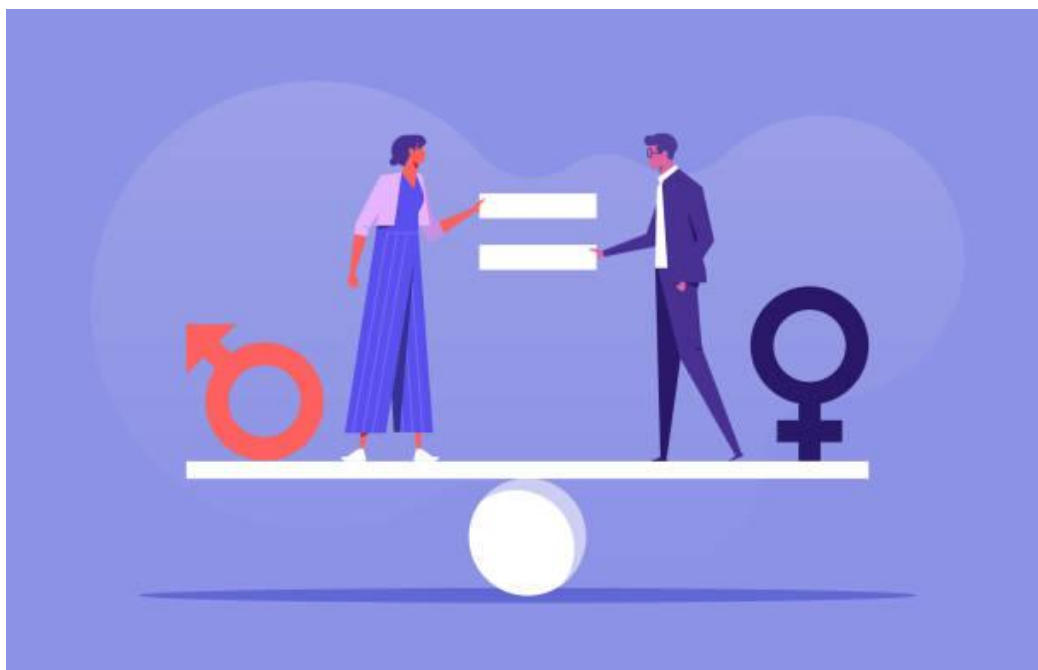




RAPPORT EN MATIERE D'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 2025



Rapport présenté au Conseil Municipal du 14 novembre 2025



INTRODUCTION

En application de la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (articles 61 et 77 de la loi), les collectivités de plus de 20 000 habitants doivent présenter un rapport annuel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Cette loi fait suite à un protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les trois versants de la fonction publique a été signé le 8 mars 2013 entre le Gouvernement, l'ensemble des dix organisations syndicales siégeant au Conseil commun de la fonction publique, les présidents de l'association des maires de France, de l'association des départements de France, de l'association des régions de France et de la fédération hospitalière de France.

Le protocole fait le constat que « cette égalité de droits et de statut, garantie aux femmes par la loi, reste à construire dans les faits, y compris dans la fonction publique ».

La ville de Soorts-Hossegor bénéficiant d'un surclassement démographique de 20 000 à 40 000 habitants, elle est donc concernée par la présentation d'un rapport en matière d'égalité professionnelle.

Cette présentation a lieu préalablement aux débats sur le projet de budget.

Ce rapport appréhende la collectivité comme employeur en présentant la politique ressources humaines de la collectivité en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : recrutement, formation, temps de travail, promotion professionnelle, conditions de travail, rémunération, 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 et il décrit les orientations pluriannuelles ».

La Ville de Soorts-Hossegor développe sa politique de ressources humaines dans un contexte en perpétuelle évolution, guidée par les mêmes principes d'équité, de transparence, de professionnalisme, de performance, et de bien-être au travail et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ce rapport fait état, d'un diagnostic chiffré sur la situation des ressources humaines de la ville de Soorts-Hossegor au regard de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (situation au 31/12/2025).

Il met en avant l'évolution de la situation par rapport à 2024 et dresse un bilan des actions menées depuis 2021 par la Ville de Soorts-Hossegor.

D'autre part, il détaille le plan d'action triennal 2024-2026 adopté au Conseil municipal du 16 décembre 2024 et propose des actions à compter de la fin d'année 2024 et l'année 2025.



I. CONTEXTE ET ENJEUX DE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Quelques chiffres clés :

Au niveau national tous secteurs confondus :

- Les femmes gagnent 22% de moins que les hommes.
- À volume de travail égal, l'écart est de rémunération entre hommes et femmes est de 15% dans le secteur privé, et de 12% dans le secteur public.
- Les femmes perçoivent des pensions de retraite 40% inférieures à celles des hommes.
- Les femmes sont plus diplômées que les hommes mais moins nombreuses parmi les cadres : en 2020, 42% des femmes âgées de 25 à 64 ans étaient diplômées du supérieur, contre 37% des hommes, mais les femmes n'étaient que 43% parmi les cadres.
- 71% des ingénieurs sont des hommes.
- Les femmes représentent 21% des dirigeants salariés.
- Les femmes sont trois fois plus nombreuses en temps partiel, 27% d'entre elles, contre 8% d'entre eux.
- Les mères célibataires ont un niveau de vie inférieur de 18 % à celui des pères célibataires.
- Plus d'un tiers des mères célibataires (36%) vivent sous le seuil de pauvreté. Chez les hommes, plus d'un père célibataire sur cinq vit sous le seuil de pauvreté (22%).
- Les femmes représentent 87% des victimes de violences conjugales.
- En tout, 143 morts violentes au sein du couple ont été recensées, dont 122 féminicides, soit 85%. En 2021, 208.000 victimes de violences conjugales ont été recensées en France.

Chiffres INSEE 2020-2021

Sur le plan professionnel : la fonction publique territoriale, particulièrement féminisée

En comparaison avec les autres versants de la fonction publique, le taux de féminisation de la territoriale, à hauteur de 61%, est supérieur à celui de l'Etat (54,4 %) et inférieur à celui observé dans la fonction publique hospitalière (77,4 %).

Malgré cette forte représentativité, les femmes représentent :

- 52% des cadres A et seulement 34 % des postes de direction générale dans les collectivités de plus de 80 000 habitants.
- 22% des nominations de Direction Générale des Services
- 15% des nominations de Direction des Services Techniques
- 35% de femmes occupent un emploi à temps partiel alors que c'est le cas pour 12% des hommes
- 20% des maires sont des femmes.

Malgré un important corpus législatif et des mesures visant la résorption des écarts, la situation des femmes sur le marché du travail reste plus fragile que celle des hommes.

De réelles disparités perdurent, souvent au détriment des femmes : métiers genrés, difficulté d'accès pour les femmes aux postes les plus élevés de la hiérarchie, trajectoires professionnelles plus difficiles... Les collectivités territoriales sont concernées par ce diagnostic.

Le taux de féminisation élevé au sein de la fonction publique territoriale (61 %) ne la préserve pas pour autant des inégalités dans les déroulements de carrière. Il occulte certaines réalités comme la présence importante de femmes dans des filières et des cadres d'emplois moins rémunérés que les hommes, leur faible représentation au niveau des postes à responsabilité ou bien leur part plus importante parmi les emplois précaires.

La Ville de Soorts-Hossegor a pris l'engagement d'une politique de Ressources Humaines volontariste pour l'égalité professionnelle entre les agents et les agentes de la ville.

Elle fait le choix d'être vigilante et exigeante dans ses pratiques et en regardant celles de ses partenaires.



II. SYNTHÈSE SUR LA SITUATION DES RESSOURCES HUMAINES DE LA VILLE EN 2025

La **synthèse sur l'égalité professionnelle** ci-dessous présentée, reflète l'état de la collectivité au 31 décembre 2025.

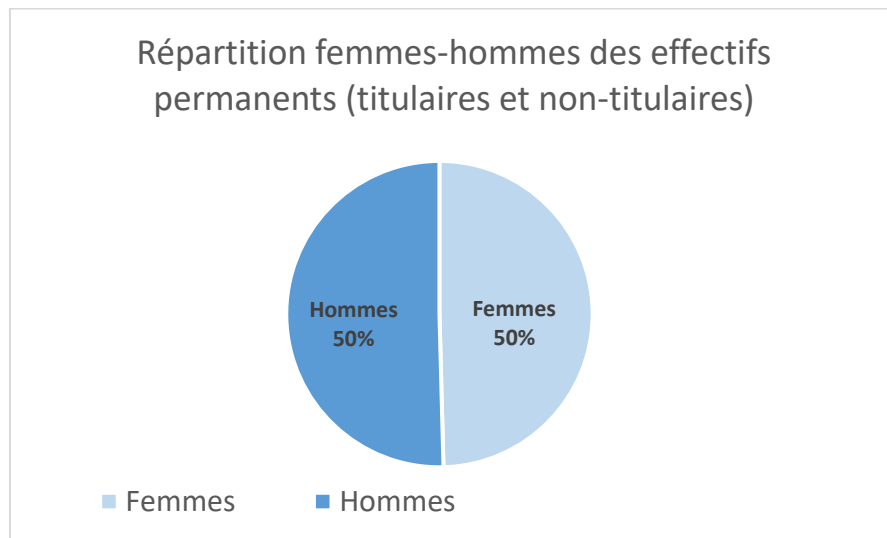
1. Répartition des effectifs

1.1. Répartition des effectifs par genre et par statut

Les données présentées portent sur les effectifs de 119 emplois permanents au 31 décembre 2025. Au niveau national, le taux de féminisation de la fonction publique territoriale est de 61% et à 60 % au sein des Communes. (Source : DGAFP, chiffres clés de l'égalité professionnelle)

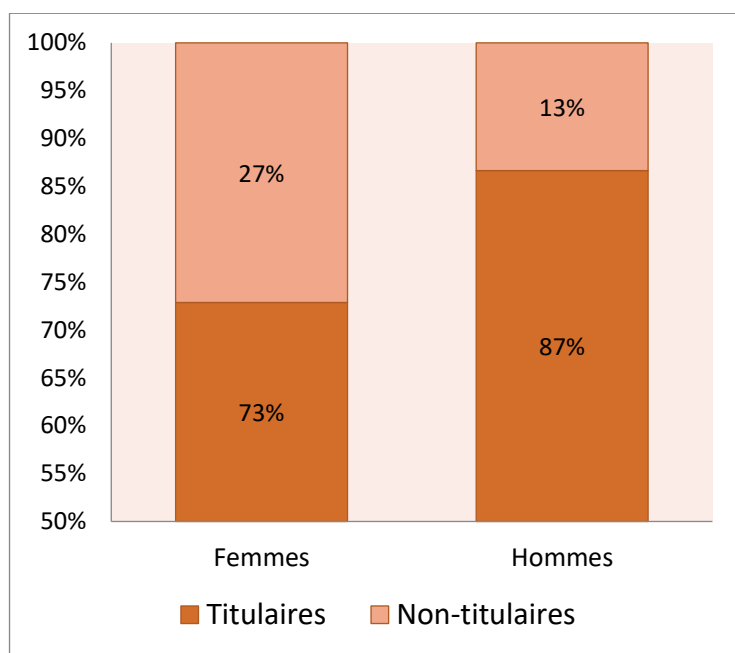
La ville de Soorts-Hossegor présente un taux de féminisation qui atteint 50%.

Au 31 décembre 2025, la Ville de Soorts-Hossegor comptabilisait 119 agents sur emplois permanents dont 50% de femmes (59) et 50% d'hommes (60).



Répartition de l'effectif des agents sur emplois permanents au sein de la Ville au 31/12/2025 :

	FEMMES	FEMMES en %	HOMMES	HOMMES en %
EFFECTIF TOTAL	59	50%	60	50%
FONCTIONNAIRES	43	73%	52	87%
CONTRACTUELS	16	27%	8	13%

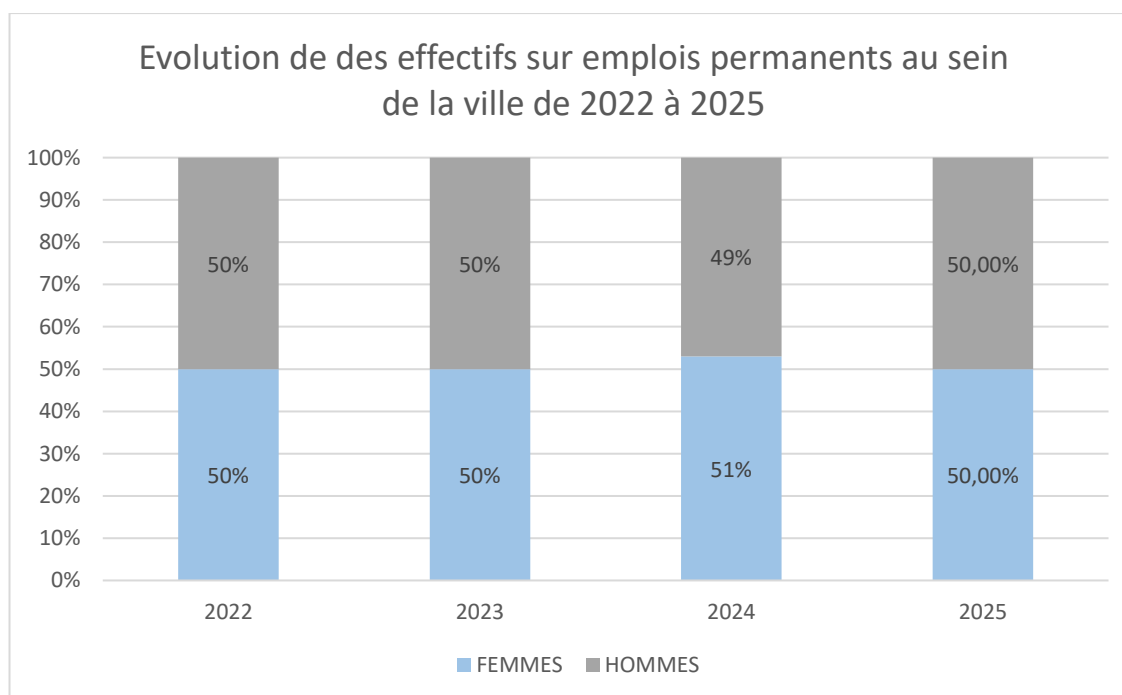


Sur les 59 femmes employées par la ville :

- 73% sont fonctionnaires (stagiaires et titulaires) et 27% sont contractuelles.

Sur les 60 hommes employés par la ville :

- 87% sont fonctionnaires (stagiaires et titulaires) et 13% sont contractuels.



La proportion Femmes-Hommes entre 2022 et 2025 est stable. On observe une parité constante sur l'année 2025.



En effet, au sein de la ville au 31 décembre 2025, les femmes représentent 50% de l'effectif total sur les emplois permanents.

1.2. Répartition des effectifs permanents par catégorie hiérarchique

Au niveau national, dans la Fonction Publique Territoriale, la proportion des Femmes et des Hommes par catégorie hiérarchique est la suivante :

Catégorie A : 60 % sont des femmes contre 40 % d'hommes

Catégorie B : 64 % sont des femmes contre 36 % d'hommes

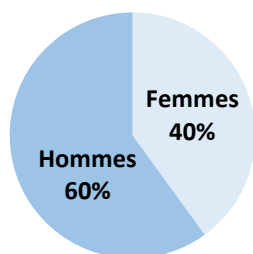
Catégorie C : 60 % sont des femmes contre 40 % d'hommes

(Source : DGAFP, chiffres clés de l'égalité professionnelle)

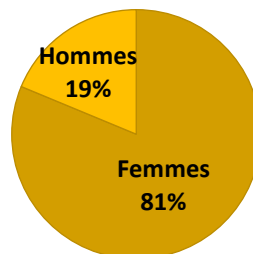
Au sein de la Ville de Soorts-Hossegor, la proportion des Femmes et des Hommes par catégorie hiérarchique est la suivante :

	FEMMES	HOMMES
Catégorie A	2	3
Catégorie B	13	3
Catégorie C	44	54

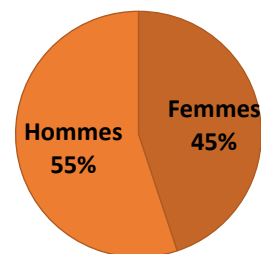
Catégorie A



Catégorie B



Catégorie C



Sur 59 femmes, 2 sont cadre A contre 3 pour les hommes.

Le taux de féminisation pour les catégories A est de 40%.

En 2021, des évolutions statutaires ont conduit au reclassement de certains métiers précédemment en catégorie B dans les nouveaux cadres d'emplois de catégorie A (Educateurs de jeunes enfants).

Cette évolution est une reconnaissance de l'expertise de métiers très féminisés.

Sur 59 femmes, 13 sont cadre B contre 3 pour les hommes.

Le taux de féminisation pour les catégories B est de 81% :

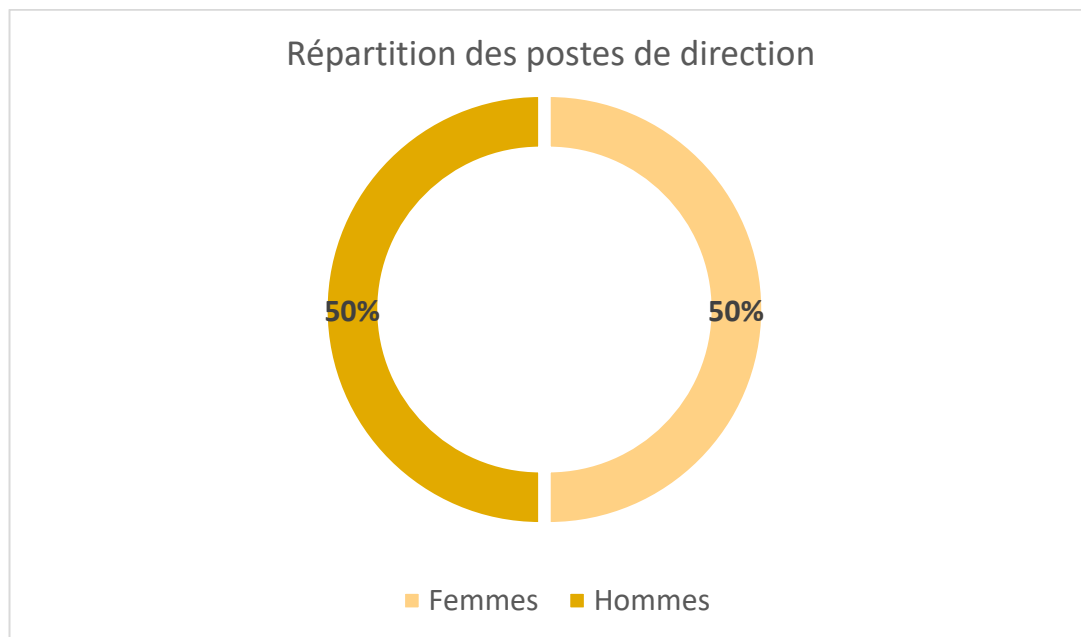
Même constat que les pour les catégories A, même si la proportion est plus élevée, des évolutions statutaires, et le reclassement de certains métiers précédemment en catégorie C dans les nouveaux cadres d'emplois de catégorie B sont intervenus (Auxiliaire de puériculture). Ces métiers restent très féminisés.



Le schéma s'inverse pour les catégories C, en effet, **le taux de féminisation pour les catégories C est de 45%**. Cela s'explique par des métiers de la filière technique, considérés comme les domaines les moins féminisés.

1.3. Les emplois de direction

- ❖ 1 seul emploi fonctionnel est occupé en 2025 par 1 homme, au poste de Direction Générale des Services (identique à 2021),
- ❖ 1 poste de Direction des Services Techniques est occupé par 1 homme,
- ❖ 1 poste de Direction de la Maison de la Petite Enfance est occupé par 1 femme,
- ❖ 11 Chefs de service, dont 6 femmes et 5 hommes, dont le recrutement d'1 femme en remplacement d'1 précédente femme cheffe de service.



1.4. Répartition des effectifs par filière

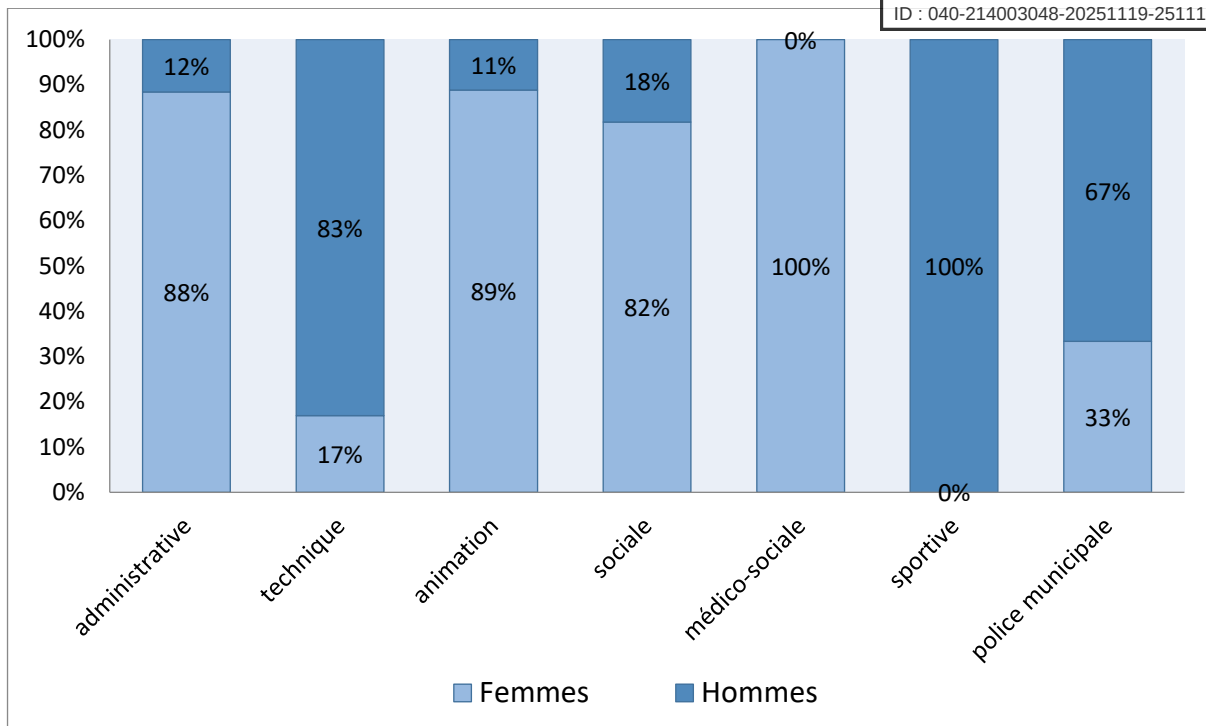
Au niveau de la fonction publique territoriale au 31 décembre 2020, les filières les plus féminisées sont les filières sociales (96%), médico-sociales (95%), administratives (82%), médico-techniques (81,20%) et animation (72,70%).

Les filières les moins féminisées concernent les filières incendie et secours (5,70%) et sécurités-police municipale (21,40%).

(Sources : l'Observatoire MNT et édition du 12/07/2024 du Maire info)

Au sein de la Ville de Soorts-Hossegor, au 31 décembre 2025, les filières les plus féminisées sont les filières administrative, médico-sociale, animation et sociale.

Les filières les moins féminisées sont les filières technique, sportive et police municipale.



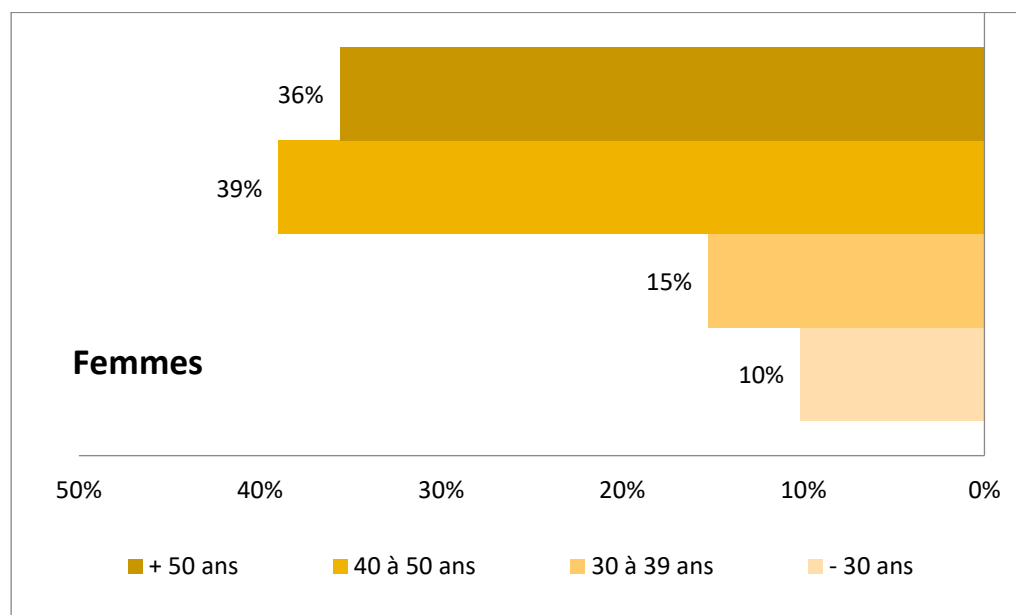
1.5. Pyramide des âges

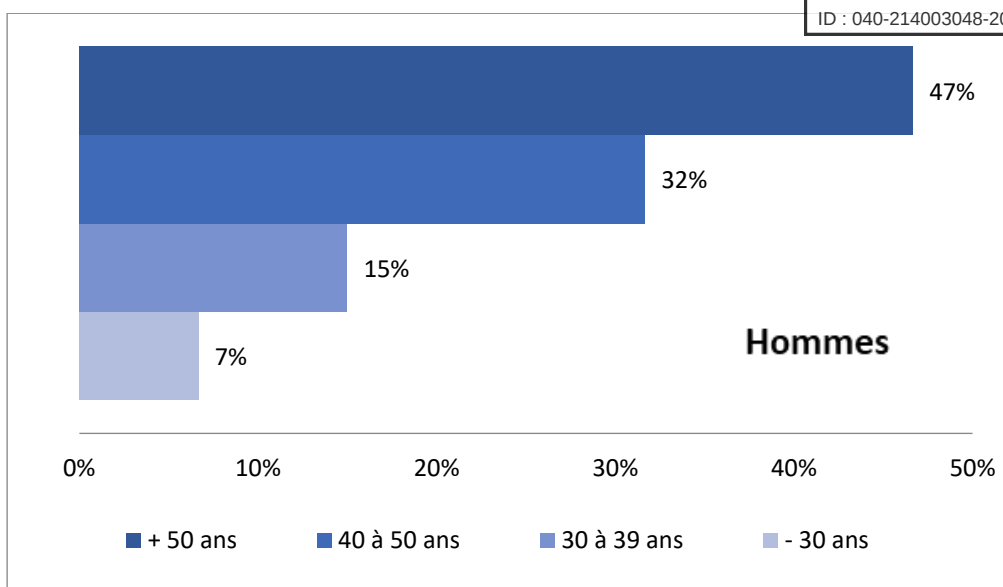
Au niveau national, dans la fonction publique territoriale au 31 décembre 2021, la moyenne d'âge est de 46 ans. Il s'agit du versant le plus âgé comparé à la Fonction Publique Hospitalière et la Fonction Publique d'Etat.

Au sein des Communes, la majorité des effectifs a entre 40 et 49 ans.

(Sources : le rapport annuel de la DGAFP édition publiée le 15 décembre 2023)

Au sein de la Ville de Soorts-Hossegor au 31 décembre 2025, la moyenne d'âge globale des agents permanents est de 49 ans. Elle est de 46 ans pour les femmes et de 51 ans pour les hommes.

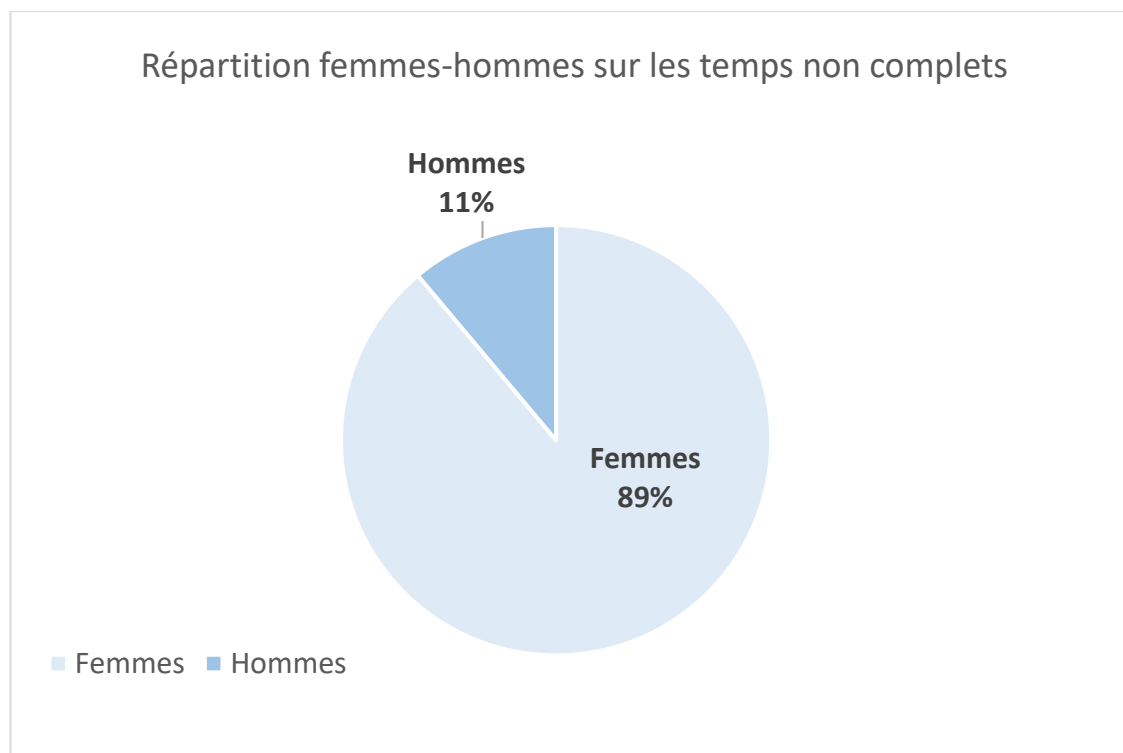




1.6. Le temps de travail

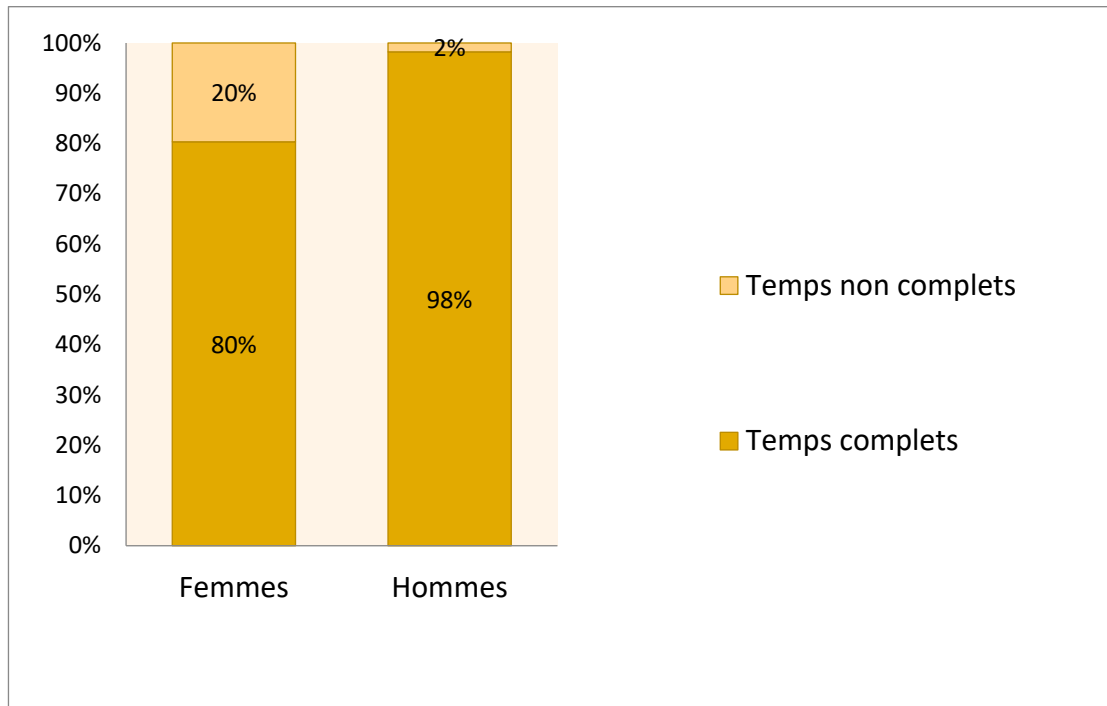
Au 31 décembre 2025, la Ville de Soorts-Hossegor compte 6 agents titulaires et 3 agents contractuels à temps non complet, dont 8 femmes et 1 homme.

Ces agents à temps non complet travaillent dans le secteur de l'entretien des locaux, au CCAS (Portage de repas) ou au sein des écoles.





Répartition femmes-hommes sur le temps de travail

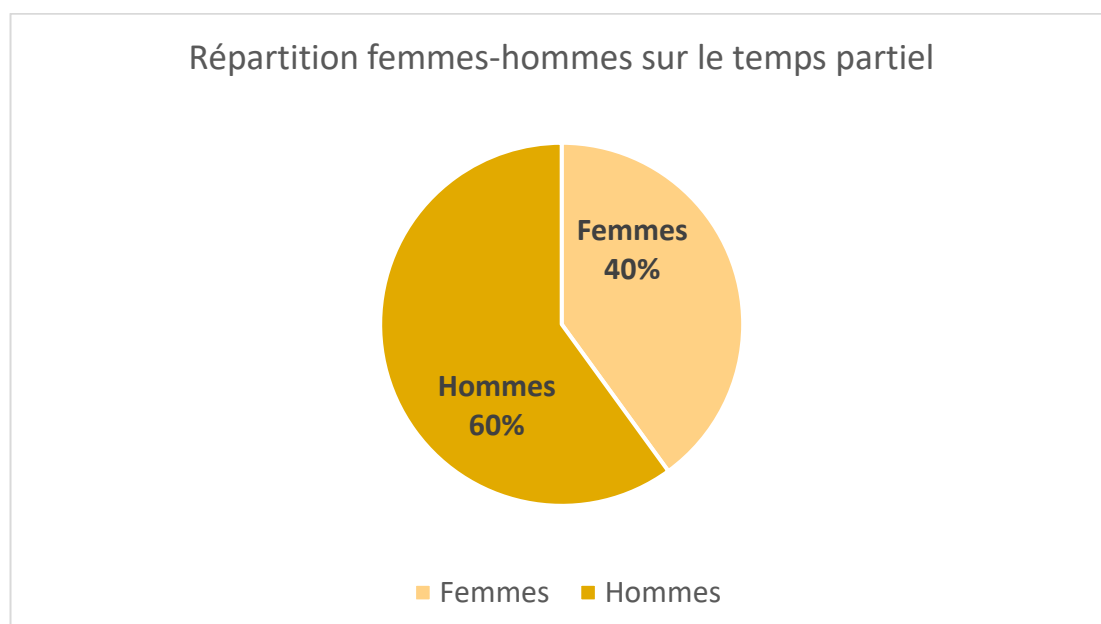


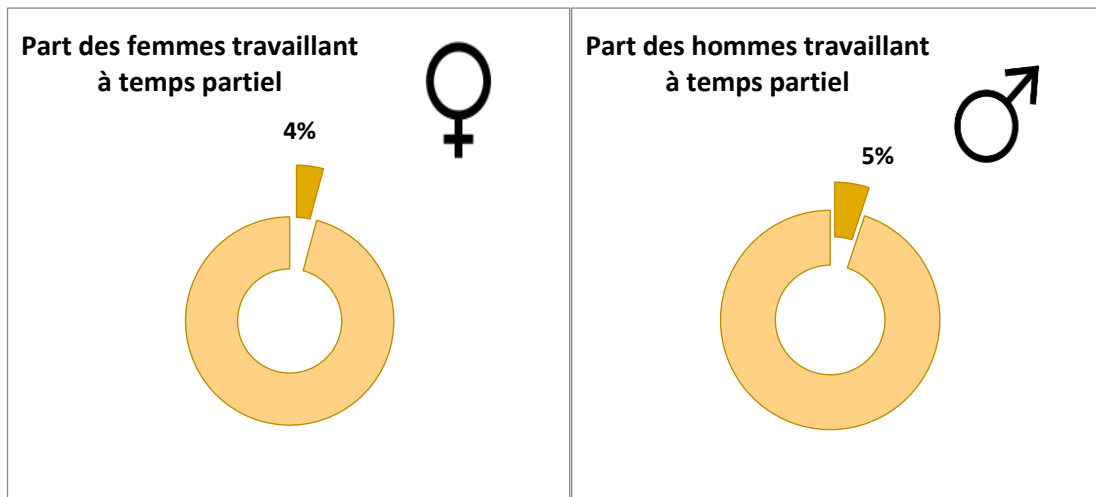
Au 31 décembre 2025, la Ville de Soorts-Hossegor compte 5 agents titulaires à temps partiel, dont 2 femmes et 3 hommes. Aucun agent contractuel n'exerce à temps partiel. Tous ces temps partiels sont accordés sur autorisation.

Ce résultat croissant s'explique par la mise en place du dispositif de retraite progressive dans le Fonction Publique depuis le 1^{er} septembre 2023, ainsi les agents peuvent bénéficier de ce dispositif au moins 2 ans avant l'âge minimal légal de départ en retraite. En effet, ils ont la possibilité de travailler à temps partiel sur autorisation, permettant de réduire leur activité professionnelle, et en touchant une partie de leur pension de retraite.

Une nouvelle actualité à compter du 01 septembre 2025, va venir renforcer ce résultat, avec la retraite progressive à partir de l'âge de 60 ans contre 62 ans auparavant (*sous réserve de remplir les conditions réglementaires en applications des 2 décrets du 15/07/2025*).

Répartition femmes-hommes sur le temps partiel





1.7. La rémunération et l'évolution des dépenses de personnel

En 2021, le salaire net mensuel moyen au sein de la fonction publique s'établit à 2 431 euros.

La part moyenne des primes et indemnités dans le salaire brut des fonctionnaires est de 23,8 % dans l'ensemble de la fonction publique.

Le salaire net en équivalent temps plein des femmes est en moyenne inférieur de 11,3 % à celui des hommes.

Dans la fonction publique territoriale, à profil identique, les femmes perçoivent en moyenne un salaire inférieur de 4,8 % à celui des hommes en 2021, contre 5,1 % en 2020.

En 2022, un salarié de la fonction publique territoriale perçoit en moyenne **2 145 euros net par mois en équivalent temps plein** ; cette moyenne prend en compte tous les agents des collectivités locales, tous statuts et catégories confondus, qu'ils soient fonctionnaires ou non.

(Sources : Insee et le rapport annuel de la DGAFP édition publiée le 15 décembre 2023)

En 2025, au sein de la Ville de Soorts-Hossegor, **pour les femmes, le salaire brut mensuel moyen est de 3995,55 euros et de 5177,78 euros pour les hommes.**

❖ Rémunération (sur les emplois permanents)

Les données relatives à la rémunération 2025 sont actuellement indisponibles, en raison de l'instruction informatique réalisée par la collectivité au moment de la campagne RSU 2026 pour l'exercice 2025.

Les données détaillées ci-après sont issues du RSU 2025 sur l'exercice 2024.

En 2024, la **rémunération annuelle statutaire** dans la collectivité représente **3 341 403 €**.

Le Supplément Familial de Traitement (**SFT**) annuel représente **26 227 €**,

La Nouvelle Bonification Indiciaire (**NBI**) annuel représente **26 960 €**,

Les heures supplémentaires et complémentaires (**HSC**) annuel représentent **67 601 €**.

Soit une rémunération annuelle brute, dans la Ville de Soorts-Hossegor en 2024 de **4 019 519 €**.

-Salaire moyen annuel sur les emplois permanents selon le genre :

En 2024, la **rémunération moyenne annuelle brute pour les femmes** est de **29 716 €**, contre **30 341 €** pour les **hommes**.

-Ecart de rémunération des femmes par rapport aux hommes :



Catégorie A : - 66,5 %

Catégorie B : + 9,8 %

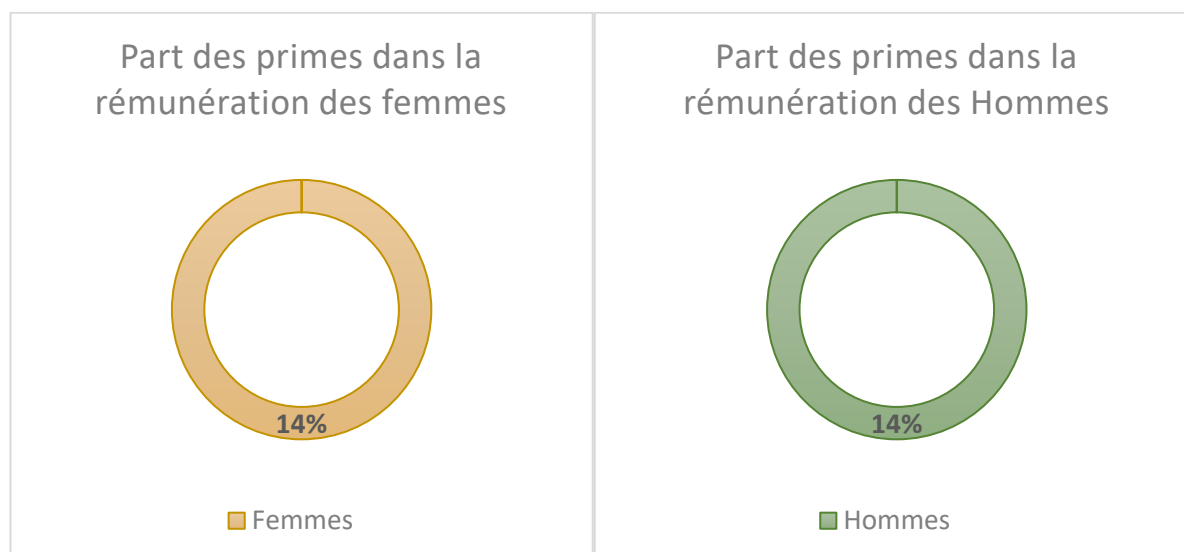
Catégorie C : - 1,1 %

L'écart de rémunération le plus important concerne les agents de la catégorie A.

❖ Primes (sur les emplois permanents)

En 2024, les primes dans la collectivité représentent **557 329 €**.

-Part des primes dans la rémunération selon le genre :



On observe une égalité de traitement pour la part des primes dans la rémunération entre les femmes et les hommes.

-Part des primes dans la rémunération selon la catégorie :

Catégorie A : 33 % au total et 19% des femmes contre 38,7% des hommes.

Catégorie B : 19 % au total et 21,4% des femmes contre 14,9% des hommes.

Catégorie C : 11 % au total et 11,2% des femmes contre 9,9% des hommes.

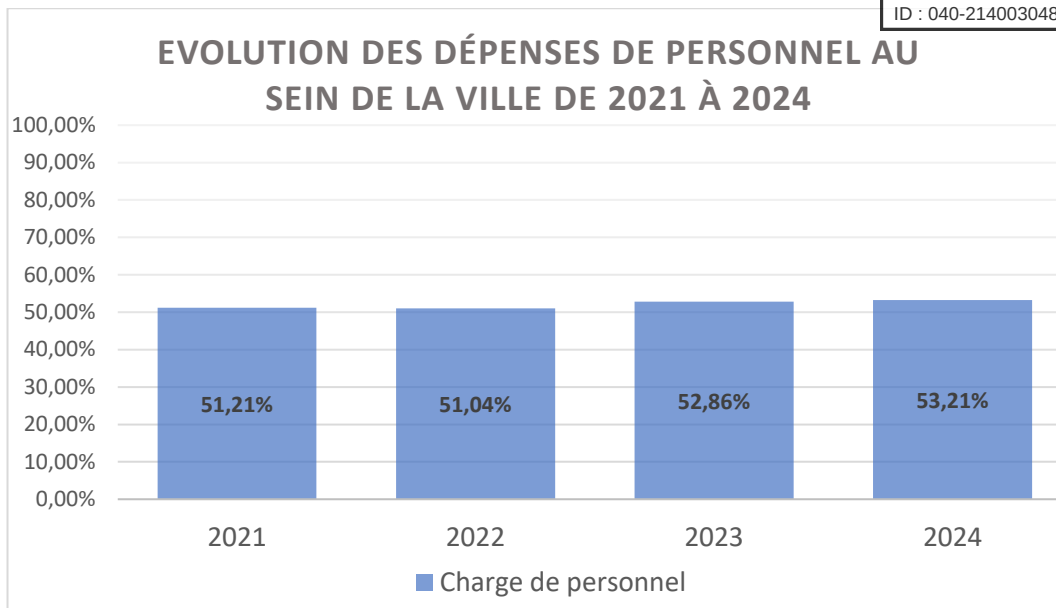
Total des 10 + hautes rémunérations brutes annuelles au sein de la Ville :

Femmes ♀ : **191 786,27 €** répartis sur **4 bénéficiaires**

Hommes ♂ : **372 800.37 €** répartis sur **6 bénéficiaires**.

❖ Dépenses de personnel :

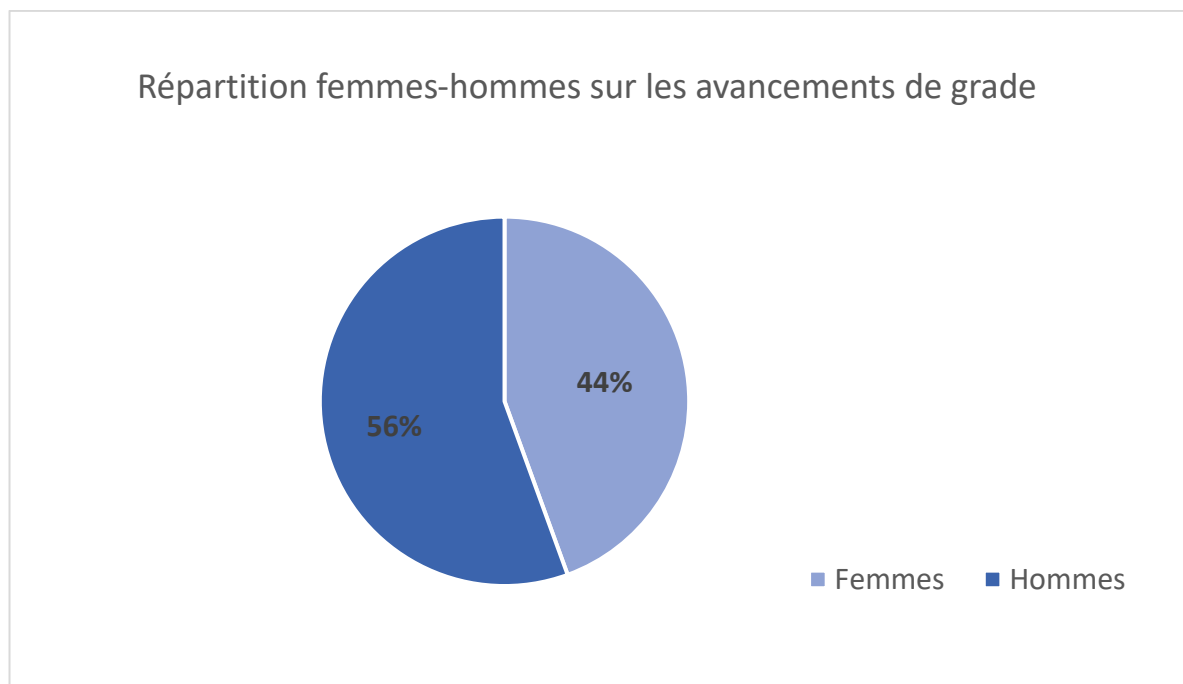
En 2024 au sein de la ville, les charges de personnel représentent **53.21% des dépenses de fonctionnement**, contre 52.86 % en 2023 et 51.04 % en 2022.



1.8. La carrière

En 2025, le Ville de Soorts-Hossegor a mis en œuvre 9 avancements de grade et 2 dossiers de promotion interne, dans le respect des Lignes Directrices de Gestion fixées par la collectivité et de la parité Femmes/Hommes.

	Femmes	Hommes
Avancements de grade	4	5
Dossier de promotion interne	1	1





1.9. La formation

En 2025, 69 agents permanents ont suivi une formation d'au moins 1 jour, contre 52 agents permanents en 2024, dont 24 femmes (35%) et 45 hommes (65%).

Ce taux élevé des hommes par rapport aux femmes s'explique par les obligations de formations et les habilitations / CACES dans les services les moins féminisées (*Services techniques et Police Municipale*).

	Femmes	Hommes
Catégorie A	1	2
Catégorie B	6	3
Catégorie C	17	40
TOTAL	24	45

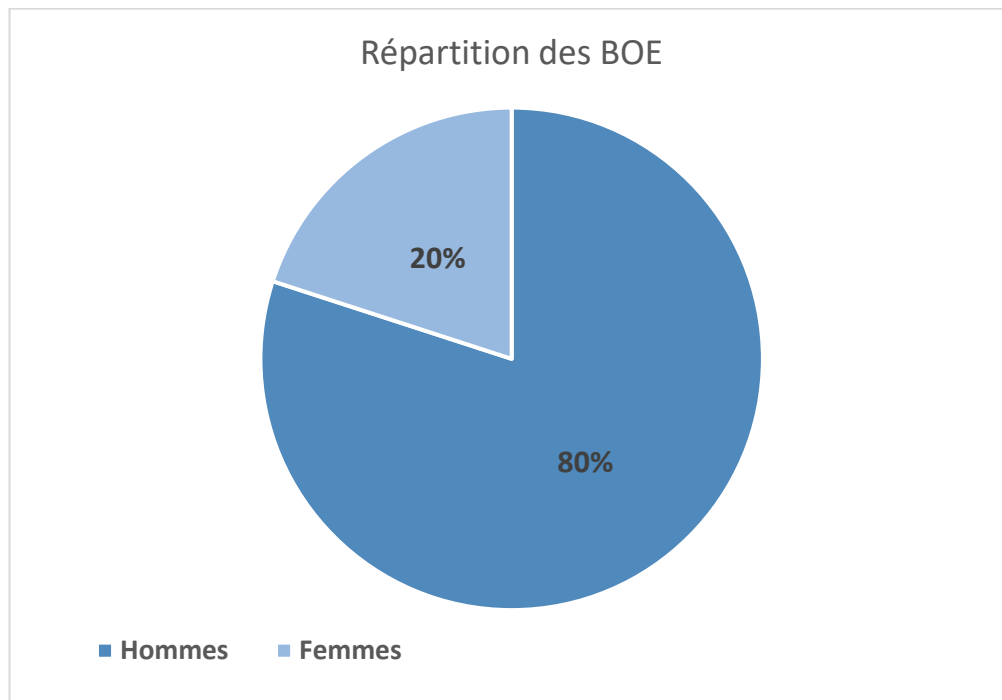
1.10. Les mouvements de personnel

En 2025, la ville de Soorts-Hossegor a enregistré 11 arrivées sur postes permanents dont 4 femmes et 7 hommes, contre 7 arrivées sur postes permanents en 2024.

La Ville a comptabilisé 7 départs (retraite, disponibilité, mutation, licenciement pour inaptitude physique), dont 5 femmes et 2 hommes, contre 9 départs en 2024.

1.11. Le Handicap

Au 31 décembre 2025, la ville de Soorts-Hossegor comptait 5 Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE), dont femme 1 (20%) et 4 hommes (80%).





III. ACTIONS ENGAGEES PAR LA VILLE EN 2025 ET NOUVELLES ACTIONS PREVUES POUR 2026

L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018 prévoit l'élaboration d'un plan pluriannuel d'actions visant à agir concrètement pour promouvoir réellement cette égalité.

1. Des mesures existantes déjà engagées pour agir sur les inégalités

La Ville de Soorts-Hossegor a déjà engagé le travail autour des rétributions, qui concerne les avantages hors rémunération des agents, afin d'agir à la fois sur le champ professionnel et les conditions de travail, mais aussi le champ professionnel et extra professionnel. Cela s'est traduit depuis 2021 par des nouvelles mesures :

- La participation de la collectivité à la complémentaire prévoyance et santé des agents :

Depuis le 1er janvier 2025, la collectivité participe à la complémentaire prévoyance de ces agents. La participation employeur est forfaitaire à hauteur de 10€ par mois, dans le cadre d'une procédure de labellisation.

Au 31 décembre 2025 avec une date d'effet au 1er janvier 2026, dans le cadre de la participation obligatoire des employeurs publics à la protection sociale complémentaire, sur le champ de la santé, la collectivité a fait le choix de participer à hauteur de 15€ par mois et par agent, en conservant la procédure de labellisation.

- Le travail à distance a fait son entrée dans les pratiques de la Commune, depuis le confinement lié au COVID 19.

Ce travail à distance (télétravail) s'est exercé, pour beaucoup, dans des situations complexes durant le confinement, notamment en relation avec les problématiques de garde d'enfants. En dehors des périodes de confinement, la possibilité de travailler à distance, pour les agents administratifs, a été maintenue à hauteur d'une demi-journée à un jour par semaine. Ce travail à distance est accordé de façon ponctuelle et sur autorisation de l'autorité, pour des missions spécifiques nécessitant un travail isolé.

Sur ce point, l'expérimentation conduite au sein de la collectivité depuis 2020 est intégrée au nouveau cadre légal et réglementaire et devient un élément de la qualité de vie au travail, incluant la résorption des inégalités liées au genre.

Le télétravail au sein de la ville reste ponctuel et sera étudié prochainement dans le cadre de la démarche des Risques Psycho-Sociaux (RPS).

- La collectivité a mis en place le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) avec une approche du mérite et de l'exceptionnel permettant ainsi de valoriser indépendamment de la catégorie hiérarchique l'engagement professionnel et la manière de servir. En effet, le montant maximum du CIA est versé de manière identique aux 3 catégories hiérarchiques (A,B,C).

Depuis 2023, la commune s'est saisie du sujet, afin de mettre l'égalité au cœur de ses réflexions.

- Dans le cadre de la construction des Lignes Directrices de Gestion (LDG), il y avait la nécessité d'engager une démarche globale et construite sur la question de l'égalité.

Les actions définies par la collectivité en faveur de l'égalité professionnelle sont les suivantes :

- ✓ Procéder à un état des lieux de la situation par catégorie hiérarchique.
- ✓ Renforcer l'égalité professionnelle pour les postes à responsabilité.
- ✓ Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.



- **Flexibilité et qualité de vie au travail : mise en place de plages d'horaires variables pour les agents administratifs de la Mairie.**

A cet effet, les horaires d'accueil au public ont été modifiés avec des plages d'ouverture plus restreintes. (09h00-12h30 et 13h30-17h00 du lundi au vendredi au lieu de 08h30 -12h30 et 13h30-18h00 du lundi au vendredi).

Depuis 2021, l'expérimentation a été concluante pour l'ensemble des agents communaux. En effet, leurs horaires d'accueil du public sont plus adaptés (incluant du temps de travail hors public), tout en maintenant un service public de qualité. Ces horaires plus flexibles répondent mieux aux modes de vie de chacun des agents administratifs (dépose des enfants à l'école, garde d'enfant, et autres contraintes personnelles, ...) et favorise le bien-être au travail au sein de la Commune avec une meilleure articulation des temps vie professionnelle / vie personnelle.

2. Les actions 2025

Le sujet de l'égalité entre les femmes et les hommes relève des enjeux de société et la ville de Soorts-Hossegor souhaite progresser dans ce domaine au-delà des premières mesures mises en place.

Dès lors, depuis 2024, la ville a convenu d'initier une démarche structurée à partir des objectifs suivants :

- Sensibiliser et informer les agents et chefs de service (Intégrer l'égalité F-H dans les formations management, les groupes de travail des projets en cours, les entretiens professionnels et lutter contre les préjugés auprès de l'ensemble des agents par une démarche participative),
- Impliquer les acteurs (Assistants de prévention, représentants du personnel et élus),
- Accompagner les chefs de service, agents communaux et élus locaux dans cette démarche, en développant leurs connaissances sur le sujet de l'égalité,
- Formaliser les orientations, le périmètre d'action, et la gouvernance,
- Impliquer les chefs de service dans la mise en œuvre des actions du plan,
- Assurer la continuité du plan d'action pluriannuel 2024-2026 de la ville,

Une année de sensibilisation et d'acculturation :

Différentes actions de sensibilisation ont été accomplies en 2025 et une démarche d'acculturation a été engagée à travers le pilotage de différents projets RH :

✓ **Approbation du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) et lettre de mission de l'ACFI en 2025**

Dans le cadre de l'élaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et de l'évaluation des risques, il convient d'intégrer les risques de Violences Sexistes et Sexuelles (VSS) au travail, comme un risque à part entière.

Une action autour des violences au travail pourra être conduite afin de sensibiliser, d'identifier et prévenir de tout type de harcèlement, dont VSS. Il s'agit de dispositifs d'écoute avec des échanges professionnels.

✓ **Recrutement de 2 femmes dans la filière Police Municipale, une des moins féminisées.**

✓ **Rectification des écarts de rémunération (IFSE) entre les Femmes et les Hommes qui n'étaient pas justifiés pour des postes à responsabilités (de catégorie hiérarchique A)**

✓ **Un travail sur le régime indemnitaire a été engagé en 2023, avec pour objectif d'identifier les inégalités dont celle de genre, pour y apporter des mesures correctives.**

La nouvelle architecture de l'IFSE s'appuie depuis 2021 sur les fonctions exercées, les sujétions, l'expérience, le savoir-faire, l'expertise et non sur le métier assis sur des filières historiquement discriminantes.



✓ **Engager le dispositif de signalement, de traitement et de suivi des actes de violences, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes.**

Ce dispositif issu de la loi de transformation n°2019-828 du 06 août 2019 prévoit la mise en place obligatoire d'un recueil de signalements dans l'ensemble des administrations :

« Il a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés. Ce dispositif permet également de recueillir les signalements de témoins de tels agissements ».

Pour la mise en place de ce dispositif, le Ville de Soorts-Hossegor a adhéré via une convention au Centre de Gestion des Landes (CDG 40) pour un dispositif de signalement mutualisé, formalisé par arrêté de la Présidente du CDG 40 le 04 octobre 2021.

L'adhésion de la ville à ce dispositif du CDG 40 a été officialisée par délibération du Conseil Municipal du 27 septembre 2024, puis la signature de la convention afférente le 22 octobre 2024.

Cette convention est conclue pour la durée du mandat actuel de 2020 à 2026. Ce service est proposé à titre gratuit par le CDG 40.

Pour le département des Landes, le référent signalement mutualisé est Monsieur Arnaud LUCY, en sa qualité de juriste.

Le référent signalement apporte soutien et conseil aux agents à l'origine du signalement. Il agit en toute indépendance et neutralité.

Ce dispositif est ouvert aux agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements, parmi :

- L'ensemble des personnels de la collectivité concernée (stagiaires, titulaires, contractuels, apprentis, bénévoles, etc.) ;
- Les élèves ou étudiants en stage ;
- Les personnels d'entreprises extérieures intervenant au sein de la collectivité ;
- Les agents ayant quitté les services (retraite, démission) depuis moins de six mois ;
- Les candidats à un recrutement dont la procédure a pris fin depuis trois mois maximum ;
- Les usagers du service public le cas échéant.

Il n'est pas nécessaire qu'il y ait une relation hiérarchique entre l'auteur présumé des faits et la victime. L'auteur peut être donc un(e) collègue, un formateur, un prestataire, ou un usager du service.

Les services du CDG 40 ne pourront pas être mobilisés par les agents eux-mêmes mais pourront accompagner les collectivités employeurs qui en feraient la demande dans la résolution des situations.

En 2025, le référent du CDG 40 a enregistré 1 signalement d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes au sein de la ville de Soorts-Hossegor.

✓ **Une action de sensibilisation à l'Intelligence Artificielle (IA) a été initiée aux chefs de service.**

En effet, une session de formation du CNFPT sur l'IA s'est tenue à distance. L'objectif étant de sensibiliser les chefs de service à cette transformation numérique. Cette formation a également permis d'alerter sur les risques de discrimination (*de l'âge, du genre, ...*) qui perdurent sur cet outil technologique et d'en comprendre les enjeux, d'autant plus si les informations de l'IA reposent sur des données déjà biaisées par la pratique humaine. Le contrôle humain reste primordial pour la prise de décisions. Si un tel projet devait être engagé dans la collectivité, dans un avenir proche, tous les aspects devraient être étudiés (La communication aux agents et administrés, la formation, la protection des données avec la cybersécurité, l'éthique, ...).



Les groupes constitués pour cette sensibilisation ont été composés en respectant une mixité des genres.

- ✓ **Une action de sensibilisation a été menée en collaboration avec l'assistant de prévention auprès de l'ensemble du personnel des services techniques et du service de la petite enfance dans le cadre de la prévention des Troubles Musculosquelettiques.**

Les groupes constitués pour cette sensibilisation ont été composés en respectant une mixité des genres.

- ✓ **Mise en place de la démarche de prévention des Risques Psycho-Sociaux (RPS)**

En 2025, la collectivité a expérimenté une nouvelle prestation proposée par un service dédié du CDG des Landes, pour la réalisation d'une démarche de prévention des Risques Psycho-Sociaux (RPS).

Une convention a été conclue avec le CDG 40 pour la réalisation de cette mission.

Les membres du COPIL/COTECH constitués et les 6 agents volontaires ont été composés en respectant une mixité des genres et des services.

- ✓ **Programme d'échange de personnel avec la ville jumelée « Taïarapu Ouest » en Polynésie Française**

Dans le cadre du jumelage avec Taïarapu-Ouest, une campagne d'échange d'emplois entre les 2 villes jumelées (de Taïarapu-Ouest et de Soorts-Hossegor) a été initié en 2024/2025.

Les candidats intéressés (*ouverts aux agents titulaires et contractuels*) ont été sélectionnés sur acte de candidature par un jury, en respectant une mixité des genres et des services.

3. Perspectives 2026

- ✓ **AXE 1) Identifier les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes afin de prévenir et d'apporter les mesures correctives :**

- Poursuivre le suivi des écarts de rémunération Femmes-Hommes, et notamment sur les catégorie hiérarchique A,
- Sensibiliser et impliquer les encadrants sur les biais cognitifs lors de l'attribution des primes notamment le CIA,
- Poursuivre la collecte et l'analyse des données permettant d'examiner les écarts F-H dans les critères d'attribution des primes par catégories, statut, filières,
- Réduire les emplois à temps non complet qui touchent plus les femmes,
- Garantir l'égalité de rémunération F-H lors du recrutement de titulaires et contractuels,
- Mieux informer des effets du temps partiel sur la rémunération et la retraite par la mise en place d'un entretien lors des demandes de temps partiel.

- ✓ **AXE 2) Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois :**

- Évaluer le niveau de mixité des recrutements selon le type de poste et de statut et favoriser cette mixité en poursuivant la féminisation / masculinisation des fiches de poste et des annonces d'emploi,
- Évaluer le niveau de mixité des filières, des fonctions et des métiers et encourager la double mixité des métiers,
- Garantir une proportion égale de femmes et d'hommes promouvables et promus,
- Assurer une égalité d'accès aux préparations concours et examens professionnels,



- Tendre à des nominations équilibrées de femmes et d'hommes dans les emplois supérieurs,
 - Faciliter l'accès des femmes aux emplois fonctionnels et aux emplois d'encadrement par diverses actions.
- ✓ **AXE 3) Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale sous l'angle de l'égalité femmes-hommes et en tenant compte des nouveaux modes de vie et de compositions familiales :**
- Encadrer les heures de réunion quel que soit le niveau de responsabilité,
 - Poursuivre les propositions de flexibilité du temps de travail favorisant l'articulation des temps vie professionnelle / vie personnelle (mise en place du télétravail ponctuel, plages d'horaires variables, ARTT non fixes, ...),
 - Approfondir la question de l'organisation du temps de travail,
 - Faciliter la prise de congé paternité en développant l'information vers les agents concernés, en particulier les agents d'encadrement,
 - Communiquer sur les Autorisations Spéciales d'Absence (ASA) de droit en lien avec la parentalité,
 - Encourager la déconnexion.
- ✓ **AXE 4) Prévenir et traiter les actes de discrimination, de harcèlement moral, de violences sexistes et sexuelles :**
- Diffuser les numéros d'urgence et les contacts des professionnels en interne et sur le territoire pouvant accueillir et accompagner les victimes et les témoins,
 - Former et sensibiliser les encadrants au repérage et à la prise en charge des situations de discriminations, de violences sexistes et sexuelles et de harcèlement moral,
 - Concevoir un document présentant les procédures à suivre en matière de signalements,
 - Engager les procédures adéquates et communiquer sur la politique disciplinaire,
 - Poursuivre la communication et rendre accessible le dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes (*conventionné en 2024 avec le Centre de Gestion des Landes*),
 - Définir les modalités du dispositif de recueil et de traitement de situations de violences sexistes et sexuelles et de discrimination pour les victimes et les témoins.