, aux services publics, aux transports, etc., (domaines prévus par la loi)
- Agir en prévention sur trois niveaux : la prévention primaire (campagnes grand public et formations dans les écoles), secondaire (auprès des auteurs potentiels et représentants des institutions) et tertiaire (pour les auteurs et victimes)
- Renforcer les manifestations de sensibilisation organisées par la collectivité
- Créer des outils innovants, de sensibilisation, d'informations ou d'orientation
- Favoriser le développement de l'éducation à l'égalité, à la non-violence et à la coopération pour les enfants et les jeunes
- Développer les formations auprès des professionnels de santé, de l'enseignement, des encadrants des structures socio-éducatives, des bénévoles des associations, des agents, etc.
- Faire connaître les acteurs locaux de la lutte contre les discriminations et leurs actions
- Renforcer les partenariats, en améliorant la structuration des réseaux de partenariat, en initiant de nouvelles coopérations pour échanger compétences, savoir-faire et bonnes pratiques.

Les résultats de l'enquête, les échanges avec les deux sociologues et le croisement avec les objectifs du Plan de Lutte Contre les Discriminations ont permis de déterminer des priorités d'actions pour la Collectivité.

Ces priorités sont :

- La prévention et la sensibilisation à travers l'empathie et l'expérience
- Le ciblage des publics pour optimiser les actions de sensibilisation et impliquer le grand public
- Le rappel du cadre et de la réglementation comme base de communication
- Les évènements (Mars Attaque et la Semaine de lutte contre les violences faites aux femmes) seront des outils du PLCD
- La question des témoins doit devenir un nouveau champ à investir

Ce travail bénéficiera d'une évaluation continue qui sera menée avec les services de la collectivité, les services de l'Etat, et des partenaires qui ont contribué à la construction du Plan de Lutte Contre les Discriminations.

Elle permettra d'alimenter une réflexion renouvelée sur les actions. Des commissions thématiques seront créées ou réunies pour garantir le suivi de projets et un travail de dialogue s'opérera avec les commissions existantes de la collectivité.

II. LES EVENEMENTS DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

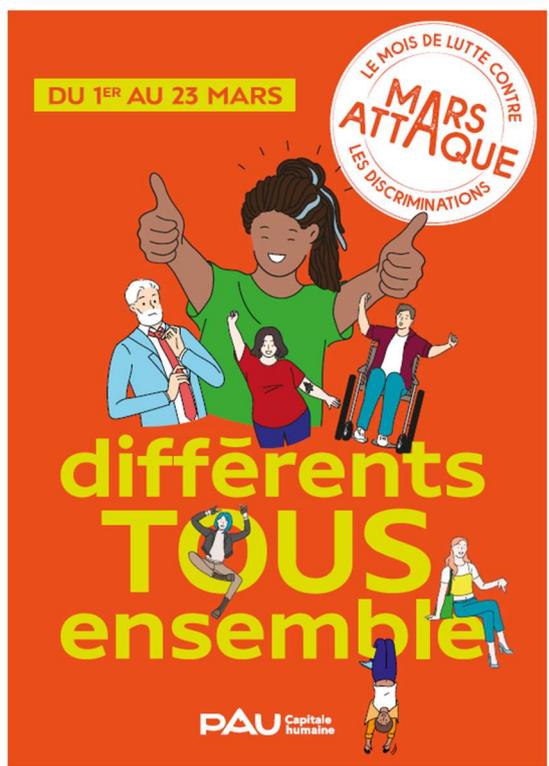
Mars Attaque 2024

La 7^e édition de Mars Attaque, le mois de lutte contre toutes formes de discriminations s'est déroulé du 1^{er} au 23 mars 2024.

A l'origine, en 2018, la Ville de Pau et son réseau de partenaires ont initié une manifestation de sensibilisation du grand public à la prévention et à la lutte contre toutes les formes de discriminations ainsi qu'à la promotion de la diversité. Attirer l'attention sur des sujets de société importants et souvent relégués au second plan devait être l'objectif principal de l'évènement. Encore aujourd'hui, son ambition est de changer notre regard sur les différences.



Historiquement, Mars Attaque débutait officiellement le 8 mars, journée internationale des droits des femmes et se terminait le 8 avril, après les journées label Tourisme et handicaps.



En 2024, le choix a été fait de changer le format de l'évènement en faisant commencer la manifestation le 1^{er} mars et de l'étendre sur trois semaines. Cela a permis de faire du 8 mars une journée spécifiquement dédiée à la cause des droits des femmes.

Le Plan de Lutte Contre les Discriminations a été au cœur des réflexions pour repenser les propositions de Mars Attaque et clarifier son intention. Ainsi, l'ensemble des discriminations dans le monde du travail est devenu un fil rouge important tout au long de l'édition ; une priorité pour les différents acteurs car c'est le premier lieu de discriminations ressenties selon l'étude d'ARESVI (2019).

Mars Attaque 2024 a regroupé une centaine de partenaires et proposé 90 actions dans 40 lieux différents. Ceci démontre l'ambition du

réseau d'aller à la rencontre du public pour sensibiliser sur les thématiques de lutte contre les discriminations.

Au total, il a été estimé près de 3 000 participants aux actions proposées (hors expositions et hors évènements de lancement et de clôture).

Nous pouvons aussi noter le succès sur les réseaux sociaux avec un relais médiatique très important.



Pour marquer ce changement dans la construction de l'évènement, un nouveau visuel a été conçu. Il nous permet de construire la marque Mars Attaque et ainsi tamponner comme un engagement à la Lutte contre toutes formes de discriminations chaque action. Il nous permet aussi de rappeler le sens voulu par cet évènement, un moment de rassemblement joyeux dans lequel nous rappelons que, bien que nous sommes tous différents, nous vivons et agissons tous ensemble.

Cette édition a été marquée par plusieurs actions qui ont connu un fort succès. On peut citer par exemple l'exposition « Je suis différent comme toi ! » place Clemenceau qui a montré des personnes en situation de handicap dans leur quotidien. Une conférence « Les discriminations dans l'emploi » organisée par la Ville de Pau en partenariat avec le Défenseur des Droits en présence de la DDETS, APEC, FMS2i, La Cravate solidaire, PQNA, ACOR et Cap emploi. Mais aussi le dernier jour de la manifestation, le samedi 23 mars après-midi sur la place Clémenceau, qui se voulait festive avec une clôture chantante et dansante avec l'atelier de musique Les Chamois Pyrénéens.

Concernant l'égalité entre les femmes et les hommes, ont été proposés :

- une rencontre et dédicace avec la bédéiste Jeanne Puchol pour son œuvre « Le genre du capital »
- une conférence sur les enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes au XXIe siècle
- une visite au musée des Beaux-arts
- un concert caritatif ukrainien, permettant en même temps de sensibiliser sur les droits des femmes en temps de guerre



Outils de communication

La Ville de Pau fait de la communication un axe majeur dans le déploiement de l'égalité professionnelle et de l'égalité entre les femmes et les hommes.



De plus, concernant la lutte contre les discriminations, la manière de communiquer fera suite aux préconisations du Plan de Lutte. Informer sur le cadre de la loi et la réglementation doit être intégré sur les différents visuels.

Pour exemple voici ci-dessous l'évolution du flyer ANGELA qui suit ce principe :



III. LA MISE EN PLACE DE SOLUTIONS CONTRE LES VIOLENCES

Semaine de Lutte contre les violences faites aux femmes

Toute l'année, la Ville de Pau et ses partenaires forment un réseau qui se mobilise et s'engage dans la lutte contre les violences faites aux femmes. Lors de la semaine du 25 novembre, journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes, le réseau va à la rencontre des paloises et des paloïses pour interpeler et informer.

L'édition 2023 a eu lieu du lundi 20 au dimanche 26 novembre. Entre expositions, théâtre-débat, théâtre-forum, conférences, initiation au self-défense, rencontres, ciné-débats, temps parents-enfants, le réseau a pu aller à la rencontre du grand public pour sensibiliser autour des enjeux des violences et des répercussions sur les victimes et leur environnement.

Les 5 grands clubs sportifs locaux se sont eux aussi engagés, faisant partie intégrante du réseau, pour participer et diffuser les outils de communication à un public plus large. Leur participation est importante afin de renforcer la puissance de communication que peuvent avoir la Ville de Pau et ses partenaires. Une vidéo a donc été produite dans laquelle des joueurs et encadrants sensibilisent sur la question des violences en rappelant les numéros d'urgence importants. Cette vidéo a connu un grand succès sur les réseaux sociaux.

La Ville de Pau participe également en apportant un soutien innovant aux associations. Un agent de la Délégation Qualité Pilotage Prospective, Chargée d'Innovation collaborative, a accompagné dans la gestion du stress et des émotions deux associations en lien avec les femmes victimes de violences. Symboliquement, de novembre 2023 à mars 2024, les associations « Du côté des femmes » et « APAVIM » (Association Pyrénéenne d'Aide aux Victimes et de Médiation) ont bénéficié de séances d'1h30 par mois à destination de leurs salariés qui sont quotidiennement au contact des femmes victimes de violences.

Le samedi après-midi, des acteurs se sont produits au centre-ville de Pau en jouant des saynètes de violences au sein du couple et de harcèlement de rue. Ils étaient accompagnés du Centre d'informations des droits des femmes et des familles (CIDFF), de la déléguée au préfet aux droits des femmes et du chargé de mission Lutte contre les discriminations de la



Ville de Pau. L'objectif était, une fois la saynète terminée, d'aller à la rencontre des témoins de la scène pour sensibiliser sur ce qu'ils avaient vu. L'action est chaque année aussi intéressante pour les passants qu'instructive pour les organisateurs.

En 2024, de nouvelles propositions vont être faites en lien avec les préconisations du Plan de Lutte Contre les Discriminations. Le principal objectif est de sensibiliser sur l'identification et le repérage des violences, notamment intrafamiliales, et de donner aux habitants les ressources nécessaires pour agir contre les violences, que ce soit en prévention ou pour accompagner une situation déjà existante. La Ville de Pau et ses partenaires organiseront aussi pour les professionnels du territoire une formation spécifique sur la prise en charge des femmes victimes de violences.

Le déploiement du Dispositif « Demandez ANGELA »

Le harcèlement de rue englobe les injures, gestes et regards obscènes, agressions ou tentatives d'agressions sexuelles, attouchements et filatures dans l'espace public ou semi public (rue et/ou transports) proférés à l'encontre d'une personne ou d'un groupe de personnes.

C'est un phénomène de société global dont 8 femmes sur 10 en France déclarent avoir déjà été victimes et qui dépasse l'échelle nationale.

En novembre 2021, la collectivité a été choisie par le ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances pour expérimenter plusieurs solutions dans le cadre d'un Plan ANGELA.

Ainsi, depuis 2022, un réseau de lieux refuges commence à se former pour accueillir correctement les victimes de harcèlement de rue et les orienter sur les dispositifs existants. Depuis 2023, le Centre d'Informations des Droits des Femmes et des Familles (CIDFF) assure ces formations.

A l'origine, le réseau était constitué de commerces palois. Cependant, la composition du réseau s'est élargie à tout type d'établissement pouvant accueillir une personne harcelée dans la rue.

L'objectif de ce réseau, au-delà d'apporter une solution concrète à ce problème de société, est d'envoyer un message fort de solidarité, à la fois pour sécuriser et rassurer les potentielles victimes, mais aussi de montrer un positionnement citoyen fort face aux potentiels auteurs.

Le 1^{er} juin 2023, le dispositif a pu être présenté à Madame Isabelle Lonvis Rome, Ministre en charge de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances. Dans cette présentation, il a été évoqué les nouvelles perspectives du dispositif



qui sont de développer le nombre de lieux refuges (intégration plus forte du monde de la nuit, diversification des lieux refuges), ancrer le dispositif au sein du campus universitaire, renforcer la communication, renforcer la sensibilisation citoyenne du grand public pour développer les capacités à agir en tant que témoin.

Au 1^{er} octobre 2024, ce sont 70 lieux refuges qui ont été formés. Des retours de l'utilisation du dispositif ont été remontés de la part de certains lieux. 2024 marque aussi le début de l'implantation du dispositif au sein du campus universitaire et le début d'une réflexion plus globale sur l'approche du harcèlement de rue auprès des jeunes à travers les MJC et les Centres sociaux du territoire.

**VOUS ÊTES HARCELÉ(E)
DANS LA RUE ?**

Le harcèlement de rue est puni par la loi de peine d'emprisonnement et de lourdes amendes

**Demandez
Angela**

à l'un des établissements
qui affiche ce macaron

www.pau.fr GOUVERNEMENT CIDFF PAU Capitale humaine

IV. UN TRAVAIL AUTOUR DE L'ÉDUCATION DES PLUS JEUNES

Favoriser l'égalité filles-garçons dans les écoles du Réseau d'Éducation Prioritaire grâce à l'éducation artistique et culturelle

Au sein des quartiers prioritaires de la Ville de Pau, la Cité éducative vise à favoriser la réussite des enfants et jeunes adultes, dans leur parcours académique, et aussi et surtout en tant que citoyen.

A ce titre, la question de l'égalité filles-garçons, et plus largement la question de la relation entre les filles et les garçons, est un sujet prégnant, et difficile à aborder. Les approches verticales, abruptes, théoriques, ne fonctionnent pas vraiment...

En revanche, l'éducation artistique et culturelle, parce qu'elle fait appel à l'émotion, à l'expression personnelle, aux échanges, est un outil puissant sur ce type de thématiques sensibles.

Au sein de la Cité éducative, il est possible de se projeter sur plusieurs années et de mettre en place des démarches structurantes, significatives en termes financiers, en partenariat avec les autres acteurs éducatifs de notre territoire (éducation nationale, Ville, associations, familles).

Par exemple, au sein de l'école des Fleurs auprès de toutes les classes de CM1/CM2, deux projets ont été mis en place. Ils se sont intégrés dans une approche plus large autour de la question de l'égalité filles-garçons.

Quels étaient les constats des enseignants ?

- Les garçons pratiquent des activités sportives extrascolaires alors que les filles restent à la maison
- Les enfants posent des gestes ou paroles en opposition à l'égalité « fille/garçon » : refus de certains de se donner la main, de danser, garçons jouant au foot à la récréation et filles à la périphérie
- Dans les fratries, une plus grande importance est donnée aux garçons
- Les actes de violences conjugales portés à notre connaissance par les familles de l'école sont en recrudescence

Les deux projets d'EAC financés par la Cité éducative ont été conçus comme complémentaires d'autres approches mises en œuvre au sein de l'école :

- Le réaménagement de la cour élémentaire et la redéfinition des espaces, imaginés par l'équipe éducative lors des travaux de rénovation de l'école
- La nouvelle organisation des activités en cours de récréation autour de nouveaux jeux (formation avec les Francas et achat de malles)

- La participation importante des classes élémentaires à des projets de danse (« Enfants danseurs ») pour déconstruire certains préjugés et favoriser le vivre ensemble.

Le premier projet a été conçu comme un véritable parcours, tout au long de l'année 2023/2024, en lien avec des classes de 6ème des collèges Jeanne d'Albret et Pierre Emmanuel.

Il a permis aux enfants :

- De vivre un escape game (conçu par Canopé) autour des a priori sur les filles et les garçons
- De visiter une exposition au musée des Beaux-arts et d'assister à un spectacle au Foirail sur la représentation des femmes au cours des siècles dans les arts plastiques
- Et surtout, de concevoir et réaliser des jeux de plateau sur les questions d'égalité filles-garçons, avec Fanny Piérot, artiste graphiste.

Une mallette de jeux a ainsi été créée et donnée à chaque établissement, donnant lieu à des échanges entre classes, avec les familles, afin d'aborder cette thématique de manière détournée et avec beaucoup d'humour.

Le deuxième projet a été mis en place au cours de l'année scolaire 2023-2024, en repartant du travail accompli l'année précédente :

- Les enfants se sont exprimés librement sur les préjugés liés aux genres dans la vie de tous les jours
- Au sein de chaque classe, en fonction de la sensibilité des élèves et de leur vécu, ont été créés et produits des écrits sous forme de saynètes ou de slam pour mettre en évidence et dénoncer ces stéréotypes
- Un travail avec la comédienne Christine Serre a mis en voix et en scène ces productions, ce qui a permis aux enfants de se les approprier au travers de la pratique théâtrale
- Ce travail a été présenté à un public élargi, hors de l'école, pour toucher le plus grand nombre.

Les points forts de ces projets sont :

- L'âge ciblé : en amont de l'entrée au collège, dans le but d'aider les élèves à mieux s'accepter dans leurs différences, d'améliorer la confiance et l'estime de soi de tous et des filles en particulier
- Les classes double niveau CM1/CM2, ce qui permet une continuité d'une année à l'autre
- La répétition dans le temps qui favorise la mise en place d'une culture d'école
- Le nombre d'heures de pratique artistique conséquent (entre 10 et 15 heures par enfant)
- La volonté de partir des expériences de vie des enfants (jeux qu'ils aiment, histoires confiées, photographies du quotidien)
- Le partage avec les familles et les autres élèves

L'impact constaté par les enseignants est le suivant :

- Le lien avec les compétences langagières (production d'écrit et orale avec une grande place accordée au débat)
- La prise de distance avec les stéréotypes (en rire ensemble)
- L'intérêt du temps de restitution qui favorise l'expression des enfants et développe la confiance en soi

Actions périscolaires autour du sport

La direction Sport Education a proposé tout au long de l'année des activités périscolaires sensibilisant à l'égalité entre les filles et les garçons par le biais d'activités sportives :

OVAL CUP : Projet rugby regroupant 300 enfants, (mixité Filles/garçons) de 6 à 11 ans de 10 sites périscolaires (Lapuyade, 4CDM, Curie, Trianon, Fleurs, Marancy, Lauriers, Lavigne et Nandina). Deux rencontres ont été organisées cette année dont la grande finale au Stade du Hameau. 120 enfants se sont retrouvés lors de ces journées.

BABY RUGBY : Projet rugby regroupant 300 enfants, (mixité Filles/garçons) de 3 à 6 ans de 16 sites périscolaires (4CDM, Marancy, Léon SAY, Lauriers, Hippodrome, Trianon, Lavigne, Bouillerce, Fleurs, Nandina, Henri IV, Lapuyade, Lilas, Curie, Phoebus et Sarrailh). Les enfants se sont rencontrés à deux reprises par secteur avec environ 100 enfants par rencontre, plus la grande finale au Stade du Hameau avec tous les enfants.

NOUSTE SCHOOL CHALLENGE : Projet de Football Féminin en collaboration avec le Pau FC regroupant 200 filles de 6 à 11 ans de 11 sites périscolaires (Curie, Phoebus, Trianon, Léon Say, Henri IV, Bosquet, Lauriers, Lapuyade, Marancy, 4 coins du Monde, Bouillerce). Projet Pau FC section féminine et la Ville de Pau, pour laisser de la place aux filles au sein des cours de récréation. Comme l'année passée, des petits ateliers ont été proposés et chaque groupe de filles a été marrainé par une fille de l'équipe 1 de Pau FC.

ECOLO EN HERBE : Ce projet est porté par La Section Paloise, La Direction Développement Durable et Déchets, la Direction des Sports et de l'Education et la Direction de la Qualité de Vie et de Nature en Ville depuis octobre 2018. L'objectif est de sensibiliser les enfants à l'environnement de manière éducative et ludique pour les rendre éco-responsables. Dès janvier 2 ambassadeurs par site périscolaire avec forcément 1 garçon et 1 fille. Cette année 12 sites périscolaires ont participé à ce projet : Marancy, Bosquet, 4CDM, Léon SAY, Hippodrome, Trianon, Bouillerce, Fleurs, Nandina, Curie, Arc-en-Ciel et Lapuyade élémentaire, avec des enfants de 3 à 11 ans.

CHALLENGES PAU'LYMPIQUE : Cette action s'inscrit dans le cadre du label Terre de Jeux « Paris 2024 » et Génération 2024. Ces Challenges ont pour objectifs de promouvoir la pratique physique et les valeurs de l'olympisme, de créer du lien entre le scolaire et le périscolaire, de découvrir de manière ludique divers sports et activités physiques dans un souci de décompression. Les ateliers proposés seront menés gracieusement par des

associations locales et les éducateurs sportifs de la ville de Pau. Cette année ces Challenges ont concerné 2 000 enfants de 6 à 11 ans avec autant de filles que de garçons, répartis sur 4 journées les 4, 5, 11 et 12 avril 2024.

Les sites périscolaires

LAPUYADE MATERNELLE : Mixité sur les activités entre filles et garçons, sur le sport et l'artistique

MARCA : Pas d'activité particulière sur l'égalité garçons/ filles mais attention portée à ce que chaque activité sportive soit équilibrée quant aux participants. Si les filles sont en sous nombre elles sont déclarées " Chef d'équipe ". A contrario, notamment sur la Chorale de Noël, un seul garçon inscrit, donc mise en avant. Pour le concours " Dessins de Noël " : sélection d'un dessin de fille et d'un dessin de garçon.

LILAS : A travers le football féminin et le basket féminin : intégration de 15 filles de 6 à 11 ans et à travers des actions d'Education à l'Environnement et au Développement Durable (EEDD), parité respectée et élection des éco-délégués et missions partagées pour 16 filles de 6 à 11 ans.

HENRI IV : Séances de football avec équipe filles/garçons.

LEON SAY : Pas de distinction entre garçons et filles lors des activités. Les filles et les garçons jouent toujours ensemble à n'importe quels jeux.

PIERRE ET MARIE CURIE : Les actions égalité filles/garçons : Mars attaque, Tournoi de foot, Tournoi handball, Tournoi rugby, documentaire "les préjugés autour des métiers", Chorale, danse, « la clean walk » (Sortie ramassage de déchets), concours des dessins, ateliers scientifiques parents/enfants, ateliers parents/enfants autour de la cuisine, ateliers parents/enfants autour du jardin et des grands jeux à Sers.

BUISSON : Dans le cadre des ateliers thématiques et plus précisément avec les petits débrouillards pour les ateliers numériques avec une séance sur "la place des femmes dans le numérique".

TEMPS PERISCOLAIRES et TAP

Durant le temps périscolaire et les TAP (Temps d'Activités Périscolaires) de la pause méridienne et du soir (16h - 18h30), le personnel de la Direction Sport/Education est très vigilant au partage de la cours d'école entre les garçons et les filles.

Les jeux proposés sont mixtes, ils s'adressent à **2 900 enfants de 3 à 11 ans les midis et 2 400 enfants les soirs.**

V. LA PROMOTION DE LA MIXITE DANS LE DOMAINE DE L'EMPLOI

Le PLIE Pau Pyrénées est un dispositif permettant d'accompagner vers l'emploi les personnes qui en sont le plus éloignées. Par conséquent, leur travail au quotidien est en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Pour illustrer ce propos, voici deux exemples concrets d'accompagnement :

Cas 1 - Egalité Femme/Homme : oser les métiers du bâtiment

Mme C. est accompagnée par le PLIE depuis octobre 2022. Elle est arrivée en France en 2016, originaire du Maroc et a vécu en Italie pendant 15 ans. Elle a 29 ans, célibataire sans enfant et vit au domicile familial, avec ses parents et son petit frère. Mme C. ne possède pas de diplôme, elle s'exprime facilement en français, la maîtrise de l'écriture et de la lecture restent fragiles. Elle a une expérience de courte durée dans l'entretien des locaux. Elle manque de confiance en elle et se cherche professionnellement. Elle s'occupe beaucoup de son petit frère en l'absence de sa mère qui a des problèmes de santé et la seconde à la maison dans les tâches quotidiennes.

Elle se projette spontanément sur des postes dans l'entretien ou la restauration, des métiers accessibles sans formation/qualification, sur des missions qu'elle connaît. Elle ne se projette pas sur d'autres métiers. La Référente a donc positionné Mme C. sur un bilan de compétences afin d'élargir ses pistes de prospection, lui permettre de travailler sa confiance en elle en s'appuyant sur ses compétences, savoir-faire et savoir-être. Ce bilan confirme les pistes dans l'entretien des locaux, mais également comme vendeuse/ELS et dans la couture.

En parallèle, la Référente positionne Mme C. sur différentes actions pour réfléchir à son positionnement en entreprise et se mettre en mouvement, comme les ateliers « Réussir son intégration en entreprise » et « Aide à la prospection ». Mme C. a évoqué le fait qu'elle apprécie la peinture, le côté manuel et la décoration. Pour autant, elle ne se projette pas sur un emploi de peintre en bâtiment. La Référente lui parle quand même d'une table ronde des métiers du bâtiment ("Qui a dit que les métiers du bâtiment étaient réservés aux hommes ? Ensemble, brisons les stéréotypes !"). À la suite de cette action, Mme C. indique avoir beaucoup apprécié cette rencontre avec des professionnels. Le témoignage de femmes travaillant comme peintre en bâtiment la motive et lui donne envie. Elle se dit, pourquoi pas moi ?

Le projet se précisant, la Référente saisit l'opportunité d'ouverture d'un chantier formation peintre BTP et lui propose de participer à l'information collective. En parallèle, elle la positionne sur un atelier « Décroche ton idée / Clauses d'insertion et découverte de métiers » via des casques de réalité virtuelle durant lequel elle a pu notamment se mettre dans la peau d'un peintre en bâtiment. Après l'information collective du chantier de formation peintre BTP la candidature de Mme C. est retenue. Sur plus de 60 candidats, il y a 12 personnes recrutées et Mme C. est la seule femme. Ainsi, l'accompagnement mené par la

Référente a permis à Mme C. de construire chemin faisant un projet en dépassant les stéréotypes de genre.

Cas 2 - Egalité Femme/Homme : sortir du statut de femme au foyer

Mme O. intègre le dispositif du PLIE en juin 2023, émettant le souhait de devenir coiffeuse. Le parcours démarre, elle se présente régulièrement accompagnée de son fils cadet, dont elle assure la garde. Elle vit à Pau avec son mari, qui travaille à temps-plein pour la Ville de Pau.

Le couple a trois enfants à charge de 6, 4 et 2 ans. Elle est née en Algérie et a aidé sa tante qui tenait un salon de coiffure pendant deux ans. Elle arrive en France en 2014, apprend la langue française puis se consacre à l'éducation de ses 3 enfants.

Son objectif clairement affirmé à l'entrée dans le dispositif est d'intégrer la formation de CAP Coiffure mais elle n'a pas les moyens de financer cette formation et doit s'occuper de ses trois enfants, dont le dernier est non scolarisé.

La Référente met en place des stages d'observation et lui fait réaliser des enquêtes métiers qui confirment son projet et mène des recherches avec Mme O. pour des centres de formation dans le domaine. Elle trouve une possibilité d'entrée en formation dès septembre avec l'école Joffre mais doit dépasser deux écueils, à savoir le financement et la garde de son dernier enfant. Pour cela, la Référente monte un dossier de demande de financement auprès de France Travail et en parallèle met en relation Mme O. avec la crèche Joyeux Béarn dans le cadre du partenariat PLIE et CAF « Crèche à vocation d'insertion professionnelle » (label crèche AVIP). Mme O. a ainsi pu intégrer la formation CAP Coiffure dès septembre 2023.

Sans l'accompagnement mené par la Référente, Mme O. serait restée cantonnée au statut de femme au foyer au titre de l'équilibre familial.

VI. SECURITE PUBLIQUE

Dans les services de police municipale et ASVP (Agent de surveillance de la voie publique), une attention particulière est portée sur le fait d'avoir une parité homme/femme dans chaque brigade.

Depuis septembre 2024, au sein de la police municipale, une femme est également cheffe de brigade de soirée (14h00-00h00). Aussi, plus de la moitié des chefs de service sont des femmes et une directrice est à la tête de la direction prévention sécurité publique.

LES RESSOURCES HUMAINES

PARTIE 1 : ETAT DE LA POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES EN MATIERE D'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Le présent diagnostic est une étude genrée de l'égalité professionnelle au sein de la Ville de Pau, de la Communauté d'Agglomération Pau Béarn Pyrénées (CAPBP) et du Centre Communal d'Action Sociale de la Ville de Pau (CCAS).

Compte tenu de la mutualisation de la Direction des Ressources Humaines et dans l'objectif d'une meilleure analyse de la politique des ressources humaines, un seul diagnostic a été réalisé.

Les chiffres sont ceux retenus pour l'année de 2023 et sont issus du rapport social unique. En complément, les données de l'année 2021 et 2022 ont été ajoutées pour permettre des comparaisons.

Ce diagnostic a pour but de mettre en lumière l'état de fait rencontré dans chacune des collectivités, afin d'identifier les marges de progression possibles et d'abonder le plan d'actions qui en découlera.

I. LES CONDITIONS GENERALES D'EMPLOI

Les effectifs¹

En 2023, on dénombrait sur l'ensemble des trois collectivités 3 276 agents, soit 1 473 hommes et 1 803 femmes répartis en différentes sous-catégories : agents titulaires, agents contractuels sur postes permanents et agents contractuels sur postes non permanents.

Au total, les effectifs de la Ville de Pau comptent 1583 agents correspondant à 867 hommes et 716 femmes.

Sur la Communauté d'Agglomération Pau Béarn Pyrénées, 1 390 agents répartis entre 570 hommes et 820 femmes.

Enfin, au CCAS, on dénombre 303 agents dont 36 hommes et 267 femmes.

a. Comparaison par statut des effectifs

- *Les agents titulaires*

À la Ville de Pau, il y avait en 2023, 737 agents titulaires de sexe masculin et 509 agents de sexe féminin. D'une manière générale, il est possible de constater un certain équilibre s'agissant de la parité dans les catégories A et B.

Au sein de la catégorie C, l'écart entre les hommes et les femmes s'explique principalement par la prédominance des agents techniques hommes entrant dans cette catégorie.

AGENTS TITULAIRES – VILLE	HOMMES			FEMMES		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Agents titulaires - catégorie A	25	27	27	34	37	37
Agents titulaires - catégorie B	73	75	73	52	57	56
Agents titulaires - catégorie C	640	646	637	374	392	416
TOTAL AGENTS TITULAIRES	738	748	737	460	486	509

¹ Les contrats adultes-relais, les contrats aidés, les apprentis et les collaborateurs de cabinet ne sont pas pris en compte dans les données figurant dans le présent rapport.

À l'inverse de la Ville de Pau, les agents féminins de la CAPBP sont plus importants sur les catégories A et B.

AGENTS TITULAIRES – CAPBP	HOMMES			FEMMES		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Agents titulaires - catégorie A	82	84	79	158	169	184
Agents titulaires - catégorie B	92	95	93	129	204	204
Agents titulaires - catégorie C	284	279	278	320	246	245
TOTAL AGENTS TITULAIRES	458	458	450	607	619	633

Enfin, les effectifs du CCAS étaient en 2023 pour la quasi-totalité des femmes. Au total, 163 femmes contre 24 hommes.

Ces données, mettent en lumière la forte féminisation des métiers du secteur social et médico-social.

AGENTS TITULAIRES – CCAS	HOMMES			FEMMES		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Agents titulaires - catégorie A	3	4	5	22	22	23
Agents titulaires - catégorie B	0	2	2	4	46	48
Agents titulaires - catégorie C	14	13	17	126	98	92
TOTAL AGENTS TITULAIRES	17	19	24	152	166	163

Au total, sur l'ensemble des trois collectivités, il y a 1 305 femmes titulaires et 1 211 hommes titulaires. Nous sommes ainsi dans un schéma de répartition équilibrée, qui était déjà observé l'année précédente.

- *Les agents contractuels sur un poste permanent*

Les agents contractuels recrutés sur un poste permanent sont ceux dont la mission à effectuer répond à un besoin permanent et durable pour la collectivité.

On note pour la Ville de Pau, une répartition équilibrée pour les agents contractuels sur les catégories A et B, et des femmes plus nombreuses sur la catégorie C.

AGENTS CONTRACTUELS SUR POSTES PERMANENTS – VILLE	HOMMES			FEMMES		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Agents contractuels catégorie A	9	10	10	10	9	9
Agents contractuels catégorie B	6	6	12	7	9	10
Agents contractuels catégorie C	26	28	20	31	38	46
TOTAL AGENTS CONTRACTUELS SUR POSTES PERMANENTS	41	44	42	48	56	65

A la CAPBP, on constate une supériorité de femmes contractuelles occupant un poste permanent, toutes catégories confondues.

AGENTS CONTRACTUELS SUR POSTES PERMANENTS – CAPBP	HOMMES			FEMMES		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Agents contractuels catégorie A	37	37	35	59	58	60
Agents contractuels catégorie B	15	15	19	16	30	32
Agents contractuels catégorie C	21	26	24	53	42	55
TOTAL AGENTS CONTRACTUELS SUR POSTES PERMANENTS	73	78	78	128	130	147

Au CCAS, le constat qui peut être dressé est similaire à celui réalisé sur les effectifs titulaires. En effet, du fait de la forte féminisation des métiers du secteur sanitaire et social, les effectifs féminins sont majoritaires sur l'ensemble des catégories.

AGENTS CONTRACTUELS SUR POSTES PERMANENTS – CCAS	HOMMES			FEMMES		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Agents contractuels - catégorie A	2	2	1	15	17	14
Agents contractuels - catégorie B	1	4	6	0	18	22
Agents contractuels - catégorie C	12	3	2	76	31	32
TOTAL AGENTS CONTRACTUELS SUR POSTES PERMANENTS	15	9	9	91	66	68

Sur l'ensemble des trois collectivités, on dénombrait en 2023, 280 femmes et 129 hommes contractuels recrutés sur des postes permanents.

- *Les agents contractuels sur un poste non permanent*

Les agents recrutés par contrat sur un poste non permanent sont ceux recrutés dans le cadre de renforts temporaires. A titre d'exemple, peuvent être cités, les accroissements temporaires pour surcroît d'activité, les renforts saisonniers ou les pools de remplacement présents dans certaines directions.

A la Ville de Pau, les agents contractuels sur des postes non permanents sont majoritairement des femmes en catégorie C. En revanche, il y a plus d'hommes que de femmes en qualité d'agents contractuels non permanents en catégories A et B.

AGENTS CONTRACTUELS SUR POSTES NON PERMANENTS – VILLE	HOMMES			FEMMES		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Agents contractuels - catégorie A	0	3	4	5	4	2
Agents contractuels - catégorie B	2	1	2	4	1	0
Agents contractuels - catégorie C	65	73	82	214	161	140
TOTAL AGENTS CONTRACTUELS SUR POSTES NON PERMANENTS	67	77	88	223	166	142

A la CAPBP, d'une manière générale, on note un certain équilibre dans la répartition femmes/hommes sur les postes de contractuels non permanents à la CAPBP toutes catégories confondues.

AGENTS CONTRACTUELS SUR POSTES NON PERMANENTS – CAPBP	HOMMES			FEMMES		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Agents contractuels catégorie A	1	2	4	2	4	5
Agents contractuels catégorie B	1	2	3	4	5	4
Agents contractuels catégorie C	27	29	35	18	25	31
TOTAL AGENTS CONTRACTUELS SUR POSTES NON PERMANENTS	29	33	42	24	34	40

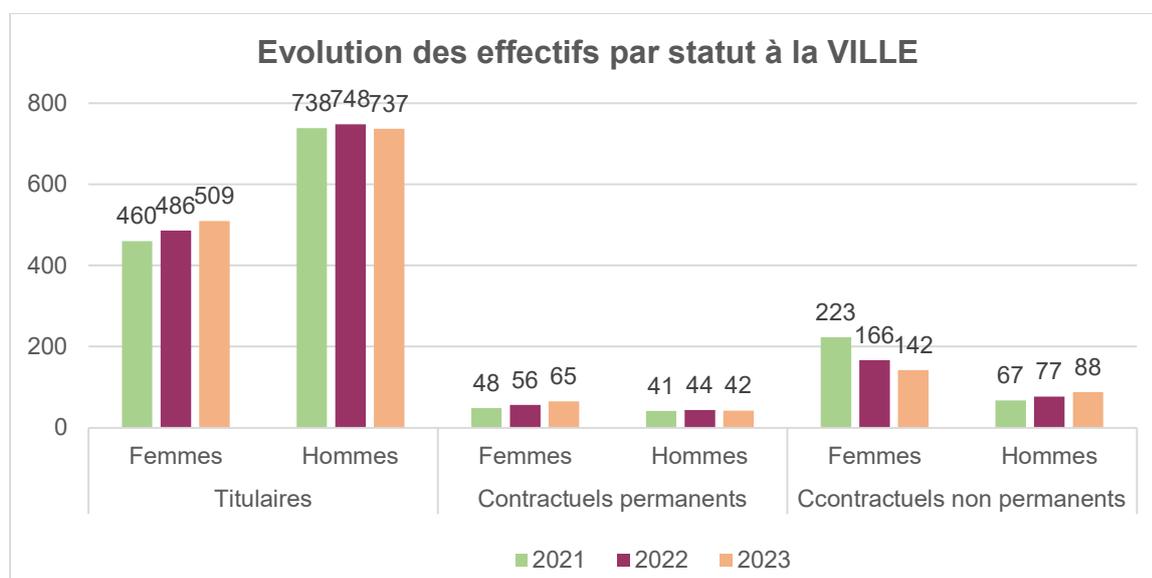
Concernant le CCAS, un nombre plus important de femmes est à noter notamment sur les catégories B et C.

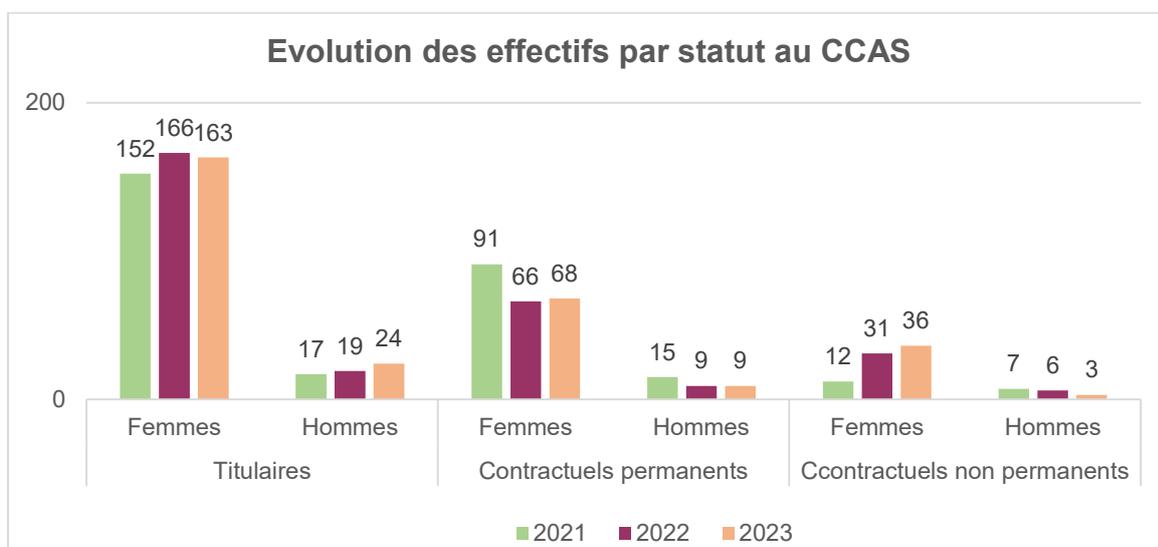
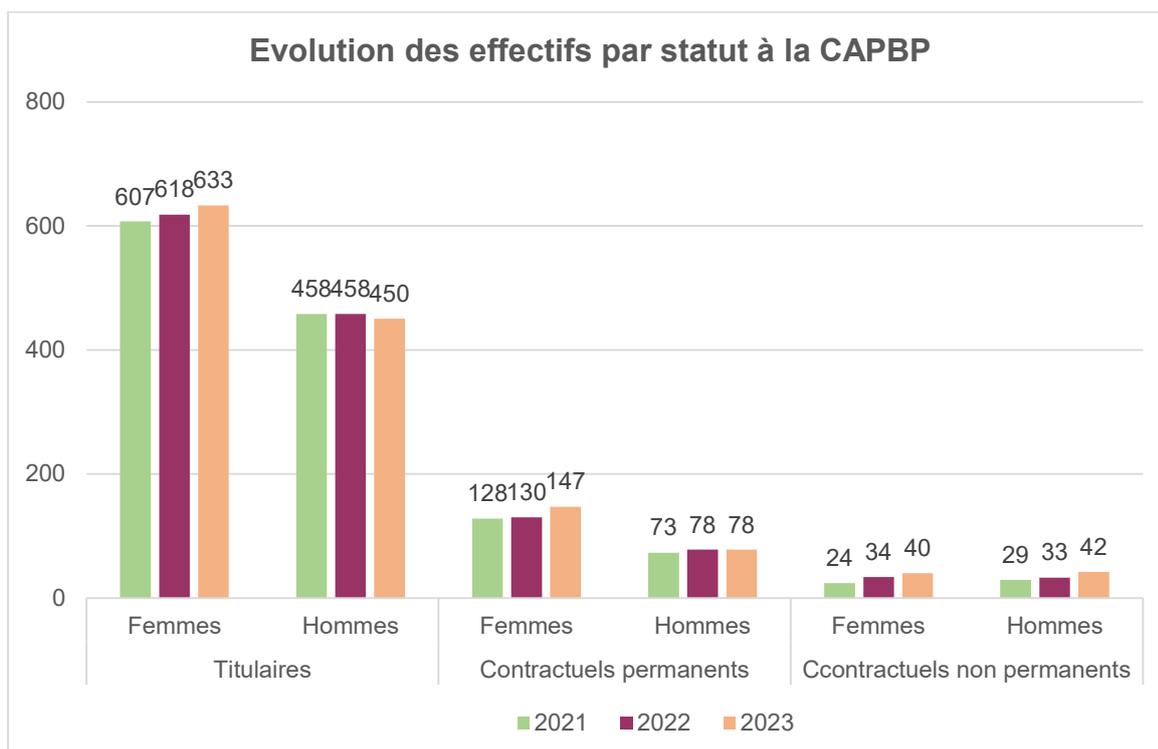
AGENTS CONTRACTUELS SUR POSTES NON PERMANENTS – CCAS	HOMMES			FEMMES		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Agents contractuels catégorie A	0	0	0	1	1	1
Agents contractuels catégorie B	0	0	1	0	2	5
Agents contractuels catégorie C	7	6	2	11	28	30
TOTAL AGENTS CONTRACTUELS SUR POSTES NON PERMANENTS	7	6	3	12	31	36

Sur l'ensemble des trois collectivités confondues, on dénombrait en 2023, 218 femmes et 133 hommes qui ont la qualité d'agent contractuel sur un poste non permanent.

A la Ville, les femmes représentent plus de 60% des effectifs. Cela peut notamment s'expliquer par la présence majoritaire des femmes au sein des effectifs des écoles (animatrices périscolaires).

En revanche, le nombre de femmes continue de baisser par rapport à l'année 2022. En effet, de nombreuses femmes ont pu bénéficier du dispositif de déprécarisation mis en place depuis 2021 et ont pu accéder à la stagiairisation.





b. Comparaison par filière des agents titulaires et contractuels permanents

Cette section s'attache à comparer par filière, les effectifs des trois collectivités.

Les filières techniques sont fortement masculinisées puisque la part masculine des agents titulaires et contractuels s'élève à 70,22% des effectifs de la filière technique.

La filière sportive suit cette même tendance puisque 68,75% des effectifs sont des hommes.

Conformément à la réglementation, la filière police ne compte pas de contractuels. 81,81% des effectifs de cette filière sont des hommes.

Les filières administrative, culturelle, animation, sociale, médico-sociale et médico-technique comptent, quant à elles, une majorité de femmes dans les effectifs titulaires.

La filière médico-technique, qui correspond aux métiers spécifiques de techniciens paramédicaux, compte exclusivement des femmes.

Comme l'année précédente, sur l'ensemble des trois collectivités confondues, il est observé une forte féminisation ou masculinisation de certaines filières. Cette tendance est plus particulièrement marquée chez les titulaires. Ces données pourraient s'expliquer par des typologies d'emplois genrées dans certaines filières. A titre d'exemple, une filière administrative fortement féminisée qui comporte des emplois types tels qu'assistante administrative ou chargée d'accueil.

A l'inverse, une filière technique masculinisée qui comporte des emplois types tels qu'agent de collecte, agent d'exploitation voirie ou agent d'exploitation eau et assainissement.

VILLE	HOMMES			FEMMES		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Filière administrative - titulaires	41	43	45	121	124	123
Filière administrative - contractuels	7	7	6	5	10	8
Filière technique - titulaires	610	607	596	203	201	201
Filière technique - contractuels	29	33	30	23	26	38
Filière culturelle - titulaires	7	6	6	10	11	11
Filière culturelle - contractuels	1	1	1	5	2	3
Filière sportive - titulaires	22	22	18	7	7	8
Filière sportive - contractuels	3	3	4	1	1	2
Filière animation - titulaires	12	24	30	35	61	83
Filière animation - contractuels	1	1	1	3	5	4
Filière police - titulaires	44	43	39	10	11	10
Filière sociale - titulaires	2	3	3	73	70	73
Filière sociale - contractuels	0	0	0	11	11	10
Filière médico-sociale - titulaires	0	0	0	1	1	0

Filière médico-sociale - contractuels	0	0	0	1	0	0
Filière médico-technique - titulaires	0	0	0	0	0	0
Filière médico-technique - contractuels	0	0	0	0	0	0
TOTAL	779	793	779	509	541	574

CAPBP	HOMMES			FEMMES		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Filière administrative - titulaires	57	58	55	249	258	251
Filière administrative - contractuels	20	16	20	33	28	32
Filière technique - titulaires	346	344	340	123	126	131
Filière technique - contractuels	42	49	45	40	42	55
Filière culturelle - titulaires	47	45	43	97	98	104
Filière culturelle - contractuels	7	9	12	13	16	14
Filière sportive - titulaires	1	1	0	0	0	0
Filière sportive - contractuels	0	0	0	0	0	0
Filière animation - titulaires	0	2	2	13	12	12
Filière animation - contractuels	2	0	0	1	1	1
Filière police - titulaires	5	6	6	1	0	0
Filière sociale - titulaires	1	2	4	30	31	33
Filière sociale - contractuels	1	1	0	17	16	14
Filière médico-sociale - titulaires	0	0	0	93	93	101
Filière médico-sociale - contractuels	2	1	1	24	29	31
Filière médico-technique - titulaires	0	0	0	1	1	1
Filière médico-technique - contractuels	0	0	0	0	0	0
TOTAL	531	534	528	735	751	780

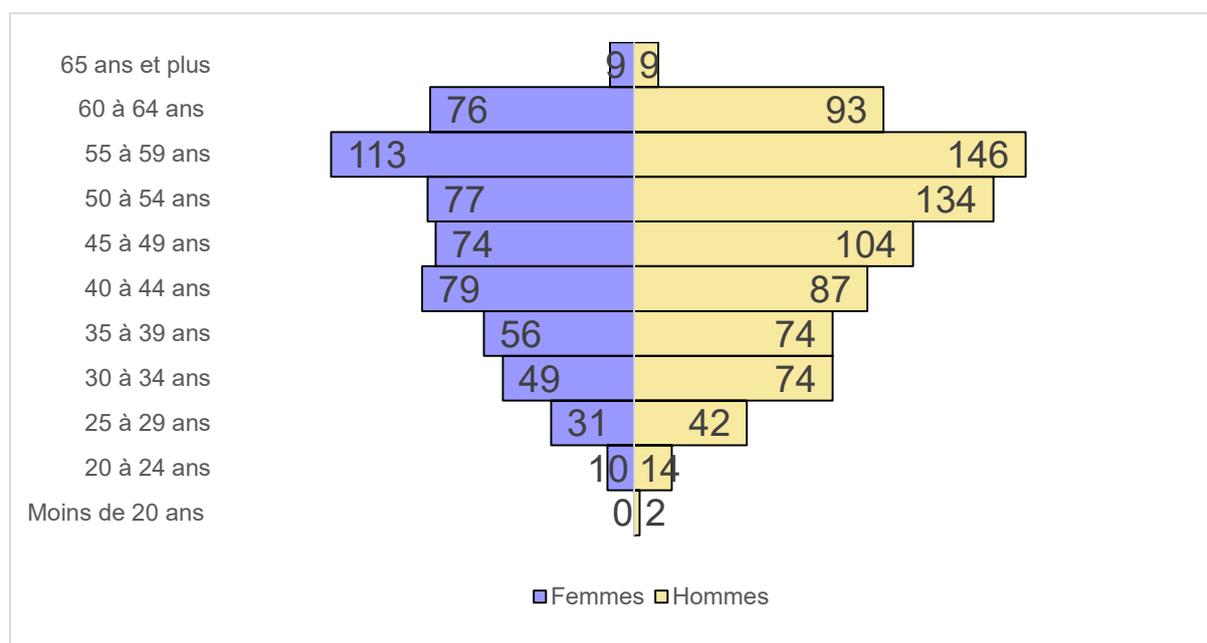
CCAS	HOMMES			FEMMES		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Filière administrative - titulaires	4	5	4	25	28	15
Filière administrative - contractuels	2	1	1	3	2	2
Filière technique - titulaires	5	5	3	10	10	5
Filière technique - contractuels	3	1	0	1	1	0
Filière culturelle - titulaires	0	0	0	0	0	0
Filière culturelle - contractuels	0	0	0	0	0	0
Filière sportive - titulaires	0	0	0	0	0	0
Filière sportive - contractuels	0	0	0	0	0	0
Filière animation - titulaires	1	1	1	4	3	5
Filière animation - contractuels	0	0	0	0	0	0
Filière police - titulaires	0	0	0	0	0	0
Filière sociale - titulaires	5	5	12	67	71	88
Filière sociale - contractuels	2	2	2	54	36	36
Filière médico-sociale - titulaires	2	3	4	45	53	49
Filière médico-sociale - contractuels	8	5	6	32	26	29
Filière médico-technique - titulaires	0	0	0	1	1	1
Filière médico-technique - contractuels	0	0	0	1	1	1
TOTAL	32	28	33	243	232	231

c. *Pyramide des âges*

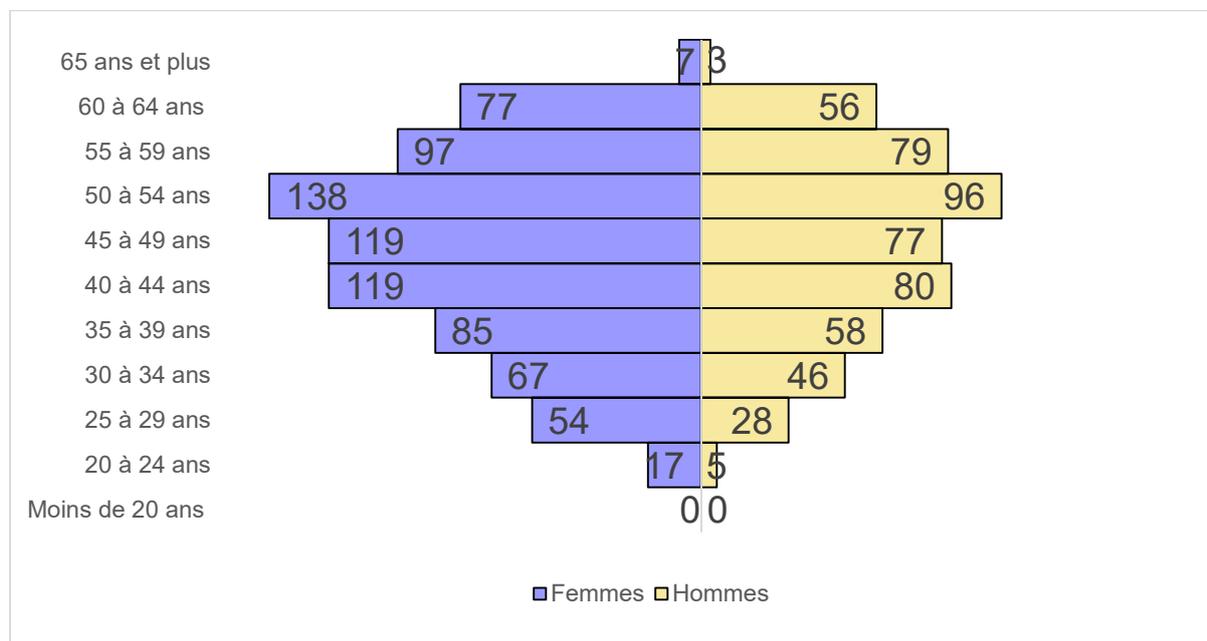
Les pyramides des âges représentées ci-après confirment les tendances générales propres à chaque collectivité : les effectifs de la CAPBP et du CCAS sont plus féminisés, alors que les effectifs de la Ville sont plus masculinisés.

Les pyramides sont globalement vieillissantes avec une forte concentration des effectifs à partir de 40 ans et plus.

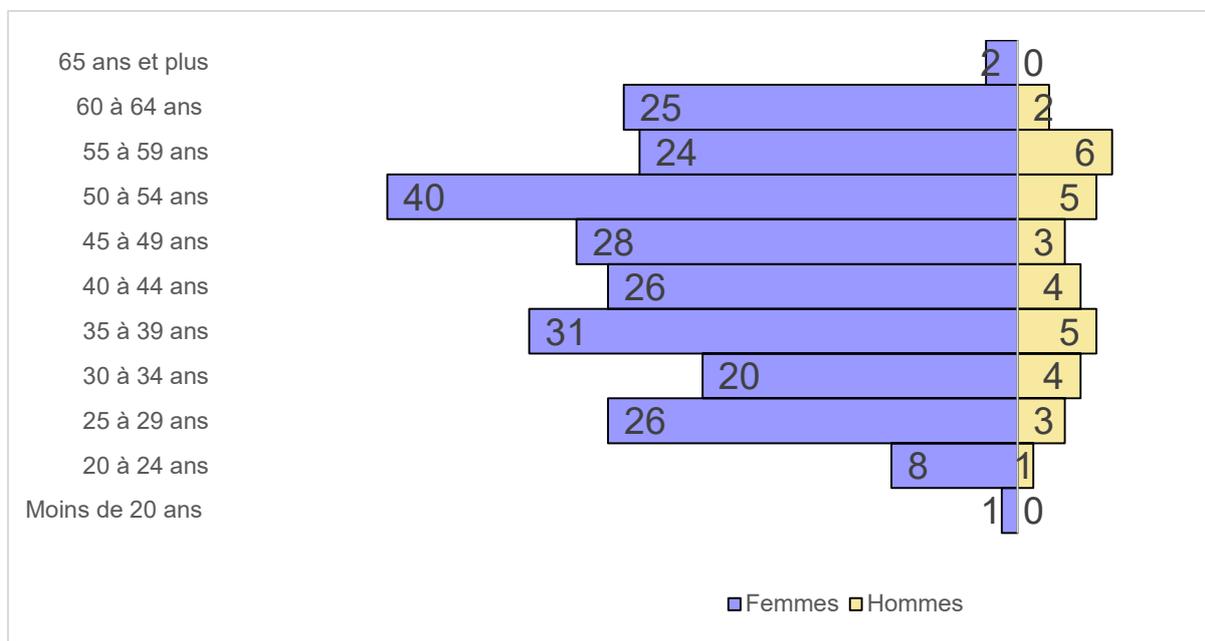
Pyramide des âges - Ville de Pau



Pyramide des âges - CAPBP



Pyramide des âges - CCAS :



Durée et organisation du travail

a. *Temps de travail*

Cette partie du diagnostic s’intéresse au temps de travail des agents et plus particulièrement, au nombre d’agents exerçant leurs fonctions à temps complets et non-complets. Par ailleurs, une autre partie sera dédiée à l’étude du nombre d’agents bénéficiant de jours de sujétion².

A la Ville de Pau, les temps non-complets concernent en grande partie les femmes. A l’inverse, les agents bénéficiant de jours de sujétion sur les trois items confondus (horaires décalés, week-end et insalubrité) sont en majorité des hommes.

VILLE	HOMMES			FEMMES		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Temps complet titulaires	715	717	708	402	409	413

² Congés compensateurs accordés par la réglementation sur le temps de travail aux agents exerçant des missions spécifiques.

Temps complet contractuels permanents	37	40	40	34	42	44
Temps non-complet titulaires	4	10	13	14	37	56
Temps non-complet contractuels permanents	4	5	1	14	13	20
Agents ayant des jours de sujétion pour horaires décalés	239	225	241	39	38	39
Agents ayant des jours de sujétion pour travail les week-end	84	91	77	37	43	37
Agents ayant des jours de sujétion pour insalubrité	216	250	279	8	11	15

A la CAPBP, on remarque que les temps non-complets titulaires concernent majoritairement des femmes. A l'inverse, les agents contractuels permanents travaillant à temps non complet sont majoritairement des hommes.

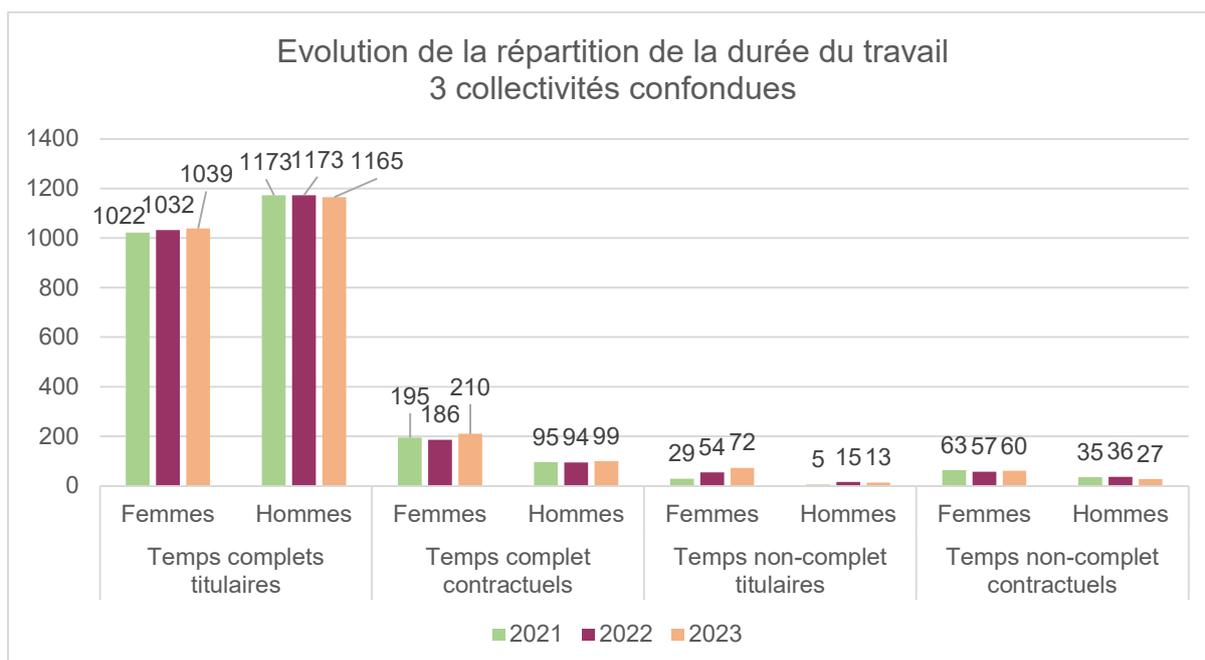
Concernant les jours de sujétion, les hommes sont davantage concernés et plus particulièrement par les jours de sujétion pour insalubrité et pour horaires décalés. Les femmes sont quant à elles majoritaires à bénéficier de jours de sujétion pour travail les week-ends et jours fériés.

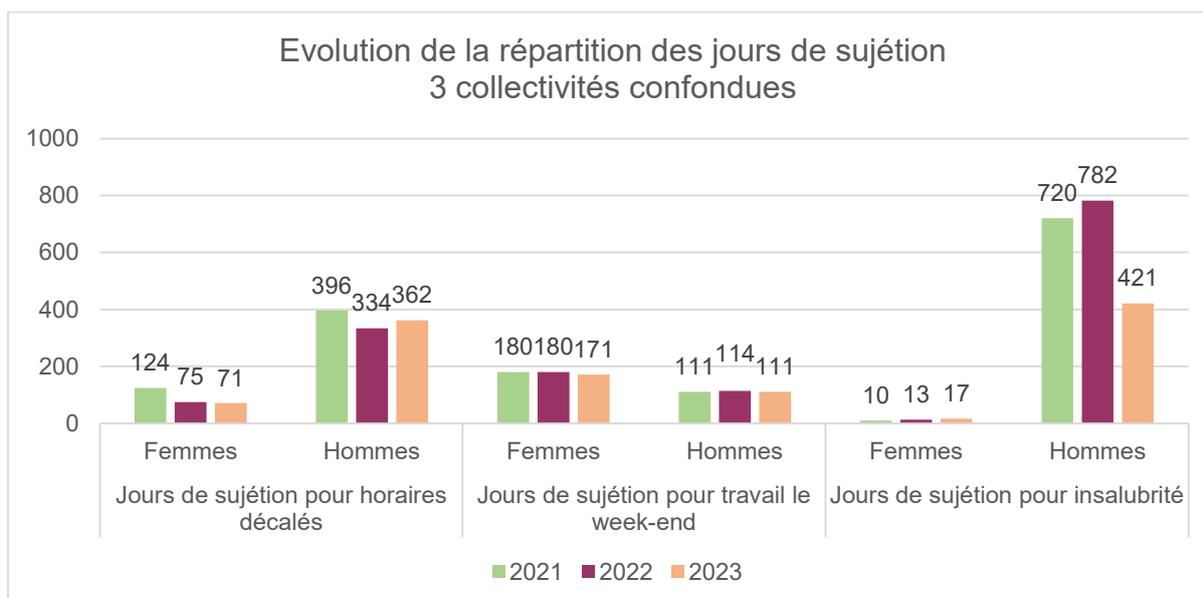
CAPBP	HOMMES			FEMMES		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Temps complet titulaires	441	437	434	483	481	493
Temps complet contractuels permanents	49	49	52	104	100	120
Temps non-complet titulaires	1	5	0	14	14	13
Temps non-complet contractuels permanents	25	27	24	16	23	21
Agents ayant des jours de sujétion pour horaires décalés	155	108	120	17	8	6
Agents ayant des jours de sujétion pour travail les week-end	24	20	29	37	28	40
Agents ayant des jours de sujétion pour insalubrité	144	141	142	2	2	2

Concernant le CCAS, outre le fait que les effectifs soient très féminisés, sur l'ensemble des items (temps complet ou non-complet et jours de sujétion), les femmes sont majoritaires.

S'agissant des jours de sujétion pour travail le week-end, les femmes concernées occupent notamment des postes au Service d'Aide à Domicile (SAD) et à l'EHPAD.

CCAS	HOMMES			FEMMES		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Temps complet titulaires	17	19	23	137	142	133
Temps complet contractuels permanents	9	5	7	57	44	46
Temps non-complet titulaires	0	0	0	1	3	3
Temps non-complet contractuels permanents	6	4	2	33	21	19
Agents ayant des jours de sujétion pour horaires décalés	2	1	1	68	29	26
Agents ayant des jours de sujétion pour travail les week-end	3	3	5	106	109	94
Agents ayant des jours de sujétion pour insalubrité	0	0	0	0	0	0





Les deux graphiques montrent une répartition par sexe des agents à temps complet et non complet relativement équilibrée.

A l'inverse, ce sont en grande majorité des hommes qui relèvent des dispositifs des jours de sujétion pour insalubrité et horaires décalés.

- *Temps partiel*

Les temps partiels de droit sont accordés pour les motifs suivants :

- à l'occasion de chaque naissance jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant ;
- à l'occasion de chaque adoption jusqu'à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté ;
- pour donner des soins à son conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave ;
- aux fonctionnaires et agents contractuels reconnus travailleurs handicapés après avis du médecin du travail.

Les autres motifs de temps partiel sont sur autorisation (exemples de motifs : raisons personnelles, création ou reprise d'entreprises).

Les chiffres sont donnés ici pour les agents titulaires et contractuels sur poste permanent.

A la Ville de Pau, les femmes représentent 74,35% des agents bénéficiaires du dispositif de temps partiel sur autorisation. Cet aspect se vérifie sur les catégories A et C.

64,71% des agents bénéficiant du dispositif de temps partiel de droit sont des femmes de catégorie A, B et C.

VILLE	HOMMES			FEMMES		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Agents à temps complet bénéficiant d'un travail à temps partiel de droit - Catégorie A	3	0	1	7	3	2
Agents à temps complet bénéficiant d'un travail à temps partiel de droit - Catégorie B	1	2	1	8	0	2
Agents à temps complet bénéficiant d'un travail à temps partiel de droit - Catégorie C	3	7	4	12	6	7
TOTAL AGENTS BENEFICIANT D'UN TEMPS PARTIEL DE DROIT	7	9	6	27	9	11
Agents à temps complet bénéficiant d'un travail à temps partiel sur autorisation - Catégorie A	0	1	1	26	7	6
Agents à temps complet bénéficiant d'un travail à temps partiel sur autorisation - Catégorie B	2	2	2	18	3	2
Agents à temps complet bénéficiant d'un travail à temps partiel sur autorisation - Catégorie C	7	9	7	39	22	21
TOTAL AGENTS BENEFICIANT D'UN TEMPS PARTIEL SUR AUTORISATION	9	12	10	83	32	29

On constate à la CAPBP que les femmes sont les principales bénéficiaires de ces dispositifs (qu'ils soient de droit ou sur autorisation).

En outre, les agents bénéficiant d'un temps partiel sur autorisation sont plus nombreux que les agents bénéficiant d'un temps partiel de droit.

CAPBP	HOMMES			FEMMES		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Agents à temps complet bénéficiant d'un travail à temps partiel de droit - Catégorie A	3	0	0	7	14	10
Agents à temps complet bénéficiant d'un travail à temps partiel de droit - Catégorie B	1	1	1	8	13	13
Agents à temps complet bénéficiant d'un travail à temps partiel de droit - Catégorie C	3	2	1	12	7	9
TOTAL AGENTS BENEFICIANT D'UN TEMPS PARTIEL DE DROIT	7	3	2	27	34	32

Agents à temps complet bénéficiant d'un travail à temps partiel sur autorisation - Catégorie A	0	3	3	26	36	35
Agents à temps complet bénéficiant d'un travail à temps partiel sur autorisation - Catégorie B	2	1	2	18	28	28
Agents à temps complet bénéficiant d'un travail à temps partiel sur autorisation - Catégorie C	7	9	9	39	35	32
TOTAL AGENTS BENEFICIANT D'UN TEMPS PARTIEL SUR AUTORISATION	9	13	14	83	99	95

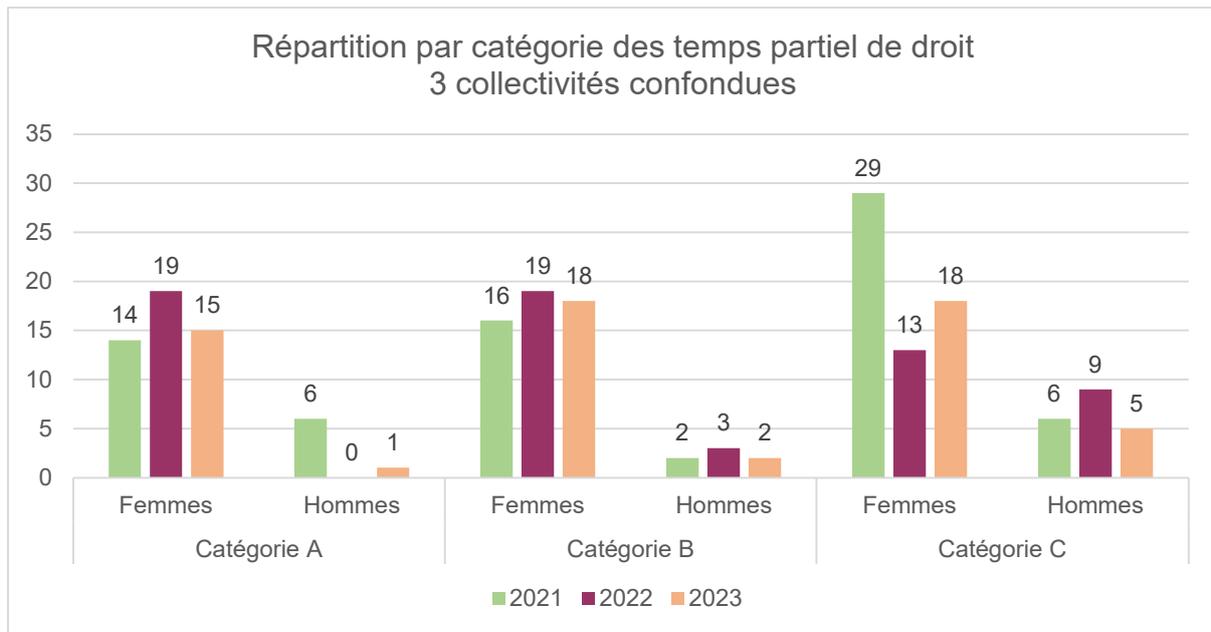
Au CCAS, 27 agents femmes bénéficient d'un dispositif de temps partiel contre 1 homme.

CCAS	HOMMES			FEMMES		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Agents à temps complet bénéficiant d'un travail à temps partiel de droit - Catégorie A	0	0	0	0	2	3
Agents à temps complet bénéficiant d'un travail à temps partiel de droit - Catégorie B	0	0	0	0	6	3
Agents à temps complet bénéficiant d'un travail à temps partiel de droit - Catégorie C	0	0	0	5	0	2
TOTAL AGENTS BENEFICIANT D'UN TEMPS PARTIEL DE DROIT	0	0	0	5	8	8
Agents à temps complet bénéficiant d'un travail à temps partiel sur autorisation - Catégorie A	0	0	1	2	1	3
Agents à temps complet bénéficiant d'un travail à temps partiel sur autorisation - Catégorie B	0	0	0	0	5	11
Agents à temps complet bénéficiant d'un travail à temps partiel sur autorisation - Catégorie C	0	0	0	7	8	5
TOTAL AGENTS BENEFICIANT D'UN TEMPS PARTIEL SUR AUTORISATION	0	0	1	9	14	19

○ Temps partiel de droit

Sur les trois collectivités confondues, les femmes sont les principales bénéficiaires d'un temps partiel de droit, quel que soit la catégorie.

Parmi les hommes bénéficiant de ce dispositif, ils sont majoritaires en catégorie C.

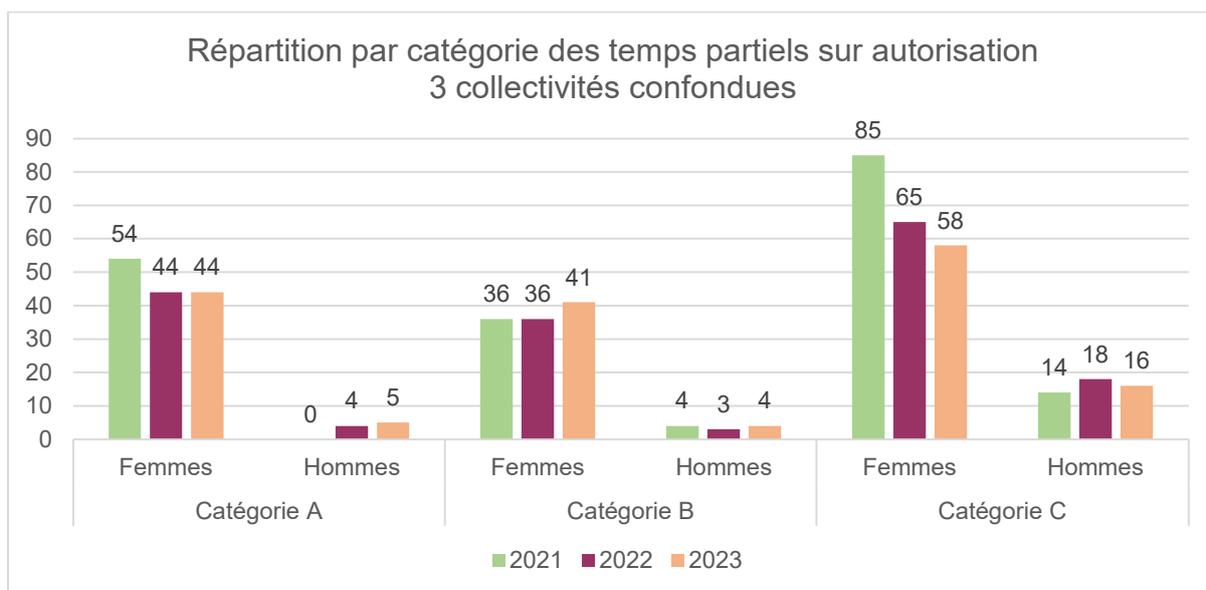


○ Temps partiel sur autorisation

Sur l'ensemble des trois collectivités, les femmes, toutes catégories confondues, sont plus nombreuses à bénéficier de temps partiel sur autorisation et pour la majorité en catégorie C.

Parmi les hommes bénéficiant de ce dispositif, ils sont majoritaires en catégorie C.

Le fort nombre de femmes bénéficiant de temps partiel sur autorisation peut s'expliquer, en partie, par le fait que certaines d'entre elles demandent à bénéficier d'un temps partiel à l'issue de leur temps partiel de droit. Cette donnée était également observée en 2020, 2021 et 2022.



b. Compte Epargne Temps

Le compte épargne temps (CET) permet aux agents de stocker sur un compte, des jours de congés, des jours de Réduction du Temps de Travail (RTT), et des jours de récupération qui n'auraient pas été pris au cours de l'année.

Peuvent être bénéficiaires de ce dispositif, les agents titulaires, les agents contractuels employés de manière continue depuis un an.

Les stagiaires, les professeurs d'enseignement artistique et les assistants d'enseignement artistique ne peuvent pas en bénéficier conformément à la réglementation.

Analyse du CET - VILLE	HOMMES			FEMMES		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Nombre d'agents ayant un CET	621	630	698	307	324	324
Nombre de jours accumulés	17 005	17141	17552	7 646	8120	8157
Nombre de jours moyen accumulés	27,38	27,21	25,15	2,90	25,06	25,18
Nombre de jours utilisés sous la forme de congés	1 820	1888	1730	849	605	383

Analyse du CET - CAPBP	HOMMES			FEMMES		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Nombre d'agents ayant un CET	443	433	467	602	616	672
Nombre de jours accumulés	12 440	12702	12449	14 195	15224	15580
Nombre de jours moyen accumulés	28,08	29,33	26,66	23,57	24,71	23,18
Nombre de jours utilisés sous la forme de congés	1 127	997	693	1 043	876	1047

Analyse du CET - CCAS	HOMMES			FEMMES		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Nombre d'agents ayant un CET	17	19	24	180	188	182
Nombre de jours accumulés	492	512	594	3 787	4088	3950
Nombre de jours moyen accumulés	28,94	26,95	24,75	21,03	21,74	21,70
Nombre de jours utilisés sous la forme de congés	26	34	53	291	341	142

En 2023, sur les trois collectivités, 2 367 agents bénéficient d'un compte épargne-temps. Parmi eux, un certain équilibre est observé avec respectivement 1 178 femmes et 1 189 hommes en bénéficiant. Le nombre d'agents bénéficiant d'un CET a augmenté de 4% pour les femmes et de 9% pour les hommes par rapport à l'an passé.

A la Ville de Pau, les hommes sont plus nombreux que les femmes à avoir utilisé leurs jours épargnés sous forme de congés en 2023. A l'inverse, à la CAPBP et au CCAS, ce sont les femmes qui ont davantage utilisé ces jours.

Recrutements et départs

VILLE	HOMMES			FEMMES		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Titulaires - catégorie A	0	3	1	4	2	3
Titulaires - catégorie B	5	3	3	0	2	5
Titulaires - catégorie C	43	53	47	37	53	48
TOTAL DE TITULAIRES RECRUTES	48	59	51	41	57	56
Contractuels - catégorie A	6	2	1	11	5	3
Contractuels - catégorie B	6	6	8	7	7	10
Contractuels - catégorie C	32	38	43	36	51	59
TOTAL DE CONTRACTUELS RECRUTES	44	46	52	54	63	72
Recrutements par mutation	18	19	12	17	17	14

Recrutement par détachement	3	2	0	1	2	3
Recrutement par intégration directe sans concours	1	2	1	2	1	1

a. Les recrutements

CAPBP	HOMMES			FEMMES		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Titulaires - catégorie A	6	5	3	8	9	23
Titulaires - catégorie B	5	8	6	5	13	16
Titulaires - catégorie C	17	16	18	31	25	20
TOTAL DE TITULAIRES RECRUTES	28	29	27	44	47	59
Contractuels - catégorie A	12	17	16	46	42	29
Contractuels - catégorie B	12	13	8	21	40	24
Contractuels - catégorie C	30	44	42	71	65	81
TOTAL DE CONTRACTUELS RECRUTES	54	74	66	138	147	134
Recrutements par mutation	14	6	10	19	14	21
Recrutement par détachement	5	1	0	1	3	8
Recrutement par intégration directe sans concours	1	1	2	3	2	1

CCAS	HOMMES			FEMMES		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Titulaires - catégorie A	0	1	1	4	3	3
Titulaires - catégorie B	0	0	0	0	9	3
Titulaires - catégorie C	3	2	5	16	17	5
TOTAL DE TITULAIRES RECRUTES	3	3	6	20	29	11
Contractuels - catégorie A	0	8	1	16	64	7
Contractuels - catégorie B	0	7	4	1	29	32
Contractuels - catégorie C	16	1	6	99	11	51
TOTAL DE CONTRACTUELS RECRUTES	16	16	11	116	104	90
Recrutements par mutation	1	0	2	5	5	2
Recrutement par détachement	0	1	0	0	2	2
Recrutement par intégration directe sans concours	0	0	0	0	1	2

En 2023, les femmes sont davantage recrutées. En effet, sur l'ensemble des recrutements toutes collectivités confondues, à savoir 210 agents titulaires recrutés et 425 agents contractuels recrutés.

On observe le recrutement de 42 femmes de plus que d'hommes en qualité d'agent titulaire ainsi que le recrutement de 167 femmes de plus que d'hommes en qualité d'agent contractuel.

b. Les départs

VILLE	HOMMES			FEMMES		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Départ à la retraite	20	29	29	25	8	14
Inaptitude définitive, abandon de poste, révocation	2	0	2	3	0	0
Décès	0	2	6	0	0	0
Fin de contrat de travail à durée déterminée	20	35	25	18	46	45

CAPBP	HOMMES			FEMMES		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Départ à la retraite	12	9	10	17	13	13
Inaptitude définitive, abandon de poste, révocation	1	2	3	0	0	0
Décès	1	1	1	0	1	1
Fin de contrat de travail à durée déterminée	31	32	48	85	77	86

CCAS	HOMMES			FEMMES		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Départ à la retraite	0	0	0	12	6	7
Inaptitude définitive, abandon de poste, révocation	1	0	0	1	0	1
Décès	0	0	0	1	0	0
Fin de contrat de travail à durée déterminée	16	10	8	31	75	75

Concernant les départs toutes collectivités confondues, nous observons une majorité de femmes parmi les fins de contrats à durée déterminée (contrat échu sans renouvellement) et une répartition relativement équilibrée pour les départs à la retraite.

II. LES EVOLUTIONS PROFESSIONNELLES

Promotion Interne et Avancement de grade

Cette rubrique s'attache à étudier les déroulés de carrière au sein de l'avancement de grade et de la promotion interne.

L'avancement de grade permet d'être promu au grade supérieur d'un même cadre d'emplois.

La promotion interne, voie dérogatoire au concours, permet l'accès à un cadre d'emplois supérieur.

Les tableaux ci-dessous montrent les ratios dans le cadre des promotions et avancements de grade.

VILLE	Résultats			
	HOMMES	Ratio promouvables / promus - HOMMES	FEMMES	Ratio promouvables / promus - FEMMES
Agents promouvables à l'avancement de grade	71	73,23%	39	69,23%
Agents promus à l'avancement de grade	52		27	
Agents promouvables à la promotion interne	43	27,90%	69	11,59%
Agents promus à la promotion interne	12		8	

CAPBP	Résultats			
	HOMMES	Ratio promouvables / promus - HOMMES	FEMMES	Ratio promouvables / promus - FEMMES
Agents promouvables à l'avancement de grade	49	69,38%	76	65,78%
Agents promus à l'avancement de grade	34		50	
Agents promouvables à la promotion interne	39	25,64%	51	19,60%
Agents promus à la promotion interne	10		10	

CCAS	Résultats			
	HOMMES	Ratio promouvables / promus - HOMMES	FEMMES	Ratio promouvables / promus - FEMMES
Agents promouvables à l'avancement de grade	2	100%	13	61,53%
Agents promus à l'avancement de grade	2		8	
Agents promouvables à la promotion interne	0	0	0	0%
Agents promus à la promotion interne	0		0	

Sur l'année 2023, les critères et la procédure en vigueur dans nos trois collectivités pour l'avancement de grade et la promotion interne ont permis d'obtenir 14 points sur 25 pour la CAPBP et 25 points sur 25 à la Ville Pau sur l'indicateur 3 de l'index égalité professionnelle de l'année 2023, relatif à l'écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes (taux de promus / promouvables).

Répartition femmes/hommes dans les emplois supérieurs de direction

Répartition hommes/femmes sur les emplois supérieurs	HOMMES			FEMMES		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Direction générale	4 (100%)	3 (100%)	3 (100%)	0	0	0
Directeurs/ Directrices	12 (60%)	9 (47%)	9 (47%)	8 (40%)	10 (53%)	10 (53%)
Directeurs- Adjoints/ Directrices- Adjointes	8 (44%)	7 (39%)	6 (40%)	10 (56%)	11 (61%)	9 (60%)
TOTAL	24 (57%)	19 (47,5%)	18 (48,5%)	18 (43%)	21 (52,5%)	19 (51,5%)

Comme en 2022, on constate une évolution importante de la représentation des femmes sur les postes de direction en 2023. La représentation féminine est maintenant majoritaire. Également et dans la continuité de la tendance de 2021 et de 2022, les femmes sont toujours plus nombreuses que les hommes en qualité de directrices-adjointes.

D'une manière générale, on notera une augmentation de la représentation des femmes sur les postes de direction au fil des années.

III. LA REMUNERATION

La rubrique rémunération analyse à la fois les rémunérations brutes moyennes par filière et par catégorie, ainsi que la répartition hommes/femmes au sein des différentes fonctions du régime indemnitaire mis en place dans les trois collectivités.

La rémunération brute mensuelle moyenne comprend le traitement indiciaire, le régime indemnitaire ainsi que les diverses primes.

Les chiffres indiqués concernent les titulaires et contractuels sur postes permanents.

Par souci de confidentialité, lorsque les données concernent moins de cinq agents, nous ne diffusons pas les montants des rémunérations.

Les rémunérations brutes mensuelles moyennes

VILLE	HOMMES			FEMMES		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Filière administrative - catégorie A	3846	3811	3888	2567	3759	3855
Filière administrative - catégorie B	2947	2994	2768	2777	2882	2951
Filière administrative - catégorie C	2289	2380	2485	2247	2360	2400
Filière technique - catégorie A	3945	4106	4211	3886	4084	4283
Filière technique - catégorie B	2781	2845	2860	2451	2547	2553
Filière technique - catégorie C	2292	2426	2477	2116	2278	2370
Filière culturelle - catégorie A	/	/	/	/	/	/
Filière culturelle - catégorie B	/	/	/	/	/	/
Filière culturelle - catégorie C	2315	2457	2636	2378	2310	2239
Filière police - catégorie A	/	/	/	/	/	/
Filière police - catégorie B	/	/	/	/	/	/
Filière police - catégorie C	2741	2906	3008	2388	2730	2635

Filière sportive - catégorie A	/	/	/	/	/	/
Filière sportive - catégorie B	2483	2810	2725	2639	2691	2671
Filière sportive - catégorie C	/	/	/	/	/	/
Filière sociale - catégorie A	/	/	/	2635	3023	3170
Filière sociale - catégorie B	/	/	/	/	/	/
Filière sociale - catégorie C	/	/	/	2133	2287	2319
Filière animation - catégorie B	/	2534	2801	2445	2687	2717
Filière animation - catégorie C	2109	2312	2384	2121	2590	2580
Filière médico-sociale - catégorie A	/	/	/	/	/	/
Filière médico-sociale - catégorie B	/	/	/	/	/	/
Filière médico-sociale - catégorie C	/	/	/	/	/	/

CAPBP	HOMMES			FEMMES		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Filière administrative - catégorie A	4298	4463	4493	3802	3843	3969
Filière administrative - catégorie B	2635	2682	2793	2659	2767	2850
Filière administrative - catégorie C	2170	2199	2376	2228	2280	2398
Filière technique - catégorie A	4282	4421	4394	4011	4141	4142
Filière technique - catégorie B	2752	2828	2982	2612	2720	2934
Filière technique - catégorie C	2359	2449	2583	1952	2033	2217
Filière culturelle - catégorie A	3345	3401	3410	3583	3552	3702
Filière culturelle - catégorie B	2573	2848	2757	2580	2920	2830

Filière culturelle - catégorie C	2169	2221	2483	2276	2376	2413
Filière police - catégorie A	/	/	/	/	/	/
Filière police - catégorie B	/	/	/	/	/	/
Filière police - catégorie C	/	2731	/	/	/	/
Filière sportive - catégorie A	/	/	/	/	/	/
Filière sportive - catégorie B	/	/	/	/	/	/
Filière sportive - catégorie C	/	/	/	/	/	/
Filière sociale - catégorie A	/	/	/	2765	2893	3076
Filière sociale - catégorie B	/	/	/	/	/	/
Filière sociale - catégorie C	/	/	/	/	/	/
Filière animation - catégorie B	/	/	/	/	/	/
Filière animation - catégorie C	/	/	/	2021	2152	2263
Filière médico-sociale - catégorie A	/	/	/	3371	3658	3686
Filière médico-sociale - catégorie B	/	/	/	/	2270	2446
Filière médico-sociale - catégorie C	/	/	/	2096	2020	/

CAPBP	HOMMES			FEMMES		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Filière administrative - catégorie A	/	/	/	/	/	/
Filière administrative - catégorie B	/	/	/	/	/	/
Filière administrative - catégorie C	/	/	/	2303	2397	2494
Filière technique - catégorie A	/	/	/	/	/	/

Filière technique - catégorie B	/	/	/	/	/	/
Filière technique - catégorie C	2099	2154	/	2095	2394	2716
Filière culturelle - catégorie A	/	/	/	/	/	/
Filière culturelle - catégorie B	/	/	/	/	/	/
Filière culturelle - catégorie C	/	/	/	/	/	/
Filière police - catégorie A	/	/	/	/	/	/
Filière police - catégorie B	/	/	/	/	/	/
Filière police - catégorie C	/	/	/	/	/	/
Filière sportive - catégorie A	/	/	/	/	/	/
Filière sportive - catégorie B	/	/	/	/	/	/
Filière sportive - catégorie C	/	/	/	/	/	/
Filière sociale - catégorie A	/	/	/	2615	2887	3063
Filière sociale - catégorie B	/	/	/	/	/	/
Filière sociale - catégorie C	/	/	2631	2098	2243	2544
Filière animation - catégorie B	/	/	/	/	/	/
Filière animation - catégorie C	/	/	/	/	/	/
Filière médico-sociale - catégorie A	/	/	/	2949	3263	/
Filière médico-sociale - catégorie B	/	2401	/	/	2694	2857
Filière médico-sociale - catégorie C	2342	/	/	2405	2321	2478

Il convient de clarifier que les différences de rémunérations brutes moyennes entre les différentes filières peuvent en partie s'expliquer par les grilles indiciaires qui diffèrent pour chacune des catégories.

En effet, les collectivités n'ont aucun levier d'action sur ces grilles indiciaires.

Cependant, nous pouvons constater que l'équilibre des rémunérations entre les hommes et les femmes est respecté dans la quasi-totalité des filières.

La part des primes et indemnités dans la rémunération globale

La part des primes et indemnités dans la rémunération est la part variable du salaire.

VILLE	HOMMES			FEMMES		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Part des primes et indemnités dans la rémunération globale - Titulaires	16,30%	16,22%	15,81%	16%	16,30%	15,75%
Part des primes et indemnités dans la rémunération globale - Contractuels	16,60%	14,63%	13,20%	13,60%	11,72%	10,26%
Part des primes et indemnités dans la rémunération globale - Catégorie A	26%	25,07%	24,31%	22,30%	22,38%	22,10%
Part des primes et indemnités dans la rémunération globale - Catégorie B	18,30%	18,83%	18,52%	18,40%	18,14%	17,76%
Part des primes et indemnités dans la rémunération globale - Catégorie C	15,20%	15,02%	14,49%	14,30%	14,44%	13,71%

CAPBP	HOMMES			FEMMES		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Part des primes et indemnités dans la rémunération globale - Titulaires	19,70%	19,53%	18,68%	18,80%	18,69%	18,20%
Part des primes et indemnités dans la rémunération globale - Contractuels	24%	23,69%	23,09%	16,70%	16,56%	15,80%
Part des primes et indemnités dans la rémunération globale - Catégorie A	27,40%	27,13%	25,94%	23,10%	22,53%	22,23%
Part des primes et indemnités dans la rémunération globale - Catégorie B	18,30%	18,47%	18,47%	17,60%	17,98%	17,32%
Part des primes et indemnités dans la rémunération globale - Catégorie C	16,10%	16,08%	15,29%	14,70%	13,70%	12,93%

CCAS	HOMMES			FEMMES		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Part des primes et indemnités dans la rémunération globale - Titulaires	16,50%	16,28%	15,18%	16,1%	15,22%	14,55%
Part des primes et indemnités dans la rémunération globale - Contractuels	14,60%	14,91%	15,22%	16,60%	16,41%	15,45%
Part des primes et indemnités dans la rémunération globale - Catégorie A	22,50%	20,88%	19,54%	21,4%	20,16%	19,38%
Part des primes et indemnités dans la rémunération globale - Catégorie B	21,80%	17,09%	16,40%	16,30%	15,45%	15,07%
Part des primes et indemnités dans la rémunération globale - Catégorie C	13,40%	12,76%	12,59%	15,10%	13,94%	12,84%

De manière globale, les données sont relativement équilibrées entre les femmes et les hommes.

La politique de rémunération des titulaires et des contractuels sur postes permanents a permis d'obtenir des résultats très satisfaisants sur les deux indicateurs liés à l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes sur les index égalité professionnelle de la Ville de Pau et de la CAPBP de l'année 2023.

Pour l'indicateur concernant les fonctionnaires, la Ville de Pau obtient 49 points sur 50 et la CAPBP, 48 points sur 50.

Pour l'indicateur sur les agents contractuels sur emploi permanent, la Ville de Pau a une note de 15/15 et la CAPBP, 10/15.

La comparaison des fonctions du Régime Indemnitare

Le Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) se scinde en deux parties : l'indemnité de fonction, sujétion et expertise (IFSE) versée mensuellement en fonction des missions exercées, et le complément indemnitare annuel (CIA) versé une fois par an au mois de février.

L'analyse porte ici sur les différentes fonctions de l'IFSE. Celles-ci regroupent des missions classifiées par niveaux en fonction de l'étendue des responsabilités, de l'expertise attendues sur le poste et enfin des sujétions liées à l'exercice des missions. Chaque catégorie est subdivisée en sous-groupes qui sont eux-mêmes subdivisés en trois niveaux.

Répartition homme/femme par fonctions RIFSEEP	HOMMES			FEMMES		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
C2N3	26%	24%	20%	74%	76 %	80%
C2N2	45%	43%	43%	55%	57%	57%
C2N1	57%	51%	47%	43%	49%	53%
C1N3	83%	89%	89%	17%	11%	11%
C1N2	58%	88%	88%	42%	12%	12%
C1N1	63%	64%	61%	38%	36%	39%
C1N1 +	32%	40%	45%	68%	60%	55%
B3N3	50%	8%	6%	50%	92%	94%
B3N2	50%	40%	36%	50%	60%	64%
B3N1	37%	39%	38%	63%	61%	62%
B2N3	40%	43%	33%	60%	57%	67%
B2N2	33%	36%	41%	67%	64%	59%
B2N1	65%	64%	67%	35%	36%	33%
B1N3	50%	43%	71%	50%	57%	29%
B1N2	17%	13%	25%	83%	87%	75%
B1N1	60%	67%	62%	40%	33%	38%
B1N1 +	82%	50%	62%	18%	50%	38%
A4N3	9%	12%	8%	91%	88%	92%
A4N2	0%	0%	0%	100%	100%	100%
A4N1	40%	27%	20%	60%	73%	80%
A3N3	26%	23%	19%	74%	77%	81%
A3N2	29%	35%	49%	71%	65%	51%
A3N1	55%	43%	25%	45%	57%	75%
A2N3	42%	31%	27%	58%	69%	73%
A2N2	30%	24%	33%	70%	76%	67%
A2N1 +	51%	50%	54%	49%	50%	46%
A2N1	73%	56%	37%	27%	44%	63%
A1N3	45%	30%	27%	55%	70%	73%
A1N2	54%	56%	47%	46%	44%	53%
A1N1	100%	100%	100%	0%	0%	0%

Sur cette rubrique, il est possible d'observer pour la catégorie C, sur le niveau le plus de bas de l'IFSE (à savoir C2N3), un nombre supérieur de femmes.

En effet, 80% sur cette fonction sont des femmes. Cette fonction est attribuée à des métiers pour l'essentiel très féminisés, tels que les agents d'entretien ou les aides à domicile.

Parmi les sept groupes de fonctions de la catégorie C, trois d'entre eux sont occupés par un nombre supérieur de femmes et quatre d'entre eux par un nombre supérieur d'hommes. Cette tendance se vérifiait également en 2021 et 2022.

Sur les dix groupes de fonctions de la catégorie B, un nombre supérieur de femmes est à noter sur six fonctions et un nombre supérieur d'hommes est à noter sur quatre fonctions (contre trois l'an passé).

Comme en 2022, la fonction B3N3 comprend une majorité de femmes en 2023. Cela peut notamment s'expliquer par la revalorisation des auxiliaires de puériculture et des aides-soignants en catégorie B.

En catégorie A, sur treize fonctions, onze d'entre-elles sont à l'avantage des femmes. On notera une augmentation de la représentation des femmes sur ces fonctions au fil des années.

Les fonctions A3N2 et A3N3 sont très féminisées car elles concernent notamment les directeurs d'établissement, comprenant notamment toutes les structures de la petite enfance. Sur cette politique publique, tous les établissements sont dirigés par des femmes, ayant pour adjoint également une femme.

Les fonctions A4 sont fortement occupées par des femmes avec des écarts hommes / femmes très marqués. La fonction A4N2 est d'ailleurs exclusivement occupée par des femmes.

Les fonctions sommitales A1N2 et A1N1 correspondent aux fonctions de direction et de direction générale. Ces dernières sont majoritairement masculinisées.

IV. FORMATION

Dans cette rubrique dédiée à la formation, les agents contractuels sont ici entendus comme agents contractuels recrutés sur un poste permanent.

Nombre moyen de jours de formation

VILLE	HOMMES			FEMMES		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Nombre moyen de jours de formation - Titulaires - catégorie A	3,05	3,06	5,26	5,88	3,95	5,57
Nombre moyen de jours de formation - Titulaires catégorie B	7,2	3,86	4,09	5,44	3,8	4,52
Nombre moyen de jours de formation - Titulaires catégorie C	5,18	5,53	4,13	4,03	3,95	4,3
Nombre moyen de jours de formation - Titulaires	5,36	5,23	4,17	4,37	3,93	4,42
Nombre moyen de jours de formation - Contractuels - catégorie A	5,3	1,69	4	2,92	2,5	1,88
Nombre moyen de jours de formation - Contractuels - catégorie B	2,33	2,88	4,69	10,5	2,63	3,19
Nombre moyen de jours de formation - Contractuels - catégorie C	2,63	3,06	3,06	3,75	2,27	3
Nombre moyen de jours de formation - Contractuels	3,41	2,48	3,86	4,67	2,4	2,9

CAPBP	HOMMES			FEMMES		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Nombre moyen de jours de formation - Titulaires - catégorie A	3,8	4,62	4,1	5,65	4,06	5,54
Nombre moyen de jours de formation - Titulaires catégorie B	4,21	3,52	6,01	7,25	4,81	4,37
Nombre moyen de jours de formation - Titulaires catégorie C	4,95	3,54	4,92	4,96	4,23	4,32
Nombre moyen de jours de formation - Titulaires	4,56	3,78	5,04	5,68	4,38	4,71
Nombre moyen de jours de formation - Contractuels - catégorie A	5,63	1,48	2,71	5,32	3,66	4,9
Nombre moyen de jours de formation - Contractuels - catégorie B	1,9	1,5	2,56	3,7	4,6	3,52
Nombre moyen de jours de formation - Contractuels - catégorie C	5,5	2,38	4,25	2,15	1,88	3,03
Nombre moyen de jours de formation - Contractuels	5,03	1,59	2,85	4,05	3,34	3,91

CCAS	HOMMES			FEMMES		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Nombre moyen de jours de formation - Titulaires - catégorie A	1,25	2,63	2,33	7,81	5,59	3,97
Nombre moyen de jours de formation - Titulaires catégorie B	/	/	2	6,33	5,35	3,98
Nombre moyen de jours de formation - Titulaires catégorie C	3,45	4,5	6,38	4,41	4,37	4,08
Nombre moyen de jours de formation - Titulaires	3,12	3,92	5	5,25	4,83	4,04
Nombre moyen de jours de formation - Contractuels - catégorie A	0,5	/	/	2,94	4,07	3,9
Nombre moyen de jours de formation - Contractuels - catégorie B	/	4	2	/	2,79	3,31
Nombre moyen de jours de formation - Contractuels - catégorie C	3,17	/	/	3,57	3,4	2,94
Nombre moyen de jours de formation - Contractuels	2,5	4	2	3,4	3,42	3,42

Pour les agents titulaires, le nombre de jour moyen de formations suivies par les agents est relativement équilibré entre les hommes et les femmes, toutes collectivités confondues.

En synthèse, il n'est pas possible d'identifier une tendance générale au niveau du nombre de jour moyen de formations suivies car suivant le statut de l'agent, sa catégorie et sa collectivité, les données mettent évidence un équilibre dans les données.

Coût moyen de jours de formation

Le coût moyen du jour de formation est calculé de manière globale pour les agents titulaires et contractuels permanents.

VILLE	HOMMES			FEMMES		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Coût moyen par jour de formation - Catégorie A	309,91 €	314 €	242,71 €	250,57 €	198,86 €	205,63 €
Coût moyen par jour de formation - Catégorie B	182,80€	177,4 €	187,87 €	160,21€	130,20 €	144,05 €
Coût moyen par jour de formation - Catégorie C	172,74€	170,93 €	178,78 €	113,12€	126,93 €	118,88 €
Coût moyen par jour de formation - Titulaires et contractuels	180,32€	175,65 €	183,16 €	137,84€	134,05 €	129,12 €

CAPBP	HOMMES			FEMMES		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Coût moyen par jour de formation - Catégorie A	280.95€	291,66 €	239,19 €	254,17 €	272,93 €	227,75 €
Coût moyen par jour de formation - Catégorie B	183,19 €	183,68 €	166,61 €	154,38 €	133,85 €	159,04 €
Coût moyen par jour de formation - Catégorie C	167,19 €	168,6 €	190,66 €	126,78 €	117,95 €	135,87 €
Coût moyen par jour de formation - Titulaires et contractuels	197,56 €	208,26 €	192,73 €	175,02 €	170,50 €	177,81 €

CCAS	HOMMES			FEMMES		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Coût moyen par jour de formation - Catégorie A	155,55 €	204,33 €	80,02 €	192,92 €	210,6 €	158,57 €
Coût moyen par jour de formation - Catégorie B	/	118,79 €	110,08 €	147,60 €	134,59 €	130,86 €
Coût moyen par jour de formation - Catégorie C	105,37 €	114,83 €	153,64 €	115,44 €	108,71 €	124,81 €
Coût moyen par jour de formation - Titulaires et contractuels	108,35 €	132,2 €	142,52 €	141.31€	139,74 €	133,39 €

D'une manière générale, ce tableau donne à voir un certain équilibre dans le coût moyen par jour de formation entre les hommes et les femmes dans les trois collectivités.

V. LES CONDITIONS DE TRAVAIL

A la Ville de Pau, où les effectifs sont majoritairement masculins, les hommes comptent un plus grand nombre d'accidents de service (+34) et les reclassements pour raisons de santé. La tendance s'inverse concernant les repositionnements et les reconnaissances de maladies professionnelles où les femmes sont plus nombreuses à en bénéficier.

VILLE	HOMMES			FEMMES		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Accidents de service	61	73	68	45	42	34
Accidents de trajet	1	7	5	0	17	7
Reconnaisances d'une maladie professionnelle	2	1	1	2	2	4
Allocations temporaires pour invalidité (ATI)	0	1	0	0	0	0
Reclassements pour raison de santé	2	1	3	0	3	0
Repositionnements	9	7	4	8	5	7
Visites médicales chez le médecin du travail (sur demande de l'agent)	43	95	46	53	129	61

A la CAPBP, les hommes sont davantage victimes d'accidents de service. Également, les femmes sollicitent deux fois plus de visites médicales chez le médecin du travail que les hommes.

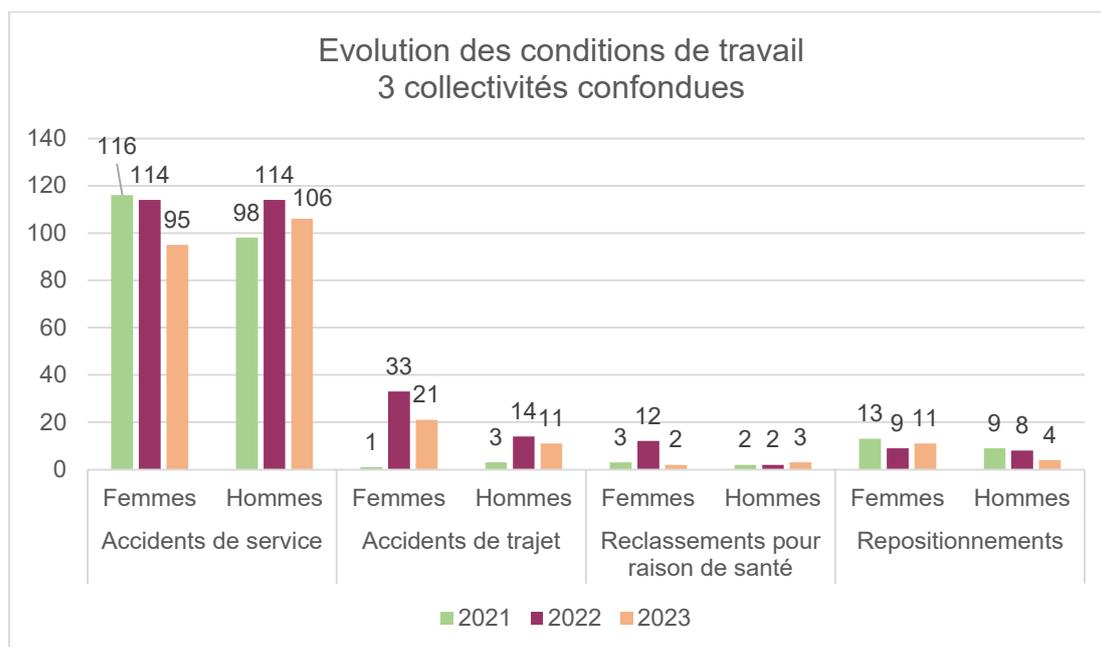
CAPBP	HOMMES			FEMMES		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Accidents de service	33	38	35	27	23	21
Accidents de trajet	2	7	3	1	9	11
Reconnaisances d'une maladie professionnelle	1	1	1	2	1	3
Allocations temporaires pour invalidité (ATI)	1	0	0	0	0	0
Reclassements pour raison de santé	0	0	0	2	5	0
Repositionnements	2	2	0	2	3	4
Visites médicales chez le médecin du travail (sur demande de l'agent)	11	95	30	67	129	70

Au CCAS, pour rappel, les effectifs sont en grande majorité féminins. Ce qui explique leur large représentation au sein du tableau.

CCAS	HOMMES			FEMMES		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Accidents de service	4	3	3	44	49	40
Accidents de trajet	0	0	3	0	7	3
Reconnaisances d'une maladie professionnelle	0	0	0	0	2	3
Allocations temporaires pour invalidité (ATI)	0	0	0	0	0	0
Reclassements pour raison de santé	0	0	0	1	4	2
Repositionnements	0	1	0	3	1	0
Visites médicales chez le médecin du travail (sur demande de l'agent)	0	1	1	20	29	27

Au niveau des trois collectivités, on observe un certain équilibre entre les femmes et les hommes en 2023 sur les données relatives aux accidents de service et aux repositionnements.

En revanche, les femmes sont plus concernées par les accidents de trajets, les reconnaissances d'une maladie professionnelle, les repositionnements et les visites médicales à la demande auprès du médecin du travail.



VI. LES CONGES FAMILIAUX

Depuis 2021, la durée du congé paternité et d'accueil de l'enfant est de 28 jours, dont 7 jours obligatoires.

Le congé paternité et d'accueil de l'enfant

En 2023, au total sur les trois collectivités, 32 agents ont pris un congé paternité (-10 par rapport à l'an passé) sur les 1473 hommes que comptent les effectifs, toute nature d'embauche confondue (titulaires, contractuels sur emploi permanent ou emploi non permanent).

14 congés paternité ont été pris à la Ville, 17 à la CAPBP et 1 au CCAS.

	Ville de Pau			Agglomération			CCAS		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Agents ayant pris un congé paternité - Catégorie A	1	1	0	1	0	2	0	0	1
Agents ayant pris un congé paternité - Catégorie B	1	2	2	2	5	4	0	0	0
Agents ayant pris un congé paternité - Catégorie C	16	21	12	9	11	11	0	0	0
NOMBRE TOTAL D'AGENTS AYANT PRIS UN CONGE PATERNITE	18	24	14	12	16	17	0	0	1

Il est possible de constater que le nombre total de jours effectivement pris est inférieur au nombre total de jours autorisés. Cela se vérifie sur l'ensemble des catégories.

VILLE	Droit à congés			Nombre de jours pris		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Catégorie A	28	28	0	25	28	0
Catégorie B	28	56	56	8	56	49
Catégorie C	448	588	336	177	588	243
NOMBRE TOTAL	504	672	392	210	672	292

CAPBP	Droit à congés			Nombre de jours pris		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Catégorie A	28	0	56	18	0	40
Catégorie B	56	140	112	35	112	90
Catégorie C	252	308	308	98	275	226
NOMBRE TOTAL	336	448	476	151	387	356

CCAS	Droit à congés			Nombre de jours pris		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Catégorie A	0	0	28	0	0	13
Catégorie B	0	0	0	0	0	0
Catégorie C	0	0	0	0	0	0
NOMBRE TOTAL	0	0	28	0	0	13

Le congé parental et les disponibilités

Le congé parental est accordé de droit, sur demande de l'agent :

- à l'occasion de chaque naissance ou chaque adoption à la mère et/ou au père après la naissance de l'enfant (le congé de maternité ou de paternité intervient au préalable et n'a pas à être nécessairement accolé au congé parental) ;
- à la mère et/ou au père après un congé d'adoption, ou lors de l'arrivée au foyer d'un enfant n'ayant pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, adopté ou confié en vue de son adoption (le congé parental n'a pas à être nécessairement accolé au congé d'adoption).

Les disponibilités pour convenance personnelle sont octroyées sur demande de l'agent au plus tard trois mois après la demande. Celles-ci recouvrent tous les motifs autres que ceux admis pour les disponibilités de droit qui concernent :

- l'exécution d'un mandat d'élu local,
- pour élever un enfant de moins de 8 ans,
- pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint ou au partenaire avec lequel le fonctionnaire est lié par un PACS
- pour donner des soins à un ascendant à la suite d'un accident, d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne,
- pour suivre son conjoint ou le partenaire avec lequel le fonctionnaire est lié à un PACS lorsque celui-ci est astreint à établir sa résidence habituelle, en raison de sa profession, en un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions du fonctionnaire,
- pour se rendre dans un département ou un territoire d'outre-mer, ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants, après obtention de l'agrément.

VILLE	HOMMES			FEMMES		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Agents en congé parental	0	0	0	1	0	2
Agents ayant pris une disponibilité de droit	4	2	2	6	5	5
Agents ayant pris une disponibilité pour convenance personnelle	8	22	29	10	5	4

CAPBP	HOMMES			FEMMES		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Agents en congé parental	0	0	1	7	6	4
Agents ayant pris une disponibilité de droit	5	1	1	9	10	11
Agents ayant pris une disponibilité pour convenance personnelle	5	20	20	10	22	22

CCAS	HOMMES			FEMMES		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Agents en congé parental	0	0	0	2	0	0
Agents ayant pris une disponibilité de droit	3	1	1	1	1	2
Agents ayant pris une disponibilité pour convenance personnelle	0	0	1	1	6	9

Sur les disponibilités pour convenance personnelle, la répartition hommes/femmes se trouve relativement équilibrée à la CAPBP.

En revanche les hommes sont sept fois plus nombreux à en bénéficier à la Ville. A contrario, au CCAS, les femmes sont neuf fois plus nombreuses à en bénéficier.

On relève que les femmes sont plus nombreuses que les hommes à s'être inscrit dans un dispositif de disponibilité de droit en 2022 à la Ville et à la CAPBP.

Comme les années précédentes, sur les trois collectivités confondues, il y a plus d'agents ayant pris une disponibilité pour convenance personnelle que de disponibilités de droit et de congés parentaux.

VII. LA PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE

La prévoyance

Afin de permettre un maintien de salaire des agents en cas de perte de retraite, d'invalidité, de maladie ou encore de décès, les agents ont la possibilité d'adhérer à un contrat de prévoyance. Les trois collectivités participent financièrement pour aider les agents à se prémunir des aléas de la vie.

VILLE	HOMMES			FEMMES		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Catégorie A	17	21	22	23	27	32
Catégorie B	45	51	50	39	47	50
Catégorie C	440	456	454	283	312	344
NOMBRE TOTAL	502	528	526	345	386	426

CAPBP	HOMMES			FEMMES		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Catégorie A	52	59	61	114	127	155
Catégorie B	50	58	59	98	153	151
Catégorie C	212	207	221	256	245	212
NOMBRE TOTAL	314	324	341	468	525	518

CCAS	HOMMES			FEMMES		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Catégorie A	2	2	2	12	14	18
Catégorie B	0	2	5	3	33	39
Catégorie C	8	9	11	114	113	99
NOMBRE TOTAL	10	13	18	129	160	156

D'un point de vue global, à la CAPBP et au CCAS, les femmes adhèrent davantage à un contrat de prévoyance. A la Ville, les bénéficiaires hommes sont plus élevés ce qui est notamment expliqué par la prédominance masculine sur la catégorie C.

La santé

Les collectivités versent une participation financière aux agents qui adhèrent à une mutuelle santé labellisée. Cette participation est possible pour les agents ayant un indice brut inférieur ou égal à 437.

VILLE	HOMMES			FEMMES		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Catégorie A	0	0	0	0	0	0
Catégorie B	2	6	1	3	2	3
Catégorie C	107	109	84	87	85	67
NOMBRE TOTAL	109	115	85	90	87	70

CAPBP	HOMMES			FEMMES		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Catégorie A	0	0	0	0	0	0
Catégorie B	9	10	7	11	22	15
Catégorie C	64	60	55	83	72	51
NOMBRE TOTAL	73	70	62	94	94	66

CCAS	HOMMES			FEMMES		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Catégorie A	0	0	0	0	0	0
Catégorie B	0	1	1	2	10	9
Catégorie C	5	2	3	42	38	24
NOMBRE TOTAL	5	3	4	44	48	33

Comme pour la prévoyance, les femmes de l'Agglomération et du CCAS adhèrent davantage à une mutuelle santé à l'exception de la Ville de Pau.

Conclusion

Sur l'ensemble des trois collectivités un certain équilibre se dessine sur la répartition femmes / hommes dans les effectifs globaux.

Néanmoins, chaque collectivité possède des effectifs soit à majorité d'hommes soit de femmes.

Précisément, à la Ville de Pau, compte tenu de la majorité des hommes travaillant dans les services techniques, les effectifs sont composés majoritairement d'hommes.

A l'inverse, au CCAS, compte tenu de la prédominance des femmes dans le secteur sanitaire et social, la majorité des effectifs sont des femmes.

Concernant le recrutement, les agents contractuels, que ce soit sur poste permanent ou non permanent, sont majoritairement des femmes (65,52%). De même, les agents à temps non-complets sont pour les trois quarts des femmes.

Également sur les trois collectivités, les femmes sont les principales bénéficiaires d'un dispositif de temps partiel, qu'il soit de droit ou sur autorisation.

Pour les promotions internes et avancements de grade, un certain équilibre peut être observé, ainsi que sur les rubriques relatives au compte épargne temps, à la formation et à l'âge moyen.

S'agissant de la répartition hommes/femmes sur les emplois de direction, on notera une évolution positive dans la représentation entre les hommes et les femmes. En effet, on observe une quasi-parité entre les hommes et les femmes. Les femmes sur les postes de direction et de direction adjointe sont majoritaires.

Concernant la rémunération des agents, toutes collectivités, filières et catégories confondues, les écarts de rémunération observés sont relativement équilibrés.

La rémunération est fortement liée aux grilles indiciaires, déterminées par la réglementation, et sur lesquelles la collectivité ne peut pas agir. Par exemple, la filière technique, majoritairement masculine, comporte des grilles indiciaires plus favorables que celles de la filière culturelle, majoritairement féminine.

Enfin sur les congés familiaux, et notamment le congé paternité ou d'accueil de l'enfant, les agents ne prennent pas la totalité des jours auxquels ils ont légalement droit.

PARTIE 2 : BILAN DES ACTIONS MENEES ET ORIENTATIONS PLURIANNUELLES

I. LES ACTIONS MENEES EN 2024

Le plan d'actions pluriannuel en faveur de l'égalité professionnelle femmes/hommes a été renouvelé pour trois ans, à compter du 1^{er} janvier 2024.

Celui-ci s'articule autour des cinq axes suivants :

1. Déployer un plan d'actions dans une démarche participative
2. Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
3. Garantir l'égalité dans les évolutions professionnelles
4. Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale
5. Lutter contre toute forme de violence sexiste, sexuelle et de discrimination

Dans le cadre du déploiement de ce plan, plusieurs actions ont été mises en place durant l'année 2024 :

- Une exposition « Ces femmes et ces hommes qui sortent des clichés » mettant en lumière 13 agents exerçant dans des métiers diversifiés ;
- La redynamisation du réseau des référents égalité (appel à candidatures, réunions, équipe Teams, ...)
- La rédaction d'une lettre de cadrage dédiée à la mission des référents égalité ;
- Des ateliers de la Fresque de la diversité, suivis par 16 référents égalité ;
- La nomination de 27 femmes et de 8 hommes dans le cadre du déploiement du plan de résorption de la précarité ;
- La diffusion sur l'intranet de 5 mini-vidéos « Paroles de directrices », diffusées à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes ;
- Un article dans la partie Grand Projets du magazine interne ProPau&Agglo sur la thématique « l'égalité professionnelle femmes/hommes au cœur de notre collectivité » avec la parole d'un référent égalité ;
- Une sensibilisation au sexisme proposée lors d'une journée d'accueil du nouvel agent, animée par la déléguée départementale aux droits des femmes et par le CIDFF 64 ;
- Un MOOC « Bien accueillir une personne trans » pour 13 agents d'accueil de l'état civil, animée par l'association féministe d'autosupport trans OUPans ;
- Une collecte de 86 boîtes solidaires remise à l'association paloise « Du côté des femmes » à l'occasion de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes.

II. L'INDEX EGALITE PROFESSIONNELLE POUR L'ANNEE 2023

L'index égalité professionnelle dans la fonction publique territoriale, instauré par la loi n°2023-623 du 19 juillet 2023, s'applique aux régions, départements, communes et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 habitants ainsi qu'au centre national de la fonction publique territoriale, dès lors qu'ils gèrent au moins cinquante agents permanents.

La loi leur impose de publier cet index, chaque année, sur leur site internet. Cette obligation est entrée en vigueur au 30 septembre 2024.

L'objectif de cet index est de promouvoir une égalité entre les femmes et les hommes au sein de la FPT, en assurant une transparence sur les écarts de rémunérations et en incitant les employeurs publics à mettre en place des actions correctives lorsque des disparités sont constatées.

L'index est calculé sur une base de 100 points répartis sur quatre indicateurs :

- L'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires ;
- L'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels sur emploi permanent ;
- L'écart de taux d'avancement de grade entre les femmes et les hommes (taux promus/promouvables) ;
- Le nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations.

Les résultats de cet index doivent être publiés annuellement au titre de l'année civile écoulée.

Pour l'année 2023, la Ville de Pau a obtenu le score de 96/100 et la Communauté d'Agglomération Pau Béarn Pyrénées 76/100, selon le détail ci-dessous :

VILLE DE PAU :



COMMUNE DE PAU

96/100

DGCL
Direction générale
des collectivités locales

Contact :
dgcl-index@dgcl.gouv.fr



COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION PAU BEARN PYRENEES :



CA PAU BEARN PYRENEES

76/100

DGCL
Direction générale
des collectivités locales

Contact :
dgcl-index@dgcl.gouv.fr

