



République Française
Département des Landes
Mont de Marsan

Délibération du Conseil Municipal

Séance du 07 mars 2024

N°2024/03-0059

L'an 2024, le 07 mars à 19 heures, le Conseil Municipal de la Ville de Mont de Marsan s'est réuni à la salle du Conseil, lieu ordinaire de ses séances sous la présidence de Monsieur Charles DAYOT, Maire, en session ordinaire.

Les convocations individuelles et l'ordre du jour ont été transmis par écrit aux conseillers municipaux le 01 mars 2024.

La convocation et l'ordre du jour ont été affichés sur les panneaux d'affichage extérieur réservés à cet effet le 01 mars 2024.

Présents :

M. Charles DAYOT, Mme Marie-Christine BOURDIEU, M. Farid HEBA, Mme Nathalie GASS, M. Gilles CHAUVIN, Mme Pascale HAURIE, M. Philippe DE MARNIX, Mme Catherine PICQUET, M. Christophe HOURCADE, Mme Marie-Pierre GAZO, M. Jean-Marie BATBY, Mme Éliane DARTEYRON, M. Hicham LAMSIKA, Mme Chantal PLANCHENAULT, M. Jean-Jacques GOURDON, M. Bruno ROUFFIAT, Mme Marie-Christine HARAMBAT, M. Pierre MERLET-BONNAN, Mme Claudie BREQUE, Mme Marina BANCON, M. Mathieu ARA, Mme Jeanine LAMAISON, Mme Delphine LE BLANC, M. Mathis CAPDEVILLE, Mme Geneviève DARRIEUSSECQ, Mme Céline PIOT, M. Alain BACHE, M. Jean-Noël CAPDEVILLE, M. Frédéric DUTIN, Mme Françoise LATRABE, M. Benoît PIARRINE.

Lesquels forment la majorité des membres en exercice et peuvent délibérer valablement en exécution de l'article L. 2121-17 du Code Général des Collectivités Territoriales.

Excusés avec procuration :

M. Philippe EYRAUD, absent donne pouvoir à Mme Nathalie GASS,
Mme Nathalie GARCIA, absente donne pouvoir à Mme Delphine LEBLANC,
M. Hervé BAYARD, absent donne pouvoir à M. Gilles CHAUVIN,
M. Jean-Baptiste SAVARY, absent donne pouvoir à M. Frédéric DUTIN.



Mme Jeanine LAMAISON a été nommée secrétaire de séance par le Conseil Municipal conformément à l'article L. 2121-15 du Code Général des Collectivités Territoriales.

Objet : Présentation du rapport sur la situation en matière d'égalité femmes/hommes – Année 2023.

Nomenclature Acte :

7.1.1 – Débat d'orientations budgétaires

Rapporteur : Charles DAYOT

La loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a renforcé le rôle des acteurs publics dans la promotion de l'égalité femmes/hommes. Elle prévoit à terme que soit développée dans toutes les institutions publiques locales une approche intégrée de l'égalité femmes/hommes, c'est-à-dire une démarche transversale visant à tenir compte de la situation respective des femmes et des hommes dans toutes les politiques déclinées par la collectivité ou l'établissement public.

En application de cette loi, les communes et Établissement Public de Coopération Intercommunale (EPCI) de plus de 20 000 habitants, les départements et les régions doivent présenter à l'assemblée délibérante un rapport annuel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Les modalités et le contenu de ce rapport ont été précisés par le décret n°2015- 761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales.

Le rapport doit faire état de la politique des ressources humaines de la collectivité en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en ce qui concerne le recrutement, la formation, le temps de travail, la promotion professionnelle, les conditions de travail, la rémunération, l'articulation vie professionnelle/vie personnelle.

Au-delà de l'état des lieux, il doit également comporter un bilan des actions menées et des ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il décrit les orientations pluriannuelles retenues en lien avec les 4 axes définis à l'article L. 132-2 du Code Général de la Fonction Publique :

1) Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les



- femmes et les hommes ;
- 2) Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique.
 - 3) Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
 - 4) Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Sont, le cas échéant, également présentées les politiques menées par la collectivité sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Le rapport annuel sur l'égalité femmes-hommes 2023 ci-joint est présenté à l'assemblée.

**Ayant entendu son rapporteur,
Après en avoir délibéré,**

Le Conseil Municipal,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales, notamment les articles L.2311-1-2 et D.2311-16,

Vu le Code Général de la Fonction Publique,

Vu l'avis de la commission « finances, ressources humaines et affaires générales » en date du 29 février 2024,

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 29 janvier 2024,

Prend acte de la présentation du rapport sur la situation en matière d'égalité femmes hommes pour l'exercice 2023.

POUR EXTRAIT CONFORME AU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL.

Fait à Mont de Marsan, le 07 mars 2024.

**Charles DAYOT
Maire de Mont de Marsan**

Envoyé en préfecture le 13/03/2024

Reçu en préfecture le 13/03/2024

Publié le 14/03/2024

ID : 040-214001927-20240307-2024_03_0059-DE



La présente délibération peut, si elle est contestée dans un délai de deux mois à compter de mise en ligne faire l'objet des recours suivants :

- recours administratif gracieux auprès de Monsieur le Maire de Mont de Marsan,
- recours contentieux pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de Pau (par courrier ou par la plateforme www.telerecours.fr).

Envoyé en préfecture le 13/03/2024

Reçu en préfecture le 13/03/2024

Publié le 14/03/2024

ID : 040-214001927-20240307-2024_03_0059-DE



ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES - HOMMES

RAPPORT 2023





PARTIE 1

Avant-Propos

CADRE LÉGAL ET RÉGLEMENTAIRE

La loi 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a renforcé le rôle des acteurs publics dans la promotion de l'égalité femmes / hommes. Elle prévoit à terme que soit développée dans toutes les institutions publiques locales une approche intégrée de l'égalité femmes / hommes, c'est-à-dire une démarche transversale visant à tenir compte de la situation respective des femmes et des hommes dans toutes les politiques déclinées par la collectivité ou l'établissement public.

En application de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, les communes et établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 20 000 habitants, les départements et les régions doivent présenter à l'assemblée délibérante un rapport annuel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Les modalités et contenu de ce rapport ont été précisés par le décret 2015-761 du 24 juin 2015 :

- Il doit faire état de la politique des ressources humaines de la collectivité en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en ce qui concerne le recrutement, la formation, le temps de travail, la promotion professionnelle, les conditions de travail, la rémunération, l'articulation vie professionnelle / vie personnelle.
- Au-delà de l'état des lieux, il doit également comporter un bilan des actions menées et des ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il décrit les orientations pluriannuelles retenues.
- Sont le cas échéant également présentées les politiques menées par l'EPCI sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.



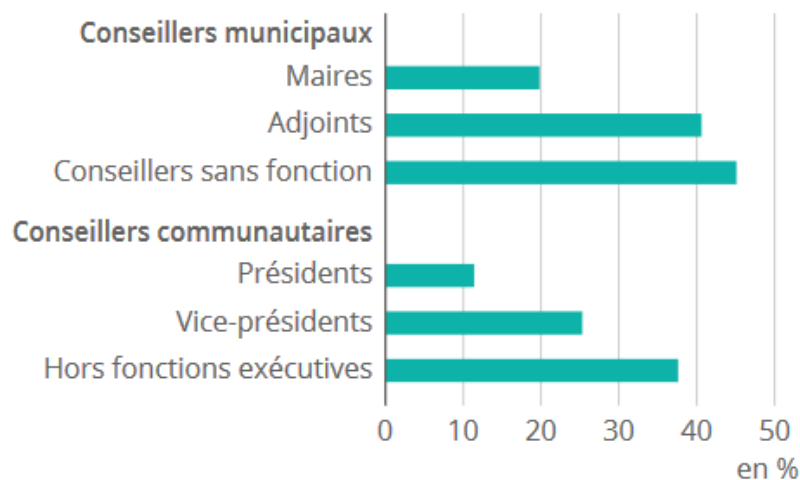
PARTIE 2

Les élus et le cadre réglementaire relatif à la parité pour promouvoir l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives

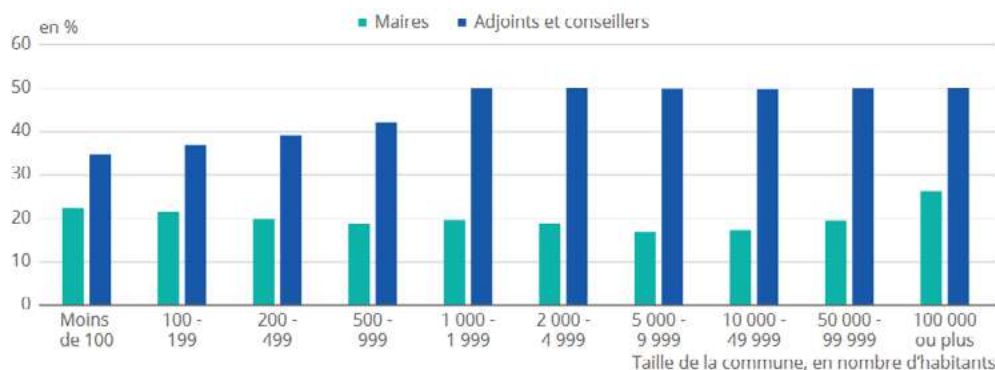
2.1 LA REPRÉSENTATION DES FEMMES AU SEIN DES CONSEILS MUNICIPAUX

L'ouvrage Femmes et hommes, l'égalité en question – Insee références – Éditions 2022 rédigé par Xavier Niel (DGCL) met en évidence que les femmes sont davantage présentes dans la vie politique locale mais sur des fonctions moins élevées que les hommes.

À l'issue des élections municipales de 2020, la part des femmes parmi les élus locaux a légèrement progressé pour atteindre 42 %, soit davantage que parmi les élus aux scrutins nationaux (39 % parmi les députés et sénateurs). Les femmes représentent 45 % des conseillers sans fonction et 41 % des adjoints, contre seulement 20 % des maires.



L'alternance obligatoire d'un homme et d'une femme dans la représentation des listes électorales s'applique depuis 2014 aux communes de 1 000 habitants ou plus. En dessous de ce seuil, la parité n'est pas obligatoire et la part des femmes parmi les élus n'est que de 38 % : plus les communes sont petites, moins les femmes sont nombreuses dans ces conseils municipaux.



22 % des maires des communes de moins de 100 habitants sont des femmes, contre 19 % dans les communes de 500 à 1 000 habitants. Les plus grandes communes, de 100 000 habitants ou plus, sont aussi un peu plus souvent dirigées par des femmes (26 %) que celles ayant une population inférieure. Dans l'Union européenne, la France fait partie des pays où les femmes sont les plus représentées au sein des conseils municipaux.



2.2 LES LOIS SUR LA PARITÉ POUR PROMOUVOIR L'ÉGAL ACCÈS DES AUX MANDATS ÉLECTORAUX ET FONCTIONS ÉLECTIVES

- Révision constitutionnelle du 8 juillet 1999 : les articles 3 et 4 de la Constitution de 1958 sont modifiés. Il est ajouté à l'article 3 que la loi « favorise l'égal accès des hommes et des femmes aux mandats électoraux et aux fonctions électives », et précisé dans l'article 4 que « les partis et groupements politiques contribuent à la mise en œuvre de ce principe ».
- Loi du 6 juin 2000 : la première loi dite de parité est promulguée. Elle contraint les partis politiques à présenter un nombre égal de femmes et d'hommes lors des scrutins de liste :
 - L'alternance stricte s'applique pour les élections à un tour, européennes et sénatoriales à la proportionnelle ;
 - La parité par tranche de six pour les élections à deux tours, régionales et municipales (communes de 3 500 habitant(e)s et plus).
 - Pour les élections législatives, elle n'est pas contraignante, mais incitative, en prévoyant une retenue sur la première fraction de la dotation financière des partis politiques. Cette retenue correspond à la moitié de la différence entre le pourcentage des candidat(e)s du sexe le moins représenté et l'objectif de 50 % de candidat(e)s de chaque sexe.
- Loi du 10 juillet 2000 : les grand(e)s électeur(rice)s des « départements élisant au moins trois sénateurs » votent désormais par scrutin de liste (ce qui représente les 2/3 des sénateur(ice)s). Le scrutin de liste ne concernait jusqu'alors que les « départements élisant cinq sénateurs et plus ».
- Loi du 11 avril 2003 : les modes de scrutin des élections régionales et européennes sont réformés. L'alternance stricte femme / homme est instaurée pour les listes des élections régionales et confirmée pour les élections européennes.
- Loi du 30 juillet 2003 : la loi réforme le mode de scrutin des sénatoriales. Le scrutin de liste et l'application de la proportionnelle concernent désormais les « départements élisant au moins quatre sénateurs » (et non plus trois). Le scrutin uninominal, ne comportant aucune obligation paritaire aux yeux de la loi, représente la moitié des sièges sénatoriaux.
- Loi du 31 janvier 2007 : la loi impose une alternance stricte femme / homme dans la composition des listes électorales municipales (de 3 500 habitant(e)s et plus) et introduit une obligation de parité dans les exécutifs régionaux et municipaux (de 3 500 habitant(e)s et plus). Elle augmente la retenue financière encourue par les partis politiques qui ne respectent pas la parité des investitures lors des élections législatives à 75 % de l'écart à la moyenne (à partir de 2012), et contraint les candidat(e)s aux élections cantonales à se présenter au côté d'un(e) suppléant(e) de l'autre sexe (système du « ticket paritaire »).
- Loi du 17 mai 2013 : la loi réforme le scrutin pour l'élection des conseiller(e)s départementaux, des conseiller(e)s municipaux et des conseiller(e)s communautaires, et modifie le calendrier électoral :
 - Désormais, les communes de 1 000 habitants et plus (contre 3 500 habitants auparavant) élisent leur conseil municipal au scrutin de liste, sans vote préférentiel ni panachage, en respectant l'alternance stricte femme / homme.
 - Lors des élections municipales, les conseiller(e)s communautaires sont également élu(e)s : ces dernier(e)s sont issu(e)s des mêmes listes que les conseiller(e)s municipaux, et respectent l'alternance stricte femme / homme.
 - Les conseils généraux deviennent les conseils départementaux. Les élections cantonales deviennent les élections départementales.
 - L'élection des conseillers départementaux se fait désormais au scrutin binominal majoritaire : sur chaque canton doit se présenter un binôme femme / homme. Le nombre de cantons a donc été divisé par deux. Les exécutifs départementaux sont eux aussi soumis à une exigence paritaire. Auparavant les élu(e)s étaient renouvelé(e)s par moitié tous les trois ans ; désormais, le renouvellement est intégral, tous les 6 ans.
- Loi du 2 août 2013 : la loi réforme le scrutin des élections sénatoriales :
 - Le scrutin de liste est de nouveau appliqué dans les « départements qui élisent au moins trois sénateurs », ce qui représente environ 73 % des sièges.
 - Les sénateur(ice)s sont élu(e)s au suffrage indirect : ils et elles sont désigné(e)s par un collège électoral, composé d'élus locaux. Ces dernier(ère)s sont élu(e)s au sein de leur conseil, au scrutin de liste. Désormais, dans les communes de 1 000 habitants et plus, les conseils municipaux élisent leurs délégué(e)s sur des listes composées alternativement d'un candidat de chaque sexe.
- Loi du 14 février 2014 : la loi prévoit d'étendre les règles concernant le non cumul, à compter de 2017, entre :
 - Le mandat parlementaire national ou européen et une fonction exécutive locale (président(e) ou vice-président(e) d'un conseil régional, départemental ou d'une intercommunalité, maire ou adjoint(e) au maire) ;
 - Le mandat parlementaire avec plusieurs mandats locaux (conseiller(e) régional(e), départemental(e) ou municipal(e)) ;
 - Plusieurs mandats locaux et fonctions exécutives locales (sauf EPCI) : un(e) élu(e) peut avoir deux mandats locaux dont une fonction exécutive locale, plus éventuellement une fonction exécutive locale dans un EPCI.



- Loi du 4 août 2014 (dite loi Vallaud-Belkacem) : cette loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes comprend un titre entier « visant à mettre en œuvre l'objectif constitutionnel de parité ». Il prévoit notamment le doublement des pénalités à l'encontre des partis politiques ne respectant pas la parité aux élections législatives.
- Loi du 27 décembre 2019 : elle prévoit la modification du code électoral afin de renforcer la parité au sein des exécutifs des Établissements Publics de Coopération Intercommunale (EPCI). La loi révisé le pacte de gouvernance entre les EPCI et les communes membres afin de fixer des objectifs de parité aux instances de gouvernance et aux commissions.
Le renforcement de la parité dans les intercommunalités et les communes est repoussé à un futur texte dont les dispositions s'appliqueront en 2026.



2.3 LA REPRÉSENTATION DES FEMMES AU SEIN DE NOTRE CONSEIL MUNICIPAL

Comme au niveau national, la gouvernance de Mont de Marsan en janvier 2020 est marquée par une plus faible représentation des femmes.

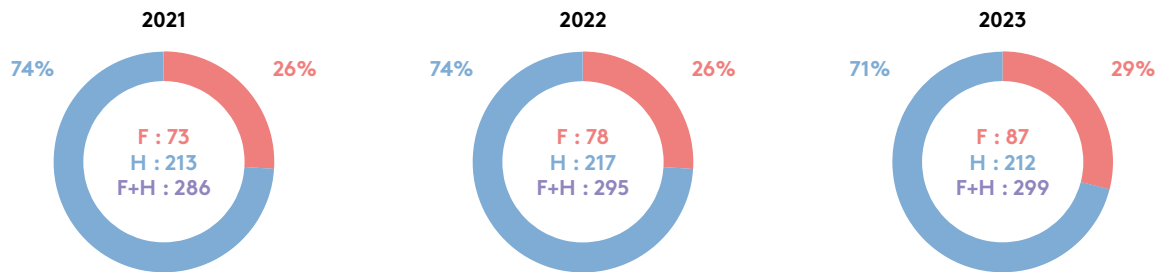
Toutefois, si l'exécutif est aujourd'hui masculin, la répartition des fonctions d'adjoint est en revanche paritaire au sein du conseil municipal.

PARTIE 3

Les agents

3.1 EFFECTIFS (LÉGENDE COULEUR : FEMMES / HOMMES / FEMMES ET HOMMES)

Au 31 décembre 2023, la Ville de Mont de Marsan emploie 299 agents soit une augmentation de 1.3 % par rapport à l'année 2022. Le taux de féminisation au sein de la Ville sur les 3 dernières années a augmenté de 3 points mais reste bas (passage de 26 % en 2021 à 29% en 2023).



Effectifs de la ville sur les trois dernières années

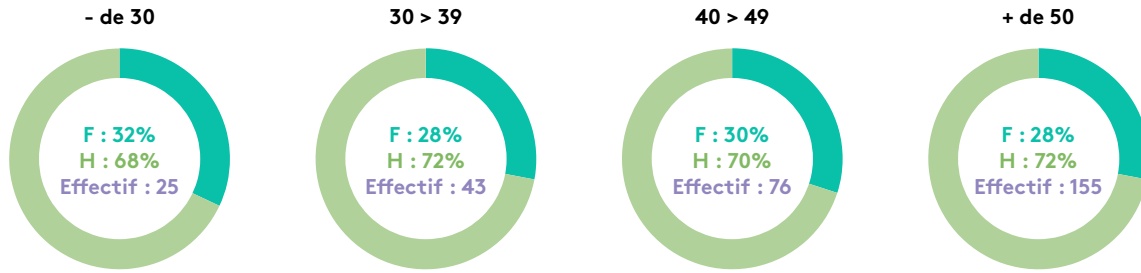
Filières	2021	2022	2023	Courbe d'évolution sur 3 ans
Administrative	34 29 5	36 31 5	39 33 6	
Animation	1 1 0	1 1 0	2 1 1	
Culturelle	6 4 2	6 3 3	7 5 2	
Emploi hors filière	1 1 0	1 1 0	2 1 1	
Sécurité	13 10 3	16 12 4	15 11 4	
Sportive	9 8 1	10 8 2	10 8 2	
Technique	222 187 35	225 188 37	224 183 41	
Totaux	286 213 73	295 217 78	299 212 87	

Les effectifs ont augmenté sur l'ensemble des filières :

- + 100% en filière animation et hors filière
- + 17 % en filière culturelle
- + 15 % en filière sécurité et administrative
- + 11 % en filière sportive
- + 1 % en filière technique

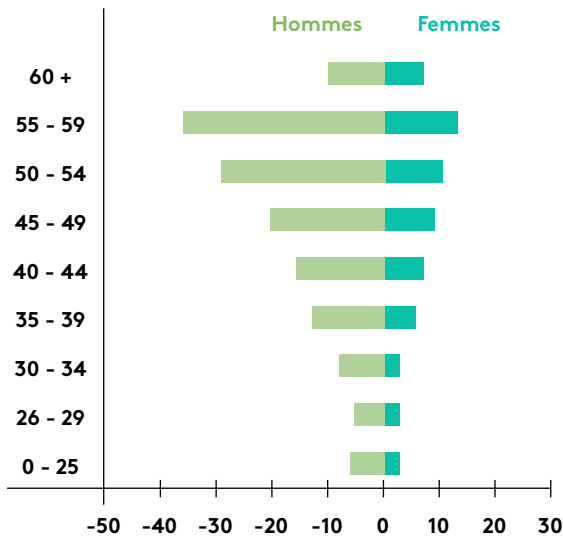


Pourcentage de femmes et d'hommes par tranche d'âges au 31/12/2023 (Effectif total : 200)



Les hommes sont majoritaires sur l'ensemble des tranches d'âges avec un taux de féminisation plus élevé sur la tranche d'âge des moins de 30 ans.

Pyramide des âges au 31/12/2023



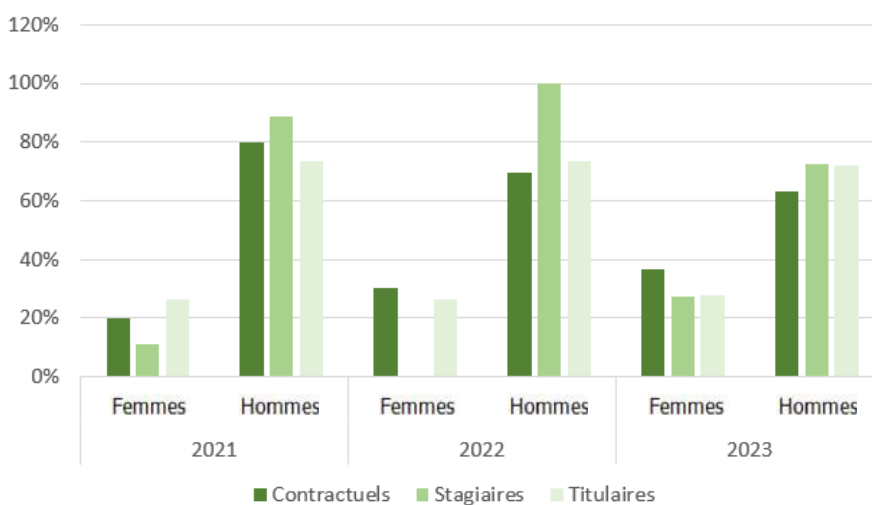
Moyenne des âges au 31/12/2023 par filière

Filière	F	H
Administrative	47	45
Animation	36	30
Culturelle	39	60
Emploi hors filière	27	18
Sécurité	43	48
Sportive	61	51
Technique	50	48

La moyenne des âges des femmes est la plus élevée sur les filières sportive et technique.

Quant à celles des hommes, elle est la plus élevée sur les filières culturelle et sportive.

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



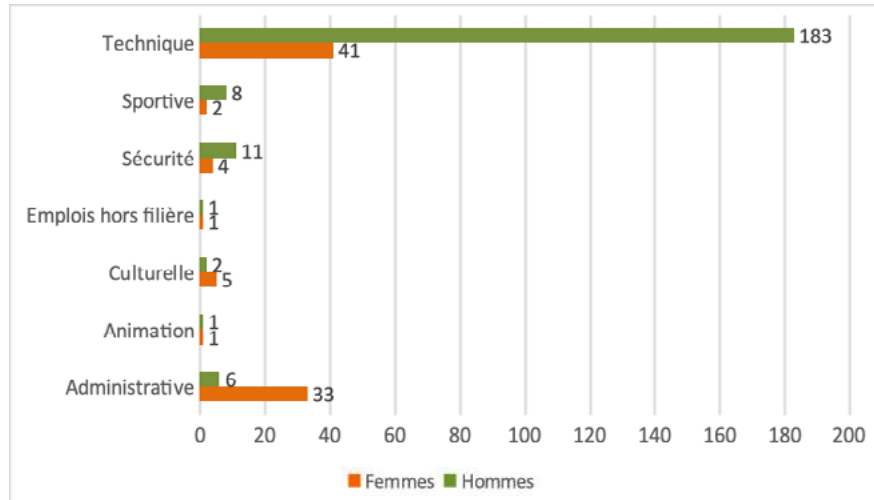
Le pourcentage de femmes et d'hommes au sein des agents titulaires est stable de 2021 à 2023 (28 % de femmes et 72 % d'hommes en 2023) bien que le taux de stagiaires par genre soit fluctuant d'une année sur l'autre (11 % des femmes en 2021, 0% en 2022 et 27 % en 2023). Le pourcentage de femmes au sein des contractuels augmente de 17 points entre 2021 et 2023 (20 % en 2021, 30 % en 2022 et 37 % en 2023).



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

La filière technique est la plus représentée au sein de la Ville (75 % des emplois) et occupée à 82 % par des hommes. Les femmes sont majoritaires dans la filière administrative (85 % des emplois de la filière administrative sont occupés par des femmes) et culturelle (71 % des emplois de la filière culturelle sont occupés par des femmes). La filière sportive représente uniquement 3 % des emplois de la Ville mais elle est occupée à 80 % par des hommes.

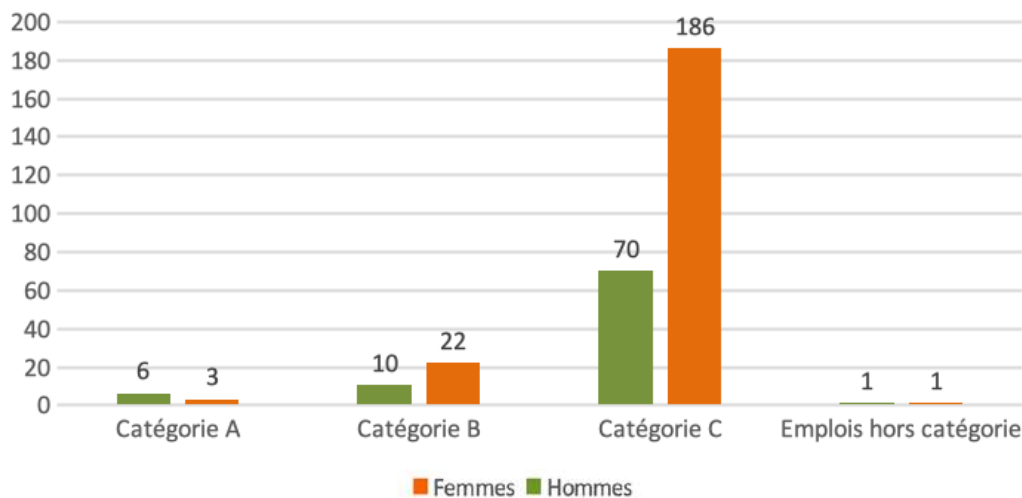
Nombre d'agents par genre et filière au 31/12/2023



La proportion de femmes et d'hommes dans la filière administrative ne varie pas au fil des années (85 % de femmes). Toutefois, la proportion de femmes a augmenté dans les filières culturelle (+4 points de 2021 à 2023), sécurité (+9 points de 2021 à 2023), sportive (+9 points de 2021 à 2023) et technique (+2 points de 2021 à 2023).

	2021		2022		2023	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administrative	85%	15%	86%	14%	85%	15%
Animation	100%	0%	100%	0%	50%	50%
Culturelle	67%	33%	50%	50%	71%	29%
Emplois hors filière	0%	100%	0%	100%	50%	50%
Sécurité	23%	77%	25%	80%	27%	80%
Sportive	11%	89%	20%	84%	20%	82%
Technique	16%	84%	16%	74%	18%	82%

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

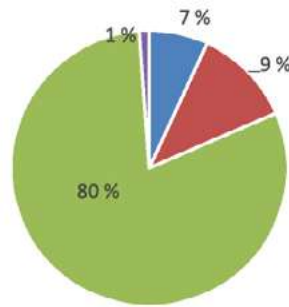


86 % des agents de la collectivité sont de catégorie C, 11 % de catégorie B et 3 % de catégorie A. La catégorie C est occupée à 73 % par des hommes, la catégorie B à 69 % par des hommes et la catégorie A à 67 % par des femmes.



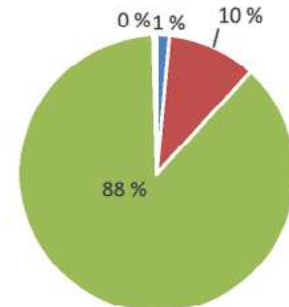
- Les femmes sont donc au 31/12/2023 à :
 - 80 % en catégorie C contre 88 % des hommes.
 - 11 % en catégorie B contre 32 % des hommes.
 - 7 % en catégorie A contre 1 % des hommes.
- La catégorie C est composée de 6 cadres d'emplois :
 - Les adjoints administratifs territoriaux (filière administrative) avec un taux de féminisation de 87 %.
 - Les adjoints techniques territoriaux (filière technique) comprenant 82 % d'hommes.
 - Les adjoints territoriaux d'animation (filière animation) à 50 % féminins.
 - Les adjoints territoriaux du patrimoine (filière culturelle) à 67 % masculin.

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



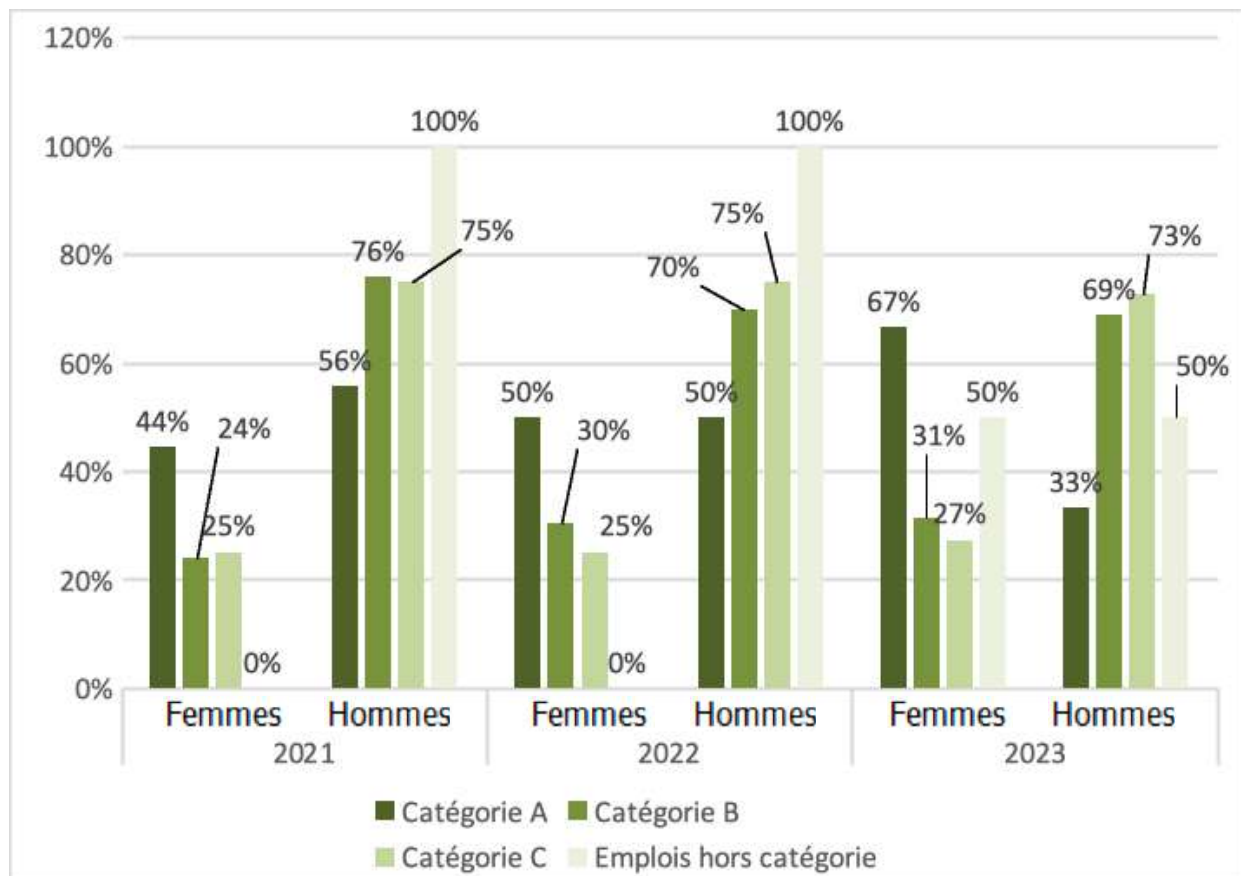
■ Catégorie A
 ■ Catégorie B
 ■ Catégorie C
 ■ Emplois hors catégorie

- Les agents de maîtrise territoriaux (filière technique) à 91 % masculin.
- Les agents de police municipale (filière police municipale) à 77 % masculin.



■ Catégorie A
 ■ Catégorie B
 ■ Catégorie C
 ■ Emplois hors catégorie

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



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



3.5 AVANCEMENTS DE GRADE 2023

L'avancement de grade permet à un fonctionnaire d'accéder au grade immédiatement supérieur, soit à l'ancienneté, soit suite à la réussite d'un examen professionnel.

Grades de catégories A et C Ville/Agglo

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

Grades de catégorie B : 1 homme technicien principal de 1^{ère} classe. 39 agents titulaires ont bénéficié d'un avancement de grade en 2023 contre 33 en 2022. 79 % des avancements ont concerné des femmes et 21 % des hommes.

3.6 PROMOTIONS INTERNES 2023

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

3.7 POSTES DE DIRECTION PAR GENRE 2023

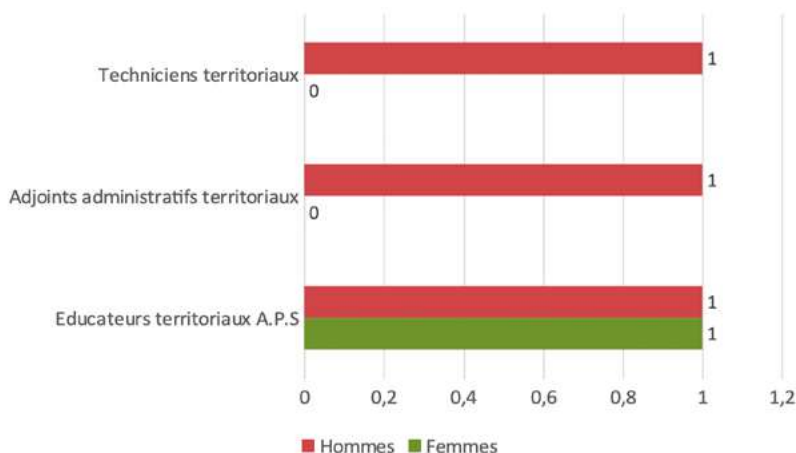
Sur 9 emplois de Direction occupés au sein de la Ville, 44 % sont occupés par des femmes.

3.8 ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL 2023

5.7 % des femmes sont à temps partiel, contre 2.8 % des hommes. Les agents de la collectivité sont à 95 % à temps complet.

4 postes sont à temps non complet en 2023 soit 1.3 %.

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

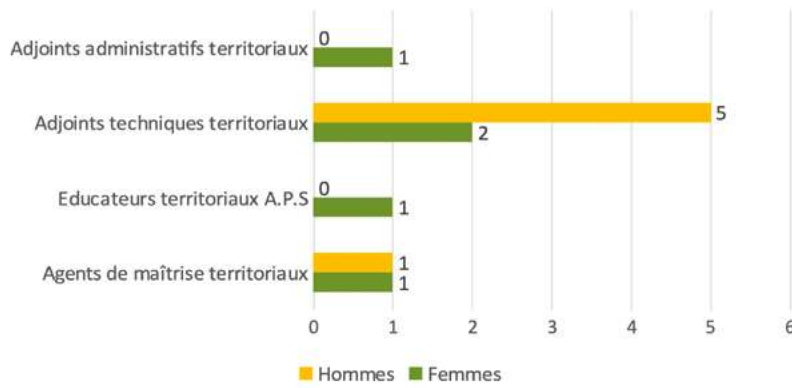


Les contrats à temps non complet concernent à 75 % des personnels masculins et 3 cadres d'emplois : à 50 % les éducateurs territoriaux A.P.S, à 25% les techniciens territoriaux et les adjoints administratifs territoriaux.

3.6 % de nos agents bénéficient d'un temps partiel dont 5.7 % des femmes et 2.8 % des hommes.



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



55 % des postes à temps partiel sont occupés par des hommes et essentiellement sur des emplois d'adjoints techniques territoriaux (63 % des emplois à temps partiel).

3.9 CONGÉS FAMILIAUX 2023

Aucun congé parental pris sur les 3 dernières années au sein de la Ville.

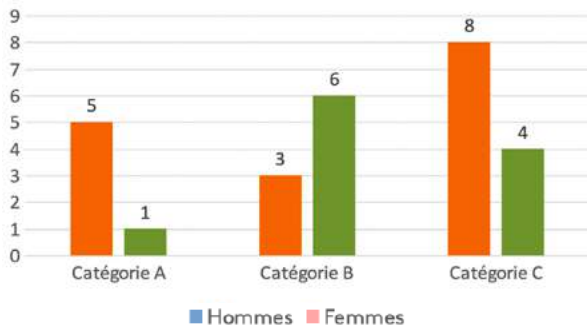
70 % des congés pour enfants malades sont pris par des hommes.

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

	Féminin	Masculin
Congé naissance 3 Jours		1
Congé Paternité (1enf. : 25 J)		2
Décès ascendants	6	5
Décès beaux-parents		3
Décès Frères Soeurs		3
Déplacement Décès		1
Enfants Malades	8	19
Maladie très grave conjoint		1
Mariage Pacs de l'agent		2
	14	37

3.10 TÉLÉTRAVAIL 2023

Nombre d'agents par genre et catégorie télétravaillant en 2023



Au 31/12/2023, 27 agents ont recours au télétravail dans le cadre de l'organisation de leur temps de travail. 59 % des télétravailleurs sont des femmes.

36 % des agents télétravaillant sont de catégorie C, 55 % de catégorie B et 9 % de catégorie A.

Nombre d'agents par genre et filière télétravaillant en 2023



63 % des télétravailleurs sont issus de la filière technique, 26 % de la filière administrative et 11 % de la filière culturelle.



3.11 DÉPARTS À LA RETRAITE

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

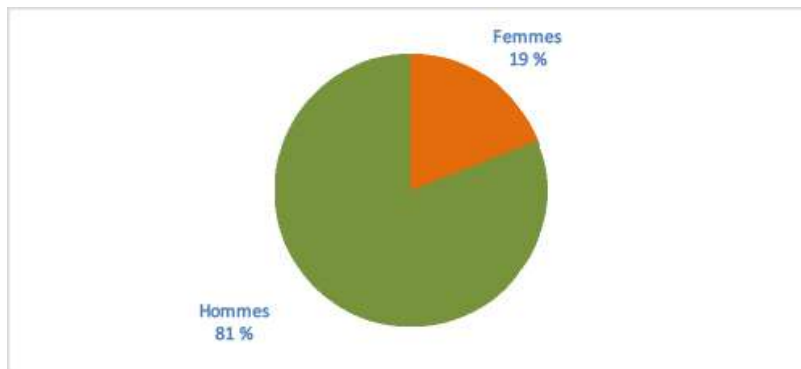
Ages de départ	Femmes	Hommes
60,00	1	3
61,00	0	2
62,00	2	1
63,00	0	2
64,00	1	0
65,00	0	1
66,00	0	1
67,00	1	0

En 2023, 15 agents dont 67 % des hommes sont partis à la retraite. Les départs concernaient à 80 % la filière technique, 13 % la filière administrative et 7 % la police municipale.

3.12 ACCIDENTS DU TRAVAIL – MALADIES PROFESSIONNELLES – ACCIDENTS DE TRAJET

3.12.1 ACCIDENTS DU TRAVAIL

21 accidents de travail ont été enregistrés à la Ville entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023 et 2 accidents de trajet. Le nombre de jours d'arrêt en découlant est de 454 jours et 285 pour le trajet.



Filière	Hommes	Femmes	Total	Jours d'arrêt	%
Technique	14	2	16	330	73
Administrative		1	1	109	24
Police municipale	3	1	4	15	3
Total	17	4	21	454	

73 % des jours d'arrêts pour accidents du travail sont issus de la filière technique.



Le nombre d'accidents de travail de 2021 à 2023 a augmenté de 50 % (14 arrêts en 2021 contre 21 arrêts en 2023). Toutefois, nous notons une baisse du nombre de jours d'arrêts (de 650 jours en 2021 à 451 jours en 2023).

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

- 9 manutentions/activités physiques.
- 4 d'objets en mouvement.
- 3 de véhicules/engins.
- 2 de chutes de plain pieds.
- 2 de chutes avec dénivelé.
- 1 de machines-outils.



3.12.2 ACCIDENTS DE TRAJET ET MALADIES PROFESSIONNELLES

Accidents de trajet 2023				
Filière	Hommes	Femmes	Total	Nombre de jours d'absence
Animation		1	1	273
Police municipale	1		1	12
Total	1	1	2	285

2 accidents de trajet au cours de l'année 2023 : 1 au sein de la filière animation et 1 au sein de la police municipale. 50 % des accidents de trajet ont concerné des hommes et des femmes.

Maladies professionnelles 2023			
Filière	Hommes	Femmes	Nombre de jours d'absence
Technique	1	0	363

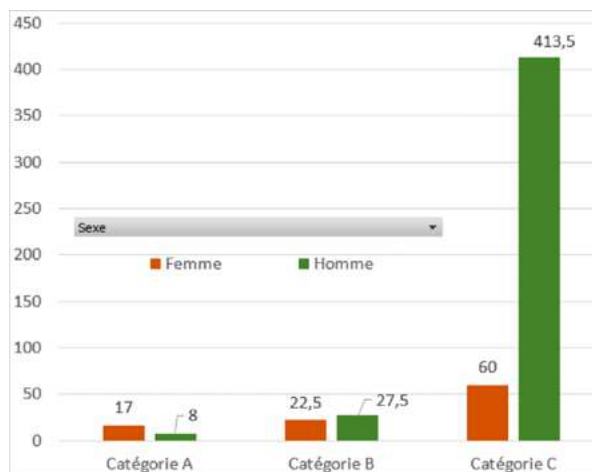
2 autres maladies antérieures professionnelles courent encore et ont générés 488 jours d'absence de plus comptabilisées sur l'année 2023

3.12.3 ETUDES ET AMENAGEMENTS DE POSTES DE TRAVAIL EN 2023.

29 études de postes réalisées en 2023 et 39 aménagements de postes dont 59 % à destination des femmes et 41 % à destination des hommes.

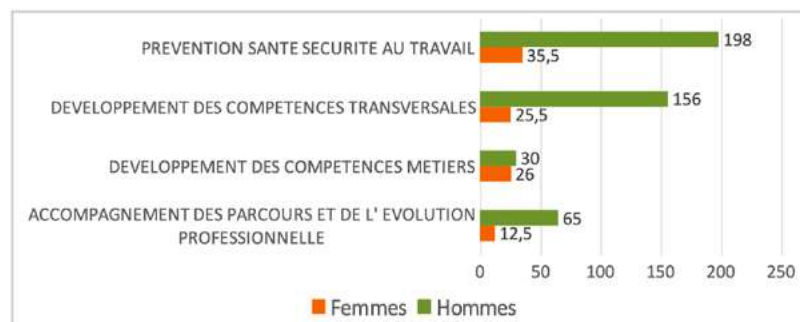
3.13 FORMATIONS ET ACCOMPAGNEMENTS PROFESSIONNELS 2023.

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



548.4 jours de formation réalisés sur l'année 2023 (616 journées en 2022) dont 86.3 % à destination des agents de catégorie C, 9.1 % pour les catégories B et 4.5 % des catégories A.

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



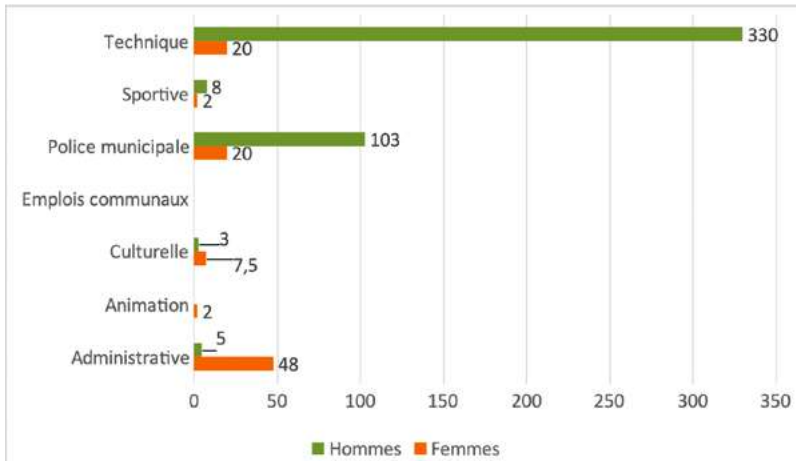


Répartition des journées de formation par axe de formation

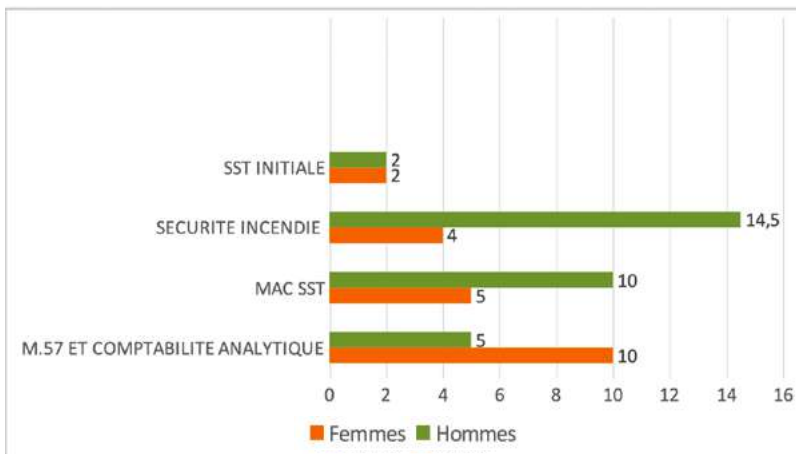
	2023	2022
ACCOMPAGNEMENT DES PARCOURS ET DE LEVOLUTION PROFESSIONNELLE	14%	7%
DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES METIERS	10%	14%
DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES TRANSVERSALES	33%	33%
PREVENTION SANTE SECURITE AU TRAVAIL	43%	36%
PROFESSIONNALISATION DE L'ENCADREMENT	0%	9%

Par rapport à 2022, la proportion de formation liée à l'accompagnement des parcours et de l'évolution professionnelle a augmenté (+ de 7 points) ainsi que celles liées à la prévention en matière de santé et sécurité au travail (+ 7 points). En 2023, aucun agent a suivi une session de formation permettant la professionnalisation de l'encadrement.

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



Jours de formation internes selon le genre en 2023



Accompagnement professionnel du Service CEF en 2023

Depuis 2019, le service Compétences Emploi Formation propose des accompagnements professionnels à l'ensemble des agents. Ces derniers peuvent aller du simple conseil RH au bilan professionnel (assimilé à un bilan de compétence simplifié).

L'objectif de la démarche est d'accompagner les agents suivants :

- Les agents en attente d'un reclassement professionnel lié à une inaptitude

- Les agents en arrêt maladie longue durée quel que soit le motif (> à 3 mois)
- Les agents en poste ayant des contre - indications médicales pouvant entraîner une inaptitude à termes.
- Les agents en quête d'une évolution professionnelle réalisable en interne ou en externe.

Dernièrement le Décret no 2022-1043 du 22 juillet 2022 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé

des agents publics en vue de favoriser leur évolution professionnelle, renforce la nécessité de mettre en place ce type d'accompagnement pour les agents territoriaux.

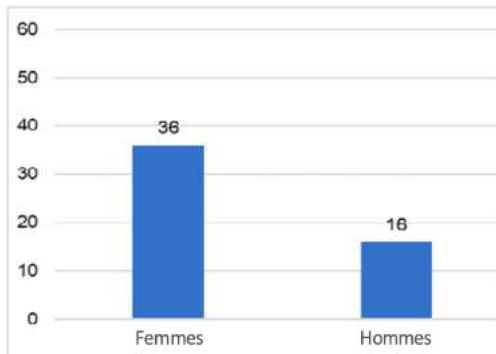
Depuis la création de cette prestation, 178 agents ont été accompagnés par le service CEF :

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

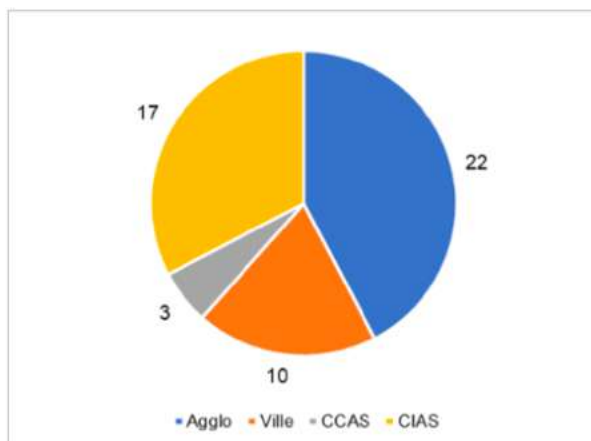


Nombre d'accompagnement par genre en 2023

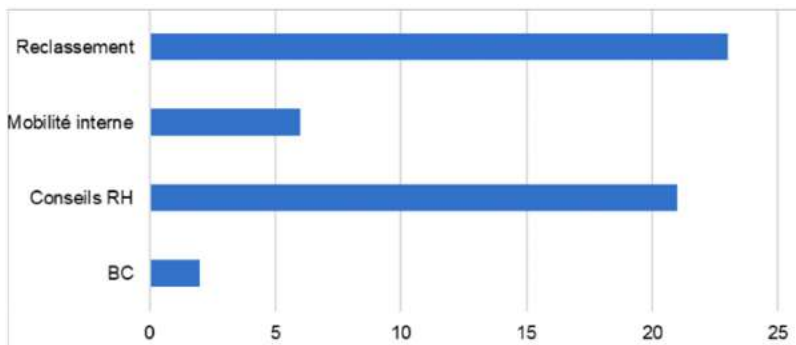
Sur 52 agents accompagnés cette année, 36 sont des femmes soit 69%.



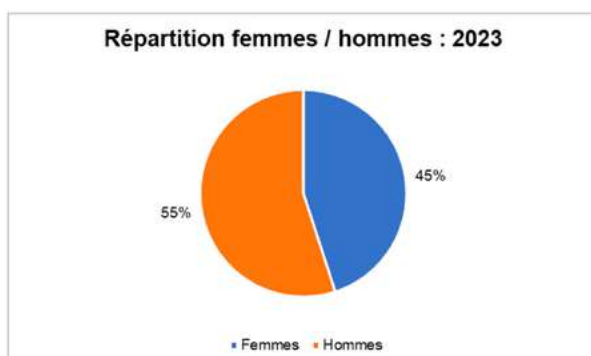
Bilan professionnel par entité en 2023



Les besoins des accompagnements professionnels 2023



3.14 RECRUTEMENTS 2023



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



PARTIE 4

Les actions menées en 2023

PARTICIPATION À LA JOURNÉE INTERNATIONALE DE LUTTE CONTRE L'HOMOPHOBIE ET LA TRANSPHOBIE DU 17 MAI 2023.



Le 17 mai commémore la décision du 17 mai 1990 de l'Organisation Mondiale de Santé de ne plus considérer l'homosexualité comme une maladie mentale. Depuis, cette journée est célébrée dans plus de 60 pays à travers le monde et dans de nombreuses villes de France. C'est l'occasion d'attirer l'attention sur la violence et la discrimination subies par les lesbiennes, les gays, les bisexuels, les transgenres, les intersexués et toutes les autres personnes ayant des orientations sexuelles, des identités ou des expressions de genre différentes. La Ville de Mont-de-Marsan a hissé le 17 mai 2023, le drapeau arc-en-ciel au fronton de sa mairie. Elle a également mis à disposition de l'association « nos couleurs » des panneaux d'abribus pour leur permettre de communiquer autour de l'édition 2023 du festival du film LGBT+. C'est un événement itinérant qui sur 7 soirées a proposé dans 7 villes des Landes dont Mont-de-Marsan une soirée de projection d'un film et une rencontre avec les publics.



Le samedi 10 juin 2023, le Maire a apporté son soutien à l'association « Fiertés Landes » pour recouvrir la table d'un jardin public aux couleurs arc-en-ciel. Le bien public est situé dans le square près du Lycée Charles Despiau.



OCTOBRE ROSE : PARTICIPATION DE LA VILLE À LA 3^E ÉDITION DU « COLOR RUN » PAR LA BASE AÉRIENNE 118.

Comme l'an passé, la Base Aérienne 118 de Mont de Marsan a réitéré sa course "Color Run".

Cette initiative est proposée par la BA 118 pour soutenir la lutte contre le cancer du sein et le dépistage précoce de cette maladie. C'est également l'occasion de resserrer les liens qui unissent la base aérienne avec son environnement local et régional autour d'une cause commune.

Le Commandant de la Base aérienne 118 a convié l'ensemble de nos agents à cette cause lors d'une course de 5,5 km le jeudi 12 octobre à 9h, qui pouvait se faire en marchant ou en courant.

La collecte de dons a permis de rassembler environ 2 500 euros qui ont été reversés intégralement à La Ligue contre le cancer et à l'association Amazones Re-belles.

FÉMINISATION DES EQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELLE (EPI).

L'approvisionnement des vêtements est effectué par le magasin du Parc Technique Municipal (PTM) via des fournisseurs sélectionnés par l'UGAP, centrale d'achat public ou des sociétés spécialisées.

Un groupe de travail Pôle technique /Service Prévention en 2023 a permis de progresser sur le genre des vêtements fournis. Davantage de modèles « Femme » ont pu être sélectionnés ou, a minima, mixte. Ce dispositif est inscrit dans notre démarche d'amélioration continue, en lien avec le service Prévention : nous recherchons et testons

régulièrement des nouveautés, tant sur l'adéquation confort/travail que sur la prise en compte de la morphologie homme/femme. Une telle prise en compte améliorera les conditions de travail et contribuera à faire changer les perceptions des fabricants d'EPI.

Actuellement, 60 articles sont utilisés et adaptés à la morphologie féminine et 12 sont dits mixtes sur les 189 articles portés par nos agents du Parc Technique Municipal, Sport, Restaurant administratif, Centre Technique Communautaire, Cuisines communautaires, écoles et Centres de Loisirs Sans Hébergements)

Pantalon de travail Femme



Pantalon de travail Homme





PARTIE 5

Mise en œuvre d'un plan d'action pluriannuel

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

Le plan d'action mutualisé (Ville, agglomération, CCAS et CIAS.) égalité professionnelle femmes-hommes 2021-2024 s'articule autour de 4 axes

- L'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- Les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel, les agissements sexistes ;
- L'égal accès femmes – hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ;
- Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Au 1^{er} semestre 2023, le bilan de notre plan d'action a été présenté aux élus RH, responsables de l'équipe RH en la présence de Mme GAMALEYA, Cheffe de Projet Egalité Professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la préfecture des Landes et le Comité Social Territorial. Le référent égalité professionnelle de la collectivité a intégré en 2023 le réseau de référents égalité de la fonction publique territoriale du département.

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

Les équipes doivent :

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

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

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

La collectivité a également en 2023 adhéré à l'observatoire des violences sexistes et sexuelles de Nouvelle-Aquitaine

créé en 2021. L'un des enjeux majeurs d'un Observatoire à l'échelon régional est de mettre en réseau toutes les innovations et bonnes pratiques locales concernant la lutte contre les violences sexistes et sexuelles et l'accompagnement des victimes.

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

Objectif : Développer une culture partagée du télétravail.

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

66 % des télétravailleurs et 41 managers ont répondu au sondage.

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

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

L'analyse de cette enquête est en cours.

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

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



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

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

Pour la Ville, nous avons suivi le parcours de Séverine, policière municipale qui a été Agent Territorial Spécialisé des Ecoles Maternelles (ATSEM) pendant une douzaine d'années au sein de notre collectivité et a intégré le service des Assistants de Surveillance de la Voie Publique (ASVP) pour pouvoir ensuite devenir policière municipale par le biais du concours. Elle nous a présenté avec passion son métier et nous lui renouvelons nos remerciements.

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

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

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

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

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

Ce sont les Lignes Directrices de Gestion qui fixent les orientations générales relatives aux Avancements de Grades et aux Promotions Internes (AGPI).

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

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

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

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

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

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

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

Ainsi,

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

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

Objectif : Lutter contre la précarité de certains emplois.

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



PARTIE 6

Les politiques publiques

De manière générale et au-delà des actions menées en interne qui, bien entendu, ont également un impact à l'extérieur de la collectivité notamment vis-à-vis des usagers du service public, l'agglomération contribue soit directement soit indirectement – en soutenant des associations et en établissant différents partenariats par exemple – à la lutte contre les discriminations et à l'égalité entre les femmes et les hommes.

6.1 ÉDUCATION

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

L'école compte parmi ses missions fondamentales celle de garantir l'égalité des chances entre les filles et des garçons. À cette fin, elle veille à favoriser, à tous les niveaux, la mixité et l'égalité, notamment en matière d'orientation, mais aussi à prévenir les comportements sexistes et les violences qui peuvent en résulter.

Dans ce contexte et en complément du rôle de l'Éducation Nationale en la matière, Mont de Marsan Agglomération a souhaité contribuer à sensibiliser les enfants à ces questions. Ainsi, le volet éducatif du Projet Global de Territoire (PGT), signé en 2023 intègre des actions relatives à cette thématique qui s'intègrent dans les 3 objectifs stratégiques retenus dans le cadre de ce PGT :

- Favoriser l'épanouissement, le bien-être, en prenant en compte les intérêts et besoins des enfants en cohérence avec le projet d'école ;
- Contribuer à former des citoyens responsables et autonomes ;
- Promouvoir l'égalité des chances (en améliorant l'accès aux différentes pratiques culturelles, artistiques, sportives...).

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

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

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

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

L'objectif de ces formations est triple :

- Permettre tout d'abord aux agents de lutter contre leurs propres représentations et d'enrichir leurs connaissances sur le sujet.
- Leur offrir ensuite l'occasion de disposer d'une boîte à outils conceptuels et professionnels leur permettant d'être plus pertinents et efficaces dans leurs pratiques professionnelles et dans les dispositifs proposés aux enfants.
- S'assurer enfin que chaque accueil réinvestisse ces temps de formation en proposant au moins un projet chaque année sur cette thématique ainsi qu'en proposant des jeux éducatifs adaptés permettant de développer chez les enfants une culture de l'égalité entre filles et garçons.

Par ailleurs, un volontaire en service civique a été recruté cette année pour animer sous diverses formes (pièce de théâtre, affiches, jeux ...) des actions de sensibilisation auprès des enfants en Accueils de Loisirs Sans Hébergement (ALSH). Les projets et activités seront partagés entre ALSH afin de constituer un catalogue d'actions de sensibilisation sur la thématique de l'égalité professionnelle filles-garçons à destination des jeunes du territoire.

Ces actions ont vocation à se poursuivre et s'enrichir sous diverses formes dans les années futures car la collectivité est convaincue que l'éducation citoyenne des enfants passe obligatoirement par le développement d'une culture de la solidarité et de l'égalité.

6.2 COMMANDE PUBLIQUE.

La collectivité applique les dispositions du code de la commande publique relatives aux marchés publics qui prévoient le respect de l'obligation de mise en œuvre de la procédure de négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, le candidat devant attester que cette obligation est bien respectée.



République Française
Département des Landes
Mont de Marsan

Délibération du Conseil Municipal

Séance du 07 mars 2024

N°2024/03-0060

L'an 2024, le 07 mars à 19 heures, le Conseil Municipal de la Ville de Mont de Marsan s'est réuni à la salle du Conseil, lieu ordinaire de ses séances sous la présidence de Monsieur Charles DAYOT, Maire, en session ordinaire.

Les convocations individuelles et l'ordre du jour ont été transmis par écrit aux conseillers municipaux le 01 mars 2024.

La convocation et l'ordre du jour ont été affichés sur les panneaux d'affichage extérieur réservés à cet effet le 01 mars 2024.

Présents :

M. Charles DAYOT, Mme Marie-Christine BOURDIEU, M. Farid HEBA, Mme Nathalie GASS, M. Gilles CHAUVIN, Mme Pascale HAURIE, M. Philippe DE MARNIX, Mme Catherine PICQUET, M. Christophe HOURCADE, Mme Marie-Pierre GAZO, M. Jean-Marie BATBY, Mme Éliane DARTEYRON, M. Hicham LAMSIKA, Mme Chantal PLANCHENAU, M. Jean-Jacques GOURDON, M. Bruno ROUFFIAT, Mme Marie-Christine HARAMBAT, M. Pierre MERLET-BONNAN, Mme Claudie BREQUE, Mme Marina BANCON, M. Mathieu ARA, Mme Jeanine LAMAISSON, Mme Delphine LE BLANC, M. Mathis CAPDEVILLE, Mme Geneviève DARRIEUSSECQ, Mme Céline PIOT, M. Alain BACHE, M. Jean-Noël CAPDEVILLE, M. Frédéric DUTIN, Mme Françoise LATRABE, M. Benoît PIARRINE.

Lesquels forment la majorité des membres en exercice et peuvent délibérer valablement en exécution de l'article L. 2121-17 du Code Général des Collectivités Territoriales.

Excusés avec procuration :

M. Philippe EYRAUD, absent donne pouvoir à Mme Nathalie GASS,
Mme Nathalie GARCIA, absente donne pouvoir à Mme Delphine LEBLANC,
M. Hervé BAYARD, absent donne pouvoir à M. Gilles CHAUVIN,
M. Jean-Baptiste SAVARY, absent donne pouvoir à M. Frédéric DUTIN.



Mme Jeanine LAMAISON a été nommée secrétaire de séance par le Conseil Municipal conformément à l'article L. 2121-15 du Code Général des Collectivités Territoriales.

Objet : Mise à jour du tableau des effectifs.

Nomenclature Acte :

4.1 - Personnel titulaires et stagiaires de la F.P.T.

4.2 - Personnel contractuel

Rapporteur : Christophe HOURCADE

Il est rappelé qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer les effectifs des emplois à temps complet et à temps non complet nécessaires au fonctionnement des services.

Le tableau des effectifs constitue la liste des emplois ouverts budgétairement, pourvus ou non, classés par filières, cadres d'emplois et grades et distingués par une durée hebdomadaire de travail déterminée en fonction des besoins du service.

Il évolue tout au long de l'année, tant en fonction des différents projets menés que des besoins de la collectivité.

Il est dès lors proposé d'actualiser le tableau des emplois communaux comme suit pour tenir compte de l'évolution des besoins et optimiser le fonctionnement des services :

➤ **Evolution d'emplois**

Budget : Ville

Un agent du Parc technique Municipal (mécanicien) a fait valoir ses droits à la retraite en avril 2023. Afin de pourvoir son remplacement, il est proposé de transformer l'emploi initial :

- 1 emploi d'adjoint technique à temps complet en emploi du cadre d'emploi des adjoints techniques à temps complet au 1^{er} février 2024.



**Ayant entendu son rapporteur,
Après en avoir délibéré,**

**Le Conseil Municipal,
À l'unanimité,**

Vu le Code Général de la Fonction Publique,

Vu le décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale,

Vu l'avis de la commission « finances, ressources humaines, affaires générales » en date du 29 février 2024,

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 29 janvier 2024,

Décide de modifier le tableau des emplois de la Ville de Mont de Marsan selon les termes détaillés supra,

Autorise Monsieur le Maire, ou son représentant, à signer toute pièce ou document relatif à l'exécution de la présente délibération.

POUR EXTRAIT CONFORME AU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL.

Fait à Mont de Marsan, le 07 mars 2024.

**Charles DAYOT
Maire de Mont de Marsan**



La présente délibération peut, si elle est contestée dans un délai de deux mois à compter de mise en ligne faire l'objet des recours suivants :

- recours administratif gracieux auprès de Monsieur le Maire de Mont de Marsan,
- recours contentieux pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de Pau (par courrier ou par la plateforme www.telerecours.fr).