ANNÉE 2024

RAPPORT ANNUEL

SUR LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

AU PAYS BASQUE

Pays Basque
Euskal Herria
COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION
HIRIGUNE ELKARGOA
COMUNAUTAT D'AGLOMERACION

@communautePB | communaute-paysbasque.fr

Avant-propos

Depuis 1946, l'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel qui garantit aux femmes des droits égaux à ceux des hommes dans tous les domaines. Ce principe a été inscrit comme tel dans la Constitution de 1958.
Des textes législatifs et réglementaires viennent régulièrement depuis plusieurs décennies, renforcer les outils à mobiliser par les acteurs publics et privés, pour réduire les inégalités entre les femmes et les hommes.

Cependant, la question de l'égalité réelle peine encore à se concrétiser dans les faits et reste au cœur des enjeux des politiques publiques.
La loi du 4 août 2014 dite « Loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes » a renforcé le rôle des collectivités territoriales en la matière, aussi bien en interne comme employeur que sur leur territoire en s'appuyant sur les politiques publiques.

Ainsi, les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre regroupant plus de 20 000 habitants, doivent présenter préalablement aux débats sur le projet de budget, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la commune, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation.

La Communauté d'Agglomération Pays Basque a présenté son premier rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dès le Conseil communautaire du 16 mars 2019.

Signataire de la Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale, la Communauté d'Agglomération Pays Basque a adopté à l'unanimité le 29 juin 2019, son plan d'actions pour l'égalité entre les femmes et les hommes au Pays Basque.

I. Eléments de contexte

Une reconnaissance massive des inégalités entre les femmes et les hommes dans toutes les sphères de la société

Le sondage réalisé par le Haut-Commissariat à l'Egalité (HCE) fait apparaître qu'une immense majorité des Françaises et des Français constate des inégalités de traitement : 93% estiment que les femmes et les hommes ne connaissent pas le même traitement dans au moins une des sphères de la société (travail, espace public, école, famille…)

Le monde professionnel est perçu comme particulièrement sexiste, seule 20% de la population estime que les femmes et les hommes y sont égaux en pratique :

- 23% des femmes ont vécu un écart de salaire avec un collègue homme à poste égal ou compétences égales. (34% pour les cadres).
- 13% ont connu une discrimination à l'emploi (21% pour les cadres).

Le HCE précise que plusieurs phénomènes expliquent ces résultats :

- une ouverture difficile des voies professionnelles, notamment dans les filières numériques et scientifiques ;
- la surreprésentation des femmes dans les métiers précaires, notamment ceux du soin avec des conditions de travail dégradées et des horaires atypiques.

37% des femmes interrogées affirment avoir vécu des discriminations sexistes dans leurs choix d'orientation professionnelle.

État des lieux du sexisme en France

(Source : 5ème rapport annuel sur l'état du sexisme en France du Haut Conseil à l'Égalité entre les Femmes et les Hommes publié le 23 janvier 2023)

« Cinq ans après #MeToo, le rapport dresse le constat d'une société française qui demeure très sexiste dans toutes ses sphères : les femmes restent inégalement traitées par rapport aux hommes, et elles restent victimes d'actes et propos sexistes dans des proportions importantes. De fait, le nombre et la gravité de ces actes augmentent, dans l'espace public, professionnel, privé, numérique… Les derniers chiffres du ministère de l'Intérieur, par exemple, indiquent une augmentation de 21 % du nombre de victimes de violences conjugales entre 2020 et 2021.

En dépit d'une sensibilité toujours plus grande aux inégalités et aux violences depuis #MeToo, les biais et les stéréotypes de genre, les clichés sexistes et les situations de sexisme quotidien continuent d'être banalisés. Ils restent de ce fait partiellement acceptés par une grande partie de la population. L'opinion reconnaît et déplore l'existence du sexisme mais ne le rejette pas en pratique, phénomène particulièrement prépondérant chez les hommes interrogés. Ce décalage entre perception, déclarations et pratique a des conséquences tangibles en termes de violence symbolique, physique, sexuelle, économique. Du sexisme quotidien, dit « ordinaire », jusqu'à ses manifestations les plus violentes, il existe un continuum des violences, l'un faisant le lit des autres.

Le rapport met enfin en évidence un manque de confiance important de la part des personnes interrogées à l'égard des pouvoirs publics portant la lutte contre le sexisme et l'inefficacité des outils mis en place, malgré les efforts consentis, manifestement insuffisants, pour répondre à une situation qui s'aggrave avec l'apparition de phénomènes nouveaux : violence en ligne, virulence accrue sur les réseaux sociaux, barbarie dans de très nombreuses productions de l'industrie pornographique, affirmation d'une sphère masculiniste et antiféministe.

À cela s'ajoutent les signaux manifestes de recul pour les droits fondamentaux des femmes, notamment sexuels et reproductifs, à l'international - Iran, Afghanistan, États-Unis, Pologne, Hongrie, Italie. Partout, l'année 2022 est marquée par la réémergence d'un mouvement réactionnaire à l'égard des femmes, qualifié de « backlash ».
Face à ces évolutions inquiétantes, l'intervention des pouvoirs publics est tout particulièrement attendue par l'opinion, selon le sondage du HCE. »

L'adhésion aux stéréotypes sexistes est encore forte

(Source : 5ème rapport annuel sur l'état du sexisme en France du Haut Conseil à l'Égalité entre les Femmes et les Hommes publié le 23 janvier 2023)

« *Si la conscience partagée d'inégalités entre les femmes et les hommes dans la société a été soulignée précédemment, les situations sexistes du quotidien, « banales », « insidieuses », voire « bienveillantes », sont partiellement acceptées par l'ensemble de la population. On observe par exemple que les écarts entre les femmes et les hommes, évoqués plus haut, s'affaiblissent sur les catégories de questions concernant ces situations spécifiques, ce qui témoigne d'une acculturation du sexisme dans l'opinion, femmes comme hommes. Ces situations indiffèrent en effet davantage que les situations de discrimination, violence et harcèlement, alors même que, comme on l'a précisé précédemment, elles en font le lit. À titre d'exemple, seulement 49 % des femmes et 37 % des hommes estiment problématique qu'une femme cuisine tous les jours pour toute la famille, situation pourtant caractéristique de ce sexisme « ordinaire ». Les représentations très genrées, qu'elles soient à destination des femmes ou des hommes, demeurent en effet profondément ancrées dans l'opinion. C'est particulièrement le cas pour les clichés qui renvoient aux sphères les plus inégalitaires de la société (le foyer, le monde professionnel) ou encore ceux qui relèvent de galanterie et de la « mise en valeur » des différences sexuées. Tous participent à la persistance des stéréotypes et des rôles sociaux, et opèrent dans toutes les sphères de la vie quotidienne : cela touche toutes les sphères* »

Violences sexistes et sexuelles

(Source : Observatoire des violences sexistes et sexuelles de Nouvelle-Aquitaine)

Les chiffres des violences sexistes et sexuelles en Nouvelle Aquitaine pour l'année 2022 ont été publiés le 25 novembre 2023.
Le nombre de faits de violences sexuelles en Nouvelle Aquitaine ont évolué à la hausse, passant 7 100 en 2021 à 7 794 en 2022. En 2020, 5 279 faits avaient été constatés. Ces chiffres concernent à la fois les femmes et les hommes.
Toutefois, toutes les études démontrent une surreprésentation des femmes parmi les violences sexuelles.

Concernant les Pyrénées-Atlantiques :

- Faits de violences sexuelles : 428 en 2020, 660 en 2021 et 690 en 2022.
- Nombre de victimes de violences sexuelles (hommes et femmes) :
    - 2021 : 225 (dont 204 femmes)
    - 2022 : 312 (dont 275 femmes).

  Le nombre de victimes a évolué de +38,67% entre 2021 et 2022 et celui de la proportion de femmes victimes de +34,80%.
- Nombre de femmes de victimes de violences conjugales : 406 (85,84% des victimes)
- Nombre de femmes victimes de violences intra-familiales (VIF) : 588 (78,61% des victimes)

Panorama des violences sexistes et sexuelles à chaque étape de la chaîne pénale dans les Pyrénées-Atlantiques en 2022 (statistiques non genrées) :

Ces données proviennent de la Sous-direction de la statistique et des études (service statistique ministériel du Ministère de la Justice).

Nombre d'enquêtes ouvertes en 2022		Nombre de classements sans suites en 2022		Nombre d'alternatives aux poursuites en 2022		Nombre de renvois devant une juridiction (TC, CA) en 2022	
Atteintes aux personnes	Faits de nature sexuelle ou sexiste	Atteintes aux personnes	Faits de nature sexuelle ou sexiste	Atteintes aux personnes	Faits de nature sexuelle ou sexiste	Atteintes aux personnes	Faits de nature sexuelle ou sexiste
140	88	3 542	804	1 154	183	1 665	470

Nombre de condamnations prononcées en 2022 (pour des faits commis en 2022 ou antérieurement)					
Atteintes aux personnes			Faits de nature sexuelle ou sexiste		
Relaxes / Acquittements	Prison avec sursis	Prison ferme	Relaxes / Acquittements	Prison avec sursis	Prison ferme
30	213	87	33	426	102

Il est important, concernant les éléments ci-dessus, de préciser qu'il n'y a pas nécessairement de corrélation temporelle entre la colonne de renvois devant une juridiction et la colonne des condamnations. Du fait de la durée du processus judiciaire (enquête, parfois instruction, audience de jugement), des faits dénoncés en 2022 ne feront pas nécessairement l'objet d'un jugement au cours de l'année. Ainsi, si les renvois devant des juridictions (tribunal correctionnel, Cour d'assises) ici recensés correspondent à ceux de l'année 2022, les condamnations correspondent, elles, à celles prononcées en 2022 pour des faits commis en 2022 ou antérieurement.

Rapports sexuels non consentis

Pour la première fois le HCE a intégré dans son questionnaire les situations de rapports sexuels non consentis. 37 % des françaises interrogées ont répondu avoir déjà vécu une situation de non-consentement :

- 33 % des femmes interrogées ont déjà eu un rapport sexuel à la suite de l'insistance de leur partenaire, alors qu'elles n'en avaient pas envie ;
- 12 % ont déjà eu un rapport sexuel non protégé devant l'insistance de leur partenaire (18 % pour les 25-34 ans) ;
- 7 % ont déjà eu un rapport sexuel non consenti sous emprise d'alcool ou de drogue (12 % pour les 18-24 ans) ;
- 4 % ont déjà eu un rapport sexuel pendant lequel leur partenaire a retiré son préservatif sans demander leur accord (8 % 18-24 ans) ;
- 7 % ont déjà subi des étreintes, baisers par un collègue ou un homme qu'elles ne connaissaient pas.

Les rapports familiaux	Les rapports professionnels
• Un tiers de la population (27 % des femmes et 40 % des hommes) déclare qu'il est normal que les femmes s'arrêtent de travailler pour s'occuper de leurs enfants (+ 6 points par rapport à l'an dernier) ; • La présence d'une mère lors des rendez-vous relatifs aux enfants (médicaux[25], scolaires, parascolaires...) est plus importante que celle d'un père pour 21 % des femmes et 26 % des hommes ; • 9 % des hommes considèrent encore qu'il est normal qu'un homme ne s'occupe pas des tâches ménagères s'il gagne plus que sa conjointe, chiffre qui monte à 15 % chez les hommes de 25-34 ans et à 12 % chez les hommes CSP+.	• 9 % des femmes et 13 % des hommes considèrent que les hommes sont plus forts en mathématiques, respectivement 8 % et 12 % considèrent qu'ils sont plus performants dans les carrières scientifiques.

Les rapports de séduction / couple[26]	Les clichés naturalisant les rôles de genre, et les valeurs morales, qui postulent une complémentarité entre les genres :
• 38 % des femmes et 47 % des hommes estiment qu'il est acceptable qu'un homme aborde une femme dans la rue pour lui proposer d'aller boire un verre ; • 38 % des femmes et 52 % des hommes considèrent qu'il est normal que l'homme paye l'addition au premier rendez-vous ; • 17 % des femmes et 35 % des hommes considèrent qu'il est normal que les femmes prennent plus soin de leur physique.	• 65 % des femmes et 77 % des hommes (82 % pour les hommes de 65 ans et +) pensent que les hommes doivent protéger les femmes ; • 50 % des femmes et 62 % des hommes considèrent que les femmes sont naturellement plus douces que les hommes ; • 46 % des femmes et 39 % des hommes pensent qu'il est plus difficile pour les hommes de pleurer que pour les femmes ; • 20 % des femmes et 35 % des hommes pensent que les hommes ont naturellement plus le sens de l'orientation que les femmes ; • 13 % des femmes et 34 % des hommes pensent que « les poupées c'est pour les filles et les camions pour les garçons » ; • Le barbecue est « une affaire d'hommes » pour 23 % des hommes.

9 femmes interrogées sur 10 affirment anticiper les actes et les propos sexistes des hommes et adoptent des conduites d'évitement pour ne pas les subir :

- 55% renoncent à sortir et faire des activités seules ;
- 52% ne s'habillent pas comme elles le souhaitent ;
- 41% veillent à ne pas parler trop fort ou hausser le ton ;
- 40% censurent leurs propos par crainte de la réaction des hommes ;
- 18% ont des difficultés à prendre la parole au sein d'un groupe ;
- 80% ont peur de rentrer seules chez elles le soir.

II. La situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes au sein des services de la Communauté d'Agglomération Pays Basque

La première action du plan d'actions de la Communauté d'Agglomération Pays Basque prévoit la mise en œuvre d'indicateurs permettant un suivi de l'évolution de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des services de la Communauté d'Agglomération.
Afin de permettre ce suivi ainsi qu'une évaluation de l'évolution de la situation en matière d'égalité au sein des services communautaires, les tableaux ci-dessous présentent les données au 31 décembre 2023 et leur évolution triennale par rapport au 31 décembre 2021.

1. Données globales relatives aux emplois permanents

Ces données concernent les emplois permanents, qui n'incluent pas les agents recrutés en qualité de remplaçant pour pallier l'absence des agents permanents.

Le nombre d'agents féminins est structurellement plus élevé dans la fonction publique (62%) que dans le secteur privé (46%) avec des différences entre la Fonction Publique d'Etat (56%), la Fonction Publique Hospitalière (78%) et la Fonction Publique Territoriale (61%).

Avec 46% d'agents féminins, la Communauté d'Agglomération Pays Basque se situe en-dessous de la moyenne constatée dans la fonction publique territoriale, ce qui est à mettre en lien avec la prégnance des métiers exercés au sein de la collectivité, qui relève majoritairement de la filière technique. Cette proportion est stable sur les trois dernières année, suivant la croissance des effectifs.

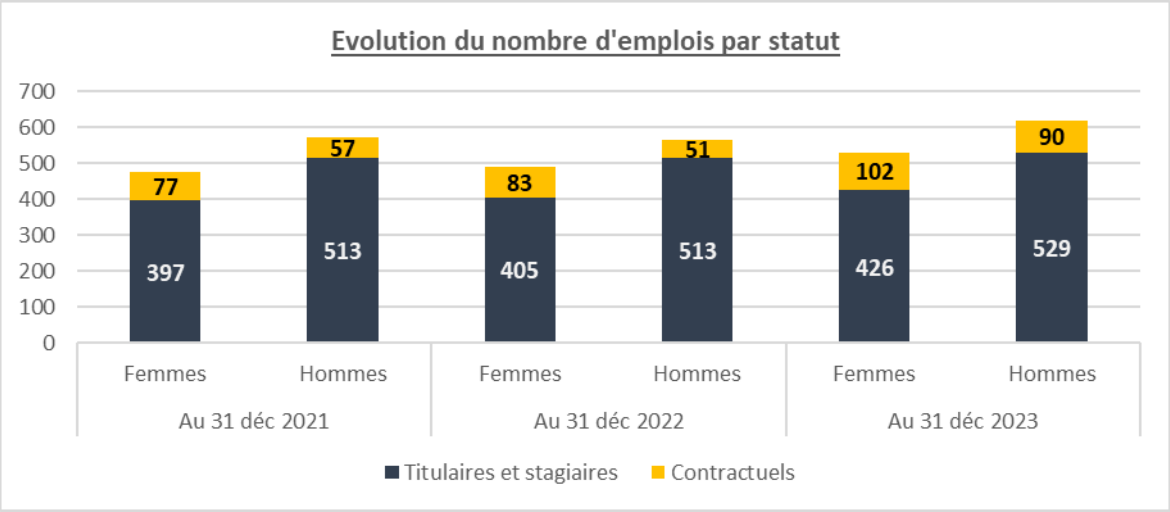
Répartition des agents	**Au 31 décembre 2021**		**Au 31 décembre 2022**		**Au 31 décembre 2023**		**Evolution 2022/2023**
Femmes	474	45,40%	488	46,39%	528	46,03%	**7,6%**
Hommes	570	54,60%	564	53,61%	619	53,97%	**8,9%**
Total	**1044**		**1052**		**1147**		**8,3%**

2. Évolution de la répartition des effectifs femmes-hommes, sur emplois permanents, selon le statut

Les agents recrutés sur emplois permanents relèvent de deux statuts : agents fonctionnaires titulaires/stagiaires ou agents contractuels.

On constate une répartition entre femmes et hommes plutôt équilibrée entre les deux statuts, répartition qui reste équivalente sur les trois dernières années.

Statut	Au 31 décembre 2021				Au 31 décembre 2022				Au 31 décembre 2023				Évolution 2022/2023	
	Femmes		Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Hommes			
	En nb	En %	En nb	En %	En nb	En %	En nb	En %	En nb	En %	En nb	En %	Femmes	Hommes
Titulaires et stagiaires	397	44%	513	56%	405	44%	513	56%	426	45%	529	55%	4,93%	3,02%
Contractuels	77	57%	57	43%	83	62%	51	38%	102	53%	90	47%	18,63%	43,33%
Total	**474**		**570**		**488**		**564**		**528**		**619**		**7,58%**	**8,89%**



3. Évolution de la répartition des effectifs femmes-hommes sur emplois permanents, en nombre et par catégorie d'emploi

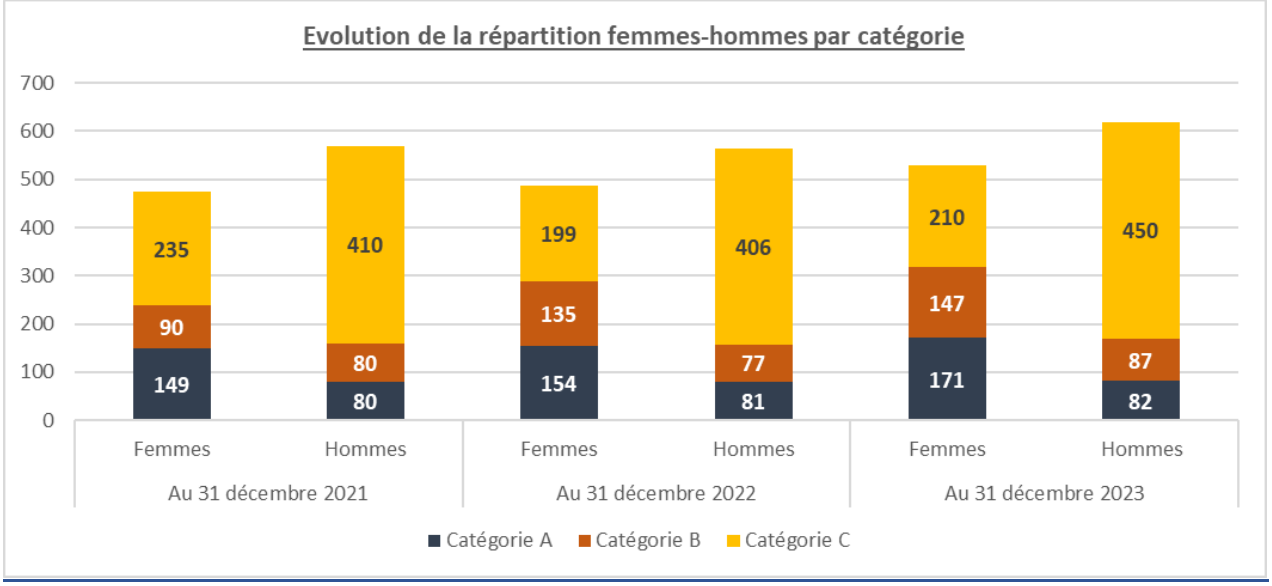
Le tableau ci-après présente la répartition des agents occupant un emploi permanent par sexe et par catégorie d'emplois statutaire (A, B et C).

Catégorie	Au 31 décembre 2021				Au 31 décembre 2022				Au 31 décembre 2023				Evolution 2022 / 2023	
	Femmes		Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Hommes			
	En nb	En %	En nb	En %	En nb	En %	En nb	En %	En nb	En %	En nb	En %	F	H
Cat. A	149	65%	80	35%	154	66%	81	34%	171	68%	82	32%	9,94%	1,22%
Cat. B	90	53%	80	47%	135	64%	77	36%	147	63%	87	37%	8,16%	11,49%
Cat. C	235	36%	410	64%	199	33%	406	67%	210	32%	450	68%	5,24%	9,78%
Total	**474**		**570**		**488**		**564**		**528**		**619**			

On constate une surreprésentation féminine en catégorie A et B (respectivement 68% et 63% de femmes). La catégorie C fait apparaître une proportion inverse (68% d'hommes).

La part des femmes continue d'évoluer à la hausse sur la catégorie A et la catégorie B et confirme la tendance constatée depuis 2021. La part des hommes relevant de cette même catégorie est quasi stable depuis 2021.
Pour rappel, le nombre de femmes occupant un emploi permanent de catégorie B a considérablement augmenté entre 2021 et 2022, ceci étant la résultante de la mise en œuvre de la réforme statutaire du cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture en 2022, qui a acté son évolution de la catégorie C vers la catégorie B.

De façon corollaire, la part des femmes en catégorie C a été en diminution en 2022 pour évoluer en 2023 à 210 agents.

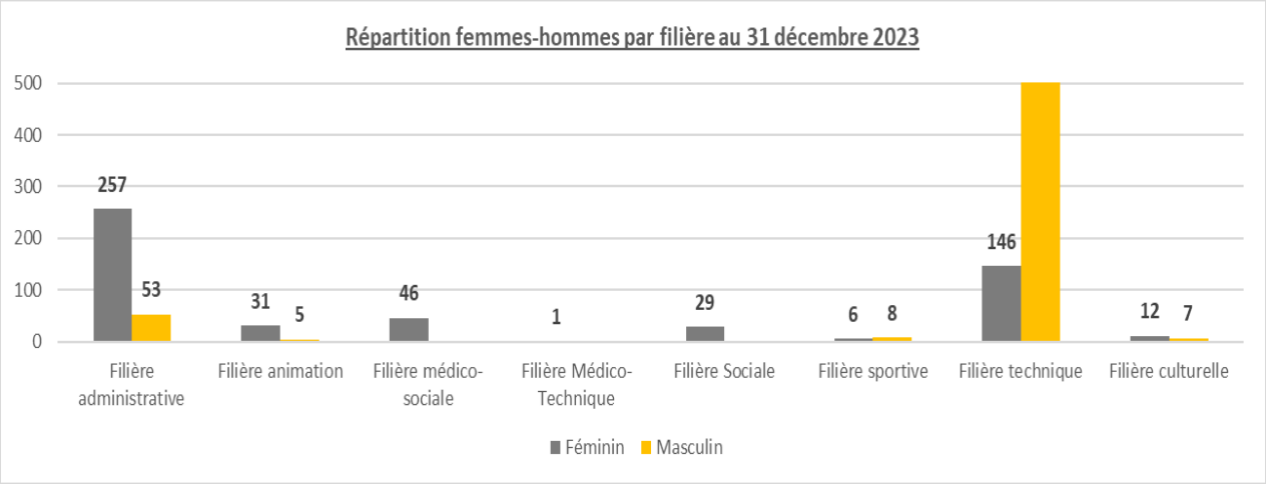


4. Évolution de la répartition des effectifs femmes-hommes, sur emplois permanents, par filière

Filière	Au 31 décembre 2021				Au 31 décembre 2022				Au 31 décembre 2023				Évolution 2022/2023	
	Femmes		Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Hommes			
	En nb	En %	En nb	En %	En nb	En %	En nb	En %	En nb	En %	En nb	En %	Femmes	Hommes
Technique	122	20%	500	80%	134	21%	491	79%	146	21%	546	79%	8,2%	10,1%
Administrative	230	82%	50	18%	231	82%	52	18%	257	83%	53	17%	10,1%	1,9%
Sociale, médico-soc., médico-tech	72	100%	0	0%	76	100%	0	0%	76	100%	0	0%	0,0%	0,0%
Animation	35	88%	5	13%	30	83%	6	17%	31	86%	5	14%	3,2%	-20,0%
Culturelle	10	59%	7	41%	11	61%	7	39%	12	63%	7	37%	8,3%	0,0%
Sportive	5	38%	8	62%	6	43%	8	57%	6	43%	8	57%	0,0%	0,0%
Total	**474**		**570**		**488**		**564**		**528**		**619**			

Dans la durée, on peut noter une surreprésentation des femmes dans les filières sociale, médico-sociale/technique, animation, administrative et culturelle (respectivement en 2023 100%, 86%, 83% et 63% des femmes), en cohérence avec ce qui est constaté sur l'ensemble de la fonction publique territoriale.

La surreprésentation des hommes dans la filière technique (en 2023, 79% d'hommes) est en lien avec le caractère très genré des métiers de la collecte et valorisation des déchets et de l'assainissement.



5. Évolution de l'organisation du travail des femmes et des hommes

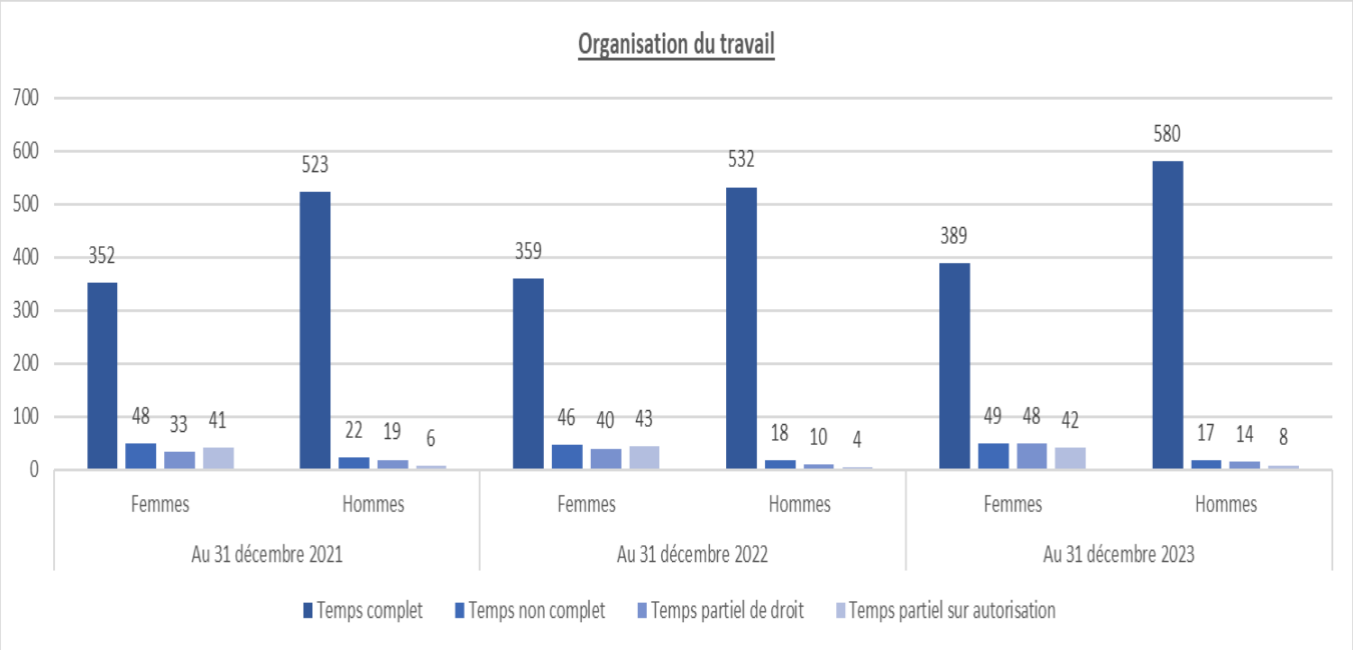
Dans la Fonction Publique Territoriale, 23% des femmes sont à temps partiel (contre 6% pour les hommes), et 96,8% des congés parentaux sont pris par des femmes. Des disparités importantes subsistent dans la fonction publique sur la répartition des charges familiales entre hommes et femmes, dont le poids pèse, in fine, sur les carrières.

La Communauté d'Agglomération Pays Basque illustre à l'échelle locale les observations sur cette répartition, avec une très nette surreprésentation féminine en matière de temps partiel (de droit et sur autorisation), généralement associé à du temps surtout consacré aux enfants.

Le nombre d'emplois à temps non complet reste supérieur parmi les effectifs féminins (part de 74%, en légère hausse par rapport à 2022). Cependant, ce nombre reste tout de même relativement stable depuis 2021.

En 2023, un travail a été engagé, au sein de la Direction Enfance / Petite Enfance, qui a abouti à l'évolution du temps de travail (du temps non complet vers le temps complet, à effet du 1er janvier 2024) d'une quinzaine d'agents exerçant au sein des crèches communautaires.

Temps de travail	Au 31 décembre 2021				Au 31 décembre 2022				Au 31 décembre 2023				Évolution 2022 / 2023	
	Femmes		Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Hommes			
	En nb	En %	En nb	En %	En nb	En %	En nb	En %	En nb	En %	En nb	En %	Femmes	Hommes
Temps complet	352	40%	523	60%	359	40%	532	60%	389	40%	580	60%	8%	8%
Temps non complet	48	69%	22	31%	46	72%	18	28%	49	74%	17	26%	6%	-6%
Temps partiel de droit	33	63%	19	37%	40	80%	10	20%	48	77%	14	23%	17%	29%
Temps partiel sur autorisation	41	87%	6	13%	43	91%	4	9%	42	84%	8	16%	-2%	50%
Total	**474**		**570**		**488**		**564**		**528**		**619**			



Depuis le 1er avril 2022, la Communauté d'Agglomération Pays Basque a mis en œuvre son règlement du télétravail qui prévoit en synthèse :

- la signature d'une convention entre l'agent, son responsable et l'autorité territoriale ;
- en correspondance avec les sujétions de service et le métier exercé, le choix possible entre des jours fixes (avec un maximum de 3 jours de télétravail hebdomadaires à titre régulier) ou un forfait annuel de 30 jours « flottants ».

	Périodes	Télétravail régulier		Forfait annuel		Répartition totale			
						En nbre d'agents		En %	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Nombre d'agents ayant signé une convention	**2022 (à compter du 01/04)**	102	31	150	82	252	113	69%	31%
	2023	134	41	182	108	316	149	68%	32%
Nombre de jours de télétravail	**2022 (à compter du 01/04)**	4 375	1 451	1 364	655	5739	2106	73%	27%
	2023	11 005	3 540	3 571	1 704	14 575	5 243	74%	26%

Le télétravail contribue à un meilleur équilibre de vie familiale en assurant une meilleure disponibilité, entres autre via la réduction du temps consacré aux déplacements, augmentant de fait le temps de présence dans la sphère familiale.
Le nombre global d'agents exerçant leurs fonctions en télétravail est passé de 365 à 465 agents entre 2022 et 2023.

On peut noter une représentation plus importante des femmes dans le nombre d'agents ayant signé une convention de télétravail (en 2023, 68% des agents bénéficiaires d'une convention étant des femmes) et en conséquence dans le nombre de jours de télétravail utilisés (74% des jours de télétravail utilisés par les femmes).
Cela est *a priori* lié la prégnance de l'occupation de fonctions administratives par les femmes, ces missions rentrant pour la plupart plus naturellement dans le champ du télétravail.

6. Évolution de la rémunération brute moyenne des femmes et des hommes

Salaire moyen	Au 31 décembre 2021		Au 31 décembre 2022		Au 31 décembre 2023		Évolution 2022/2023	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Catégorie A	3 162 €	3 953 €	3 348 €	4 177 €	3 501 €	3 935 €	4,38%	-6,16%
Catégorie B	2 114 €	2 312 €	2 157 €	2 486 €	2 214 €	2 657 €	2,57%	6,46%
Catégorie C	1 411 €	1 885 €	1 400 €	2 043 €	1 530 €	2 070 €	8,48%	1,28%

La rémunération moyenne mensuelle brute est supérieure pour les hommes, dans l'ensemble des catégories.

L'écart de revenu entre les femmes et les hommes par catégorie d'emplois est à mettre en regard des âges moyens. Il s'agit en effet pour l'essentiel de traitements indiciaires réglementés évoluant mécaniquement avec l'ancienneté.
Au 31 décembre 2023, la moyenne d'âge des femmes est de 42,8 ans et celle des hommes de 44,4 ans.

Le niveau de rémunération brut moyen est également impacté pour les femmes par l'attribution de temps partiel ou le recrutement sur des emplois à temps non complet (plus marqués pour les agents féminins qui interviennent notamment au sein des crèches), ce qui entraîne de facto la proratisation des éléments composant la rémunération.
Cela induit un écart significatif entre la rémunération mensuelle brute entre les femmes et les hommes.

Par ailleurs, certains éléments variables de paye, notamment les indemnités d'astreinte et les heures supplémentaires qui découlent des interventions dans le cadre de ces mêmes astreintes, restent majoritairement associés à la filière technique (toutes catégories d'emploi confondues), dans laquelle les hommes sont majoritaires.

Enfin, l'attribution du régime indemnitaire se fonde sur les fonctions exercées par les agents et, à condition de remplir les conditions d'éligibilité, sur les entretiens professionnels annuels (Complément Indemnitaire Annuel et valorisation de l'expérience professionnelle). Cette attribution de régime indemnitaire est parfaitement égalitaire entre femmes et hommes.

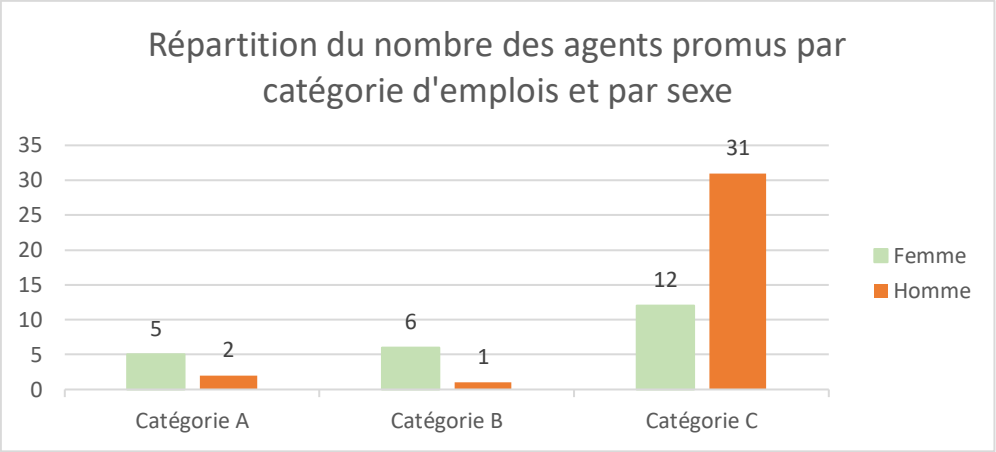
De façon corollaire à la répartition globale des effectifs, la part des femmes ayant perçu un Complément Indemnitaire Annuel (CIA) s'établit à 46,30% (cette part représentait 45,61 % en 2022), la part des hommes étant elle de 53,70% (cette part représentait 54,39 % en 2022).

S'agissant de l'expérience professionnelle et toujours de façon corollaire à la répartition globale des effectifs, la part des femmes ayant bénéficié d'une valorisation financière de l'expérience professionnelle en 2023 s'établit à 48,59 % contre 51,41 % pour les hommes.
Le montant moyen brut annuel perçu par les femmes au titre de la valorisation de l'expérience professionnelle s'établit à 351,52 €, ce montant s'établissant à 303,04 € pour les hommes.

7. Déroulements de carrière

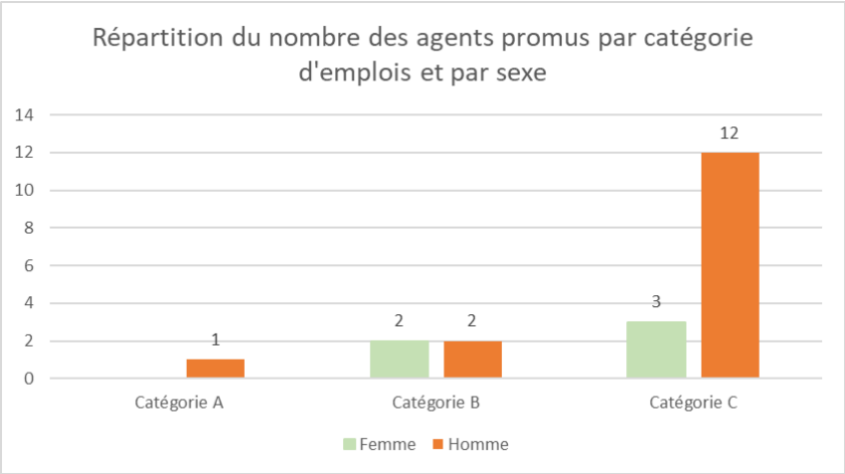
Déroulement de carrière	En 2021		En 2022		En 2023		Évolution 2022/ 2023	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Avancement d'échelon	178	211	231	237	211	246	-8%	3,7%
Avancement de grade	16	19	38	49	23	34	-44%	-44,1%
Promotion interne	2	6	5	4	5	15	0%	73,3%

Avancements de grade



S'agissant des catégories A et B, on note une représentation majoritaire des avancements de grade pour les femmes, en lien avec leur proportion dans ces catégories d'emplois.
Pour la catégorie A, on dénombre 7 avancements de grade au total dans cette catégorie, dont 5 avancements pour les femmes.
Pour la catégorie B, on dénombre 7 avancements de grade au total dans cette catégorie, dont 6 avancements pour les femmes.
Enfin, pour la catégorie C, les avancements de grade pour les hommes représentent 72% des avancements dans cette catégorie, contre 28% pour les femmes.
Là encore, la prégnance de la filière technique (avec les cadres d'emplois des agents de maîtrise et des adjoints techniques), majoritairement masculine, influe naturellement la proportion de nomination homme / femme.

Promotions internes


Répartition du nombre des agents promus par catégorie d'emplois et par sexe
14
12
10
8
6
4
2
0
1
2
2
3
12
Catégorie A
Catégorie B
Catégorie C
Femme
Homme

La répartition des dossiers est corrélée aux cadres d'emplois concernés par la promotion interne.
En effet, s'agissant de la catégorie C (cadres d'emplois des agents de maîtrise), on retrouve essentiellement des hommes, ce qui reste conforme à la répartition globale des effectifs dans cette filière.

8. Évolution de l'accès à la formation

Les agents recrutés au sein de la fonction publique territoriale, en qualité de stagiaire, soit à la suite de la réussite d'un concours, soit à la suite d'un recrutement direct sur les 1er grade de catégorie C, doivent suivre une formation d'intégration réglementaire.

Formation statutaire d'intégration en nombre d'agents	En 2021		En 2022		En 2023		Évolution en nombre d'agents 2022/2023	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Catégorie A	5	2	0	1	6	4	6	3
Catégorie B	7	0	1	2	11	1	10	-1
Catégorie C	13	22	20	19	16	18	-4	-1
TOTAL	**25**	**24**	**21**	**22**	**33**	**23**	**12**	**1**

Toutes catégories confondues, les femmes ont été plus nombreuses que les hommes, à bénéficier d'une formation d'intégration en 2023.
Le nombre d'agents partis en formation statutaire d'intégration est augmentation en 2023 avec 13 agents de plus qu'en 2022.
Ces formations statutaires d'intégration ont représenté un total de 380 jours de formation (100 pour la catégorie A, 120 pour la catégorie B et 160 pour la catégorie C).

Les formations professionnelles suivies par les agents se répartissent suivant les grandes catégories suivantes :

- professionnalisation : en lien avec le développement des compétences attendues sur le métier ;
- préparation aux concours et examens professionnels : permet la progression de carrière des agents ;
- sécurité : formation réglementaire pour répondre aux exigences de sécurité sur certains métiers ;
- Langue Basque : déploiement de la politique linguistique au profit des agents communautaires.

Type de formations	En 2021				En 2022				En 2023				Évolution 2022/2023	
	Femmes		Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Hommes		F	H
Professionnalisation	246	56%	197	44%	440	61%	276	39%	347	64%	197	36%	-21%	-29%
Préparation aux concours et examens	23	70%	10	30%	23	70%	10	30%	34	63%	20	37%	48%	100%
Sécurité	62	22%	221	78%	189	55%	155	45%	62	22%	221	78%	-67%	43%
Langue Basque	31	76%	10	24%	29	71%	12	29%	41	75%	14	25%	41%	17%
Total	**362**	**45%**	**438**	**55%**	**681**	**60%**	**453**	**40%**	**484**	**52%**	**452**	**48%**	**-29%**	**-0,2%**

En 2023, la part des femmes sur le nombre total d'agents formés a diminué et représente 52% des effectifs.
Elles ont été plus nombreuses à se former en 2023 sur les thématiques « métier » (64% - et notamment au sein des crèches) ainsi que sur les préparations aux concours et examens (63%).

Elles restent également majoritaires à se former sur la langue basque, représentant 75% des agents ayant bénéficié de ce domaine de formation.

9. Evolution des mouvements de personnel

La répartition des recrutements d'agents en 2023, s'établit comme suit :

Recrutements	Au 31 décembre 2021		Au 31 décembre 2022		Au 31 décembre 2023		Évolution 2022/2023	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Emplois permanents	95	76	68	48	73	59	6,85%	18,64%
Emplois non permanents	43	32	41	20	38	25	-7,89%	20,00%
Emplois saisonniers	238	122	235	121	217	134	-8,29%	9,70%
TOTAL	**376**	**230**	**344**	**189**	**328**	**218**	-4,88%	13,30%

Les recrutements sur emplois non permanents tiennent compte essentiellement des remplacements des agents absents pour congés d'indisponibilité physique de longue durée, pour congés de maternité, des contrats de projet et des contrats pour faire face aux besoins de renfort temporaire.

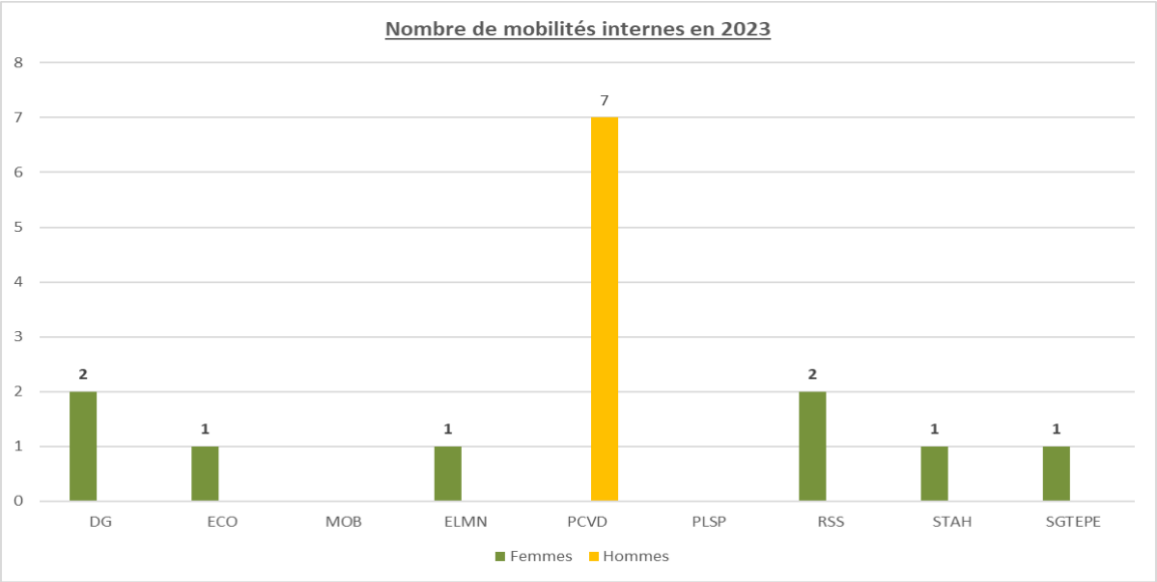
Durant l'année 2023, **195 recrutements ont fait l'objet d'une procédure formalisée** (132 sur emploi permanent et 63 sur emploi non permanent pour une durée supérieure à 3 mois) et 11 campagnes de recrutement de saisonniers ont été menées sur des métiers différents (maîtres-nageurs, agents d'accueil, agents techniques, animateurs ALSH, etc.).

Globalement, le nombre de recrutements sur emploi permanent menés en 2023 est en augmentation (116 en 2022 et 132 en 2023).
La part des hommes recrutés sur emplois permanents augmente de 18 % et celle des femmes de 7%.

Le nombre de saisonniers recrutés et les proportions des parts femmes et hommes sont en légère diminution en 2023 en comparaison avec 2022.
La proportion des femmes recrutées en qualité de saisonnier s'établit à 62% et celle des hommes à 38%.

Par ailleurs, en 2023, 14 femmes et 18 hommes ont bénéficié d'une évolution de leur statut, et sont passés de contractuel en CDD, à stagiaire de la fonction publique ou à contractuel sur emploi permanent/CDI. Cela fait notamment partie des mesures de déprécarisation mises en place dans la mesure du possible, dès que des postes vacants sont identifiés (par exemple lors de départs à la retraite).
Le recrutement des agents déjà en poste est privilégié à ce moment-là.
Ce nombre, en légère diminution par rapport à 2022 (évolution de 39 en 2022 à 32 en 2023), est favorable aux femmes dans le secteur de la Petite Enfance (DGA PLSP) et inversement dans le secteur de la collecte et prévention des déchets (DGA PCVD). Cette tendance s'inscrit dans le cadre des actions engagées afin d'optimiser le fonctionnement de ces services.

Enfin, en 2023, 8 femmes et 7 hommes ont fait l'objet d'une mobilité interne, à la suite de la publicité d'offres d'emplois au sein de la CAPB.



III. Politiques menées par la Communauté d'Agglomération sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Après avoir signé la Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale, la Communauté d'Agglomération Pays Basque a engagé une démarche participative visant à élaborer son plan d'actions.

Le 29 juin 2019, le Conseil communautaire adoptait à l'unanimité le plan d'actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes au Pays basque.
Structuré en quatre axes (le personnel et les élu.e.s communautaires, les politiques publiques, la communication, le suivi du plan d'actions) il comprend 20 fiches actions permettant de connaître la réalité de la situation, de la faire connaître et d'agir.

Axe 1 - Personnel et élu.es communautaires

Le premier axe du plan d'actions a trait aux agent.e.s et élu.e.s communautaires, dans un souci d'exemplarité.

1. Le personnel communautaire

En 2019, le premier rapport annuel de situation sur l'égalité entre les femmes et les hommes a été présenté à l'occasion du débat d'orientations budgétaires. Afin de permettre d'évaluer l'évolution de la situation au sein des services communautaires, les rapports annuels intègrent des indicateurs de suivi. Ainsi, le rapport pour l'année 2023 permet de comparer l'évolution de la situation depuis 2021.

La Communauté d'Agglomération Pays Basque s'est dotée d'un **dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes,** actif depuis le 1er janvier 2022. Ce dispositif, initialement géré en interne a évolué, au terme d'un bilan réalisé après quasi deux ans de fonctionnement, et sa gestion est confiée, à compter du 1er janvier 2024, au Centre de Gestion des Pyrénées-Atlantiques.

Le Centre de Gestion des Pyrénées Atlantiques propose un dispositif élaboré et complet, qui apporte les garanties nécessaires en termes :

- de facilités de saisine pour les agents victime ou témoins d'une situation spécifique ;
- d'accompagnement des victimes via la mise en place d'un partenariat entre le CDG 64 et l'Associations départementales France Victimes ;
- de pluridisciplinarité dans la gestion des situations de l'accompagnement à travers la mobilisation de plusieurs acteurs que ce soit dans le domaine juridique ou de la prévention avec des acteurs tels que l'infirmière, le médecin de prévention ou l'assistante sociale (initialement, le CDG 64 proposait un dispositif uniquement axé autour du Référent Actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes)
- d'interactions possibles et nécessaires entre les acteurs du CDG 64 et de la CAPB.

2. Les élu.es communautaires et les communes membres

Chaque année la présentation au Conseil communautaire du rapport annuel de situation constitue un rendez-vous de sensibilisation et d'échanges sur les enjeux liés à l'égalité entre les femmes et les hommes au Pays Basque.

Les référent.e.s « égalité » siégeant au sein des commissions territoriales mènent un travail de sensibilisation en s'appuyant notamment sur le guide aux communes, la campagne de communication du 8 mars et le protocole de lutte contre les violences sexistes et sexuelles durant les fêtes.

a) Questionnaire aux communes membres :

En 2022, la commission extracommunautaire « égalité femmes-hommes » avait élaboré deux outils en direction des communes membres de la Communauté d'Agglomération Pays basque : un guide pratique « égalité entre les femmes et les hommes » et un protocole de lutte contre les violences sexistes et sexuelles lors des fêtes et manifestations locales ».
Afin d'améliorer le contenu de ces outils et de pouvoir mieux accompagner les communes, les membres de la commission extracommunautaire avaient élaboré un questionnaire aux communes qui leur fut adressé en décembre 2022 et les réponses attendues pour la fin du mois de janvier 2023.

Le questionnaire comprenait quatre séries de questions :

- Présentation de la commune
- Action municipale
- Fêtes et manifestations locales
- Action communautaire.

52 communes, soit 33% des communes membres ont répondu. Cela concerne 752 élu.e.s (438 hommes et 314 femmes), dont 185 adjoint.e.s (102 hommes et 83 femmes), ainsi que 1 546 agent.e.s (664 hommes et 882 femmes).

Réponses par pôle

- ❑ Amikuze : 7 réponses
- ❑ Côte Basque Adour : 3 réponses
- ❑ Errobi : 6 réponses
- ❑ Garazi Baigorri : 8 réponses
- ❑ Iholdi Oztibare : 6 réponses
- ❑ Nive Adour : 2 réponses
- ❑ Pays de Bidache : 2 réponses
- ❑ Pays de Hasparren : 2 réponses
- ❑ Soule Xiberoa : 13 réponses
- ❑ Sud Pays Basque : 3 réponses

Action municipale
7 communes ont déclaré être signataire de la Charte européenne en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale et 11 y réfléchissaient. 6 ont désigné un.e référent.e élu.e « égalité » et 5 désignation étaient en cours. 5 communes avaient créé une commission « égalité femmes-hommes ».
28 communes ont répondu prendre en compte la question de l'égalité dans leurs politiques publiques, 35 veillent au respect de l'égalité dans leur communication municipale et 31 communiquent sur les outils de lutte contre les violences sexuelles.

Fêtes et manifestations locales
47 communes organisent et/ou subventionnent des fêtes et manifestations locales.
15 communes ont mis en place un dispositif de lutte contre les violences sexistes et sexuelles en 2022 et 7 envisageaient pour 2023.

Action communautaire
38 communes ont déclaré connaître l'action de la Communauté d'Agglomération Pays Basque en faveur de l'égalité et 12 l'ont présenté lors d'une séance du conseil municipal.
32 avaient pris connaissance du guide dont 23 ont affirmé qu'il leur a été utile.

b) Fêtes et manifestations locales :

Après avoir élaboré et adressé aux communes membres le protocole de lutte contre les violences sexistes et sexuelles durant les fêtes et manifestations locales, la commission extracommunautaire a créé un ensemble de trois affiches afin d'accompagner les organisateurs dans leur communication.

Axe 2 : Politiques publiques

La mise en œuvre d'actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes découle de la volonté des élu.e.s d'agir afin de mettre fin aux inégalités entre les femmes et les hommes.

La mise en œuvre du plan d'actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes au Pays Basque s'intègre dans l'axe 2 du projet de territoire « Pour un Pays Basque vivant et habité » qui vise à renforcer la cohésion sociale notamment pas la lutte contre les inégalités.

La politique Montagne 2023-2026 « pour garantir une montagne vivante et habitée à l'année » a identifié parmi les 4 défis à relever celui de (re)connaître et légitimer les femmes et hommes qui donnent vie à ce territoire.

Dans cette perspective, la Communauté d'agglomération a lancé l'Appel à Projets « Plazandere », doté d'une enveloppe financière de 100 000 €, pour faire émerger, soutenir et valoriser des projets contribuant à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes, à mettre en lumière et renforcer la place des femmes sur le territoire de la Montagne basque.
45 dossiers ont été reçus, portés en grande majorité par des associations mais aussi par des communes et des micro-entreprises. Ce nombre montre l'intérêt porté à la question de l'égalité entre les femmes et les hommes, avec une diversité des thématiques et des projets proposés (culturel, agricole, sportif, social, éducatif, mémoriel, etc.).
14 projets ont été retenus. Ces projets seront mis en œuvre sur les années 2023 et 2024.

Structure porteuse	**Projet**	**Montant attribué**
Union Commerciale et Artisanale de Soule	**Nesk'Aldeak (du côté ou du point de vue des femmes)** *Organisation de temps d'échange entre femmes entrepreneuses en Soule pour répondre à leurs besoins exprimés, à l 'initiative de l'Union Commerciale et Artisanale de Soule, l'ODACE, Pays Basque Au Coeur et Andere Nahia. Ces réunions en non-mixité choisie sont avant tout un outil qui permet de gagner en confiance, de libérer la parole et de donner une légitimité aux propos. Pour évoluer ensuite vers des échanges de bons plans, de contacts, de démarches vertueuses, de partenariats, de conseils pour éviter de reproduire les erreurs.*	**5 600 €**
Pyrénées Forme Gym	**Les femmes se mobilisent pour faire du sport en Soule** *L'association de gym volontaire a décidé de reprendre l'activité de la salle de sport de Mauléon, qui a fermé, pour maintenir une activité sportive à prix accessible à destination des femmes souletines de tout âge : 23 cours collectifs de gym et fitness et RPM Bike. Objectif : 300 adhérents en 2024 et 400 en 2025 !*	**7 500 €**
Collectif souletin	**Et si on sortait ce soir?** *Constitution d'un groupe de femmes volontaires qui animera un réseau pour permettre aux femmes de sortir de l'isolement en proposant des sorties en groupe (activités diverses, groupe de parole,...). Organisation de séances de théâtre d'appartement chez des habitants en situation d'isolement. Recueil de témoignages de femmes investies en milieu rural, support à des rencontres et débats, et diffusion sur les radios locales.*	**8 000 €**
Commune de Sare	**Ilunpetik… argitarat** *A l'initiative des 3 éluEs de la commune, réalisation de 6 longs portraits de femmes "de l'ombre" du village, d'hier et d'aujourd'hui, qui ont pourtant beaucoup donné et apporté à la dynamique locale (collecte de témoignages et reportages vidéos). Avec la volonté de les sortir de l'invisibilité, de leur rendre dommage et de participer à un travail de mémoire collective : diffusion de ces portraits auprès des résidents EHPAD, des écoliers, lors de soirées du village, et à travers une émission télé sur Kanaldude.*	**10 000 €**

Les ateliers du temps libre	**Les femmes d'Hergarai passeuse de savoirs et diffuseuses de culture** *A travers les activités et animations de l'association, les femmes d'Hergarai se placent en passeuses de savoirs et savoir-faire par le biais de divers ateliers organisés (teintures végétales, culinaires,...) et en passeuses de culture par l'organisation d'évènements culturels ("semaine artistique", seule en scène interactif, musée hors les murs…).*	**5 000 €**
Zaharrer Segi	**Anderer segi** *Mise en lumière et valorisation de la place des femmes au sein de l'association de pelote : formation des jeunes joueuses (choix parmi toutes les spécialités), développement d'une section loisir (laissant la possibilité aux filles et femmes de jouer à la pelote sans participer à des compétitions), offres d'animations exclusivement féminines (tournois féminins de niveau international avec notamment la participation des championnes du monde en titre, échanges transfrontaliers).*	**7 500 €**
Hedabideak	**Emazteen lekua etxaldean, laborari izan edo ez izan (La place des femmes dans les fermes, qu'elles soient agricultrices ou non)** *Réalisation d'une émission TV et radio (30 min à 1h) sur la place des femmes dans le milieu paysan, qu'elles soient agricultrices ou non. Emission diffusée en amont du salon Lurrama sur les sites web, TV et radio de Hedabideak (fédérant tous les médias bascophones du Pays Basque Nord) puis disponible en replay et en podcast.*	**3 200 €**
Andere Nahia	**Ensemble Pour une Egalité Paysanne** *Poursuite de la démarche engagée depuis deux ans pour sortir les agricultrices de l'invisibilité, les aider à rompre l'isolement et renforcer l'entraide entre paires et structurer un collectif : rencontres paysannes itinérantes, interventions sur les stéréotypes de genre dans les lycées agricoles, formations et chantiers participatifs (conduite de tracteur, maniement de tronçonneuse, soudure,...), conférences et rencontres à thème (s'installer en tant que femme, congé maternité à la ferme,...)*	**10 000 €**
Xiberoko botza	**Emazteer Botza ! ("la parole est aux femmes !")** *Organisation de 4 temps forts (interviews, reportages, tables-rondes) sur les ondes de la radio souletine avec des femmes qui font vivre ce territoire rural : 1/ rôle des femmes paysannes et artisanes dans la dynamique du territoire, 2/ femmes entrepreneuses et créatrices d'emploi, 3/ féminisme, homosexualité et lutte contre les violences sexistes en montagne basque, 4/ place des femmes, aujourd'hui et demain, dans la dynamique culturelle souletine. Diffusion sur les sites web et réseaux sociaux d'Euskal Irratiak.*	**7 472 €**
Basandereak	**Basandereak**	**9 960 €**

	Dynamisation de la vallée d'Oztibarre et transmission de la culture basque par la création d'un groupe féminin de Joaldun et en se réappropriant le personnage mythique de la Basandere. La Basandere sera le joaldun (mise en avant de la place de la femme dans la culture basque dans un domaine jusqu'à présent majoritairement représenté par des hommes tout en revisitant le personnage du joaldun en lui-même).	
Kanboko Izarrak	**Lapurdiko Izarra : le football pour toutes!** *Structuration des club des Labourdins Ustaritz et Kanboko Izarra pour monter le 1er groupement de jeunes footballeuses (de 6 à 50 ans) et développer le foot féminin en Pays Basque intérieur : proposer des éducateur(trice)s formé(e)s, développer la pratique féminine, donner de la crédibilité à la discipline.*	**7 500 €**
Baipeletenea elkartea	**Deabruen figurak !** *Organisation d'une journée en février 2024 à Larceveau visant à lutter contre le sexisme et les stéréotypes de genre en Oztibarre, notamment en mettant en lumière le travail d'artistes femmes du Pays Basque : exposition d'artistes locales et expo sur le féminisme, café littéraire autour d'une BD sur la place des femmes bertsulari, repas animé par un groupe de musique féminin, atelier sur la prévention des agressions sexistes et homophobes, cabaret LGBT+, concert avec un groupe féministe.*	**7 280 €**
Commune de Cambo les Bains	**Mise en lumière des femmes à Cambo-les-bains** *Sensibilisation des élèves de CM1, leurs familles et les habitants pour lutter contre les stéréotypes de genre et mettre en lumière des femmes. Ateliers, visites d'exposition sur des femmes au Pays Basque, réalisation et exposition de portraits par les enfants de l'école.*	**2 000 €**
Buzbu	**Création d'un Logement d'Urgence pour les femmes victimes de violences ou en situation de précarité en Soule** *Mise à disposition d'un logement d'urgence en Soule pour les femmes victimes de violence et/ou en situation de précarité (location d'un appartement à un particulier pour mise en sous-location à un loyer très réduit ou gratuitement) avec un accompagnement social orienté vers l'accès à un logement pérenne. Rencontre de différents partenaires pour présentation de ce projet conçu comme une expérimentation sur un an.*	**4 200 €**

Au titre des crédits Montagne, la Communauté d'agglomération a aussi accompagné des projets collectifs favorisant l'égalité entre les femmes et les hommes en zone montagne :

- EHPAD Larrazkena : projet permettant d'apporter aux aidants des personnes âgées à domicile un espace de répit et de temps pour soi. La très grande majorité de ces aidants sont des femmes (7 344 €).
- Association Adereen Uztak : marché de paysannes et de créatrices à Arrast-Larrebieu (2 500 €).

- Association Encres : passage de relais entre des « femmes-témoins » via une récolte de récits (photos, audio, écrits) dans différents lieux du territoire de la montagne basque (3 500 €).
- Association Baipeleteneko Irakurleen Kluba : partage de littérature en langue basque en vallée d'Oztibarre grâce à un nouveau club de lecture itinérant avec rencontre mensuelle avec une autrice (1 000 €).
- Association Laarpi : Faire vivre un jeune collectif féminin de musique traditionnelle et de chants en euskara (7 854 €).
- Association La Réciproque : Organisation du 1er festival culturel « Les veillées sonores » à Hasparren, avec des temps collectifs de création, de transmission et d'actions pour lutter contre les inégalités femmes-hommes (7 420 €).
- SARL Espelletenia : Organisation d'événements culturels à Larceveau avec la volonté de mettre en avant des femmes artistes (3 787 €).
- Commune de Suhescun : structuration et animation d'un réseau d'échanges et de solidarités à l'initiative d'un collectif de femmes du village (4 425 €).
- Association Hecho en casa : Théâtre au féminin – Atelier de sensibilisation théâtrale et d'écriture avec des travailleuses sociales de Cambo les Bains (3 159 €).
- Micro-entreprise Lilika : Formation de femmes pour être autonomes en randonnée (1 742 €).
- Association EHLG : Edition 2023 de Lurrama autour de la thématique de la place des femmes dans l'agriculture (1 475 €).

Dans le **domaine de l'action économique**, la Communauté d'Agglomération Pays Basque apporte son soutien à l'association Andere Nahia qui accompagne à la création, à la reprise et au développement de projets portés par des femmes, et anime l'espace de coworking de la pépinière Habia.
Le salon Lurrama, soutenu par la Communauté d'Agglomération Pays Basque , a retenu le thème de la place de la paysanne dans l'agriculture. Les services de remplacement agricoles Lagunak et Basco-Béarnais, accompagnés à hauteur de 58 000 € pour la mise à disposition de personnel chez les agriculteurs adhérents, afin d'assurer leur remplacement intègrent les congés paternité et maternité.

Le **Schéma de Promotion des Achats Socialement et Ecologiquement Responsables** (SPASER), adopté par le Conseil communautaire du 30 septembre 2023, intègre un axe « social et sociétal » visant entre autres à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes. Le SPASER permettra aussi de sensibiliser les entreprises à la thématique de l'égalité salariale.

La Communauté d'Agglomération Pays Basque s'engage dans la **lutte contre les violences faites aux femmes.**
En lien avec le Centre Intercommunal d'Action Sociale elle accompagne de nombreuses associations intervenant dans le domaine de la lutte contre les violences faites aux femmes, l'éducation et l'accompagnement sur la santé sexuelles, telles que le Planning familial, Atherbea, le Centre d'information sur les droits des femmes et des familles…
La Communauté d'Agglomération Pays Basque participe aussi à la création de logements d'urgence sur l'ensemble du territoire afin d'accueillir les victimes.

Un travail est également mené avec la Justice auprès des auteurs de violences afin d'éviter les récidives. Dans ce cadre, la Communauté d'Agglomération Pays Basque a participé à un colloque à Pau sur les Centres d'Accompagnement pour Auteurs de Violences, 2 ans après la création de ce dispositif autour des quatre tribunaux de Bayonne, Pau, Tarbes et Mont de

Marsan. Le colloque a permis d'identifier l'effet vertueux des accompagnements sur la baisse des récidives d'actes de violences. Le CIAS Pays Basque co-finance ce dispositif depuis 2 ans à travers l'association Association Citoyenneté Justice Pays Basque.

A l'occasion de la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes, le 25 novembre, un mois de sensibilisation a été organisé au Pays Basque. La Communauté d'Agglomération Pays Basque a été partenaire de nombreuses manifestations et a apporté notamment son soutien financier à l'association ATHERBEA pour le projet de création artistique « Sur ma peau, le bleu du ciel » mené avec des femmes victimes de violences.

Le cadre du **Contrat Local de Santé** entend réduire les inégalités d'accès aux soins des femmes sur le territoire à travers plusieurs fiches actions. La Communauté d'Agglomération Pays Basque accompagne les actions de prévention des comportements sexuels inadaptés et des violences sexuelles chez les jeunes dans le cadre de la fiche action intitulée « Lutte contre les violences chez les adolescents et jeunes adultes », pilotée par la Maison des Adolescents du Pays Basque AdoEnia,

Afin de favoriser la lutte contre les violences sexuelles et sexistes au travail, la Communauté d'Agglomération Pays Basque a subventionné le projet « Es-tu Serious au travail ? » engagé par le Centre Hospitalier de la Côte basque.
Cette action permettra d'informer l'ensemble du personnel du Groupement Hospitalier de Territoire sur les notions d'agissements sexistes et sexuels au travail et sur leurs droits.

Dans le domaine de l'action sociale, le bilan de la première année de fourniture de repas le midi par la Table du Soir à Bayonne avec le soutien de la Communauté d'Agglomération Pays Basque fait apparaître que 70 personnes en bénéficient chaque jour, dont 30% de femmes, et que celles-ci se sentent sécurisées lors des repas servis le midi au Point d'Accueil de Jour situé Quai de Lesseps contrairement à la période estivale où les repas sont servis le soir dans le local de la Table du Soir à côté du Pont Grenet.

En direction de la jeunesse, la Communauté d'Agglomération Pays Basque accompagne les Bask'Elles dans son action de sensibilisation sur la place des femmes dans l'Histoire, en partenariat avec l'Education nationale. Ainsi, la Communauté d'Agglomération Pays Basque a accueilli la restitution des travaux de la seconde édition du projet « Label Jeunes » en présence de nombreux élèves et enseignants des établissement participants.

Dans le cadre d'un partenariat avec le festival FIPADOC de Biarritz et de la politique d'Education Artistique et Culturelle, la Communauté d'Agglomération Pays Basque s'est associée à la diffusion de trois courts métrages d'un programme intitulé Récréadoc qui ont en commun de présenter le portrait de trois petites filles ou femmes.
Deux séances ont eu lieu en temps scolaire et ont été suivis d'un débat avec Maria BESORA. Les classes assistant aux projections ont mené durant l'année des projets d'Education Artistique et Culturelle sur l'égalité entre les filles et les garçons. Ces projets se sont conclus par la création d'un documentaire réalisé par les classes à l'aide d'un artiste.
De même, deux représentations en temps scolaire du spectacle « BAAL » de la compagnie Groupes Noces, ont été organisées. Ce spectacle met la question de l'égalité entre les femmes et les hommes au cœur des réflexions.

La Communauté d'Agglomération Pays Basque a soutenu l'association Pour Une Alternative Féministe pour l'organisation du festival « Loverdose » organisé à Bayonne au mois de mai 2023. Ce festival a permis d'aborder la question des discriminations de genre au travers de l'amour et des relations amoureuses, de sensibiliser les différents publics et de rendre accessible, par la gratuité, les différentes animations (table rondes, projections, concerts, exposition, etc.).

La Communauté d'Agglomération Pays Basque a aussi accompagné le projet de Maison des Femmes porté par l'Association EBA qui a organisé en 2023 des tables rondes avec des représentantes de Maisons des Femmes existantes afin d'informer le public de l'intérêt d'une telle création.

Enfin, la Communauté d'Agglomération Pays Basque a attribué une subvention à l'association Muso Ka Yele pour la réalisation de son action en faveur de l'autonomisation des femmes de l'agglomération de Bobo Dioulasso au Burkina Faso.

Axe 3 : Communication

La Communauté d'agglomération a engagé, pour la troisième année, une campagne de communication dans le cadre de la journée internationale des droits des femmes le 8 mars 2022. Après avoir traité de la lutte contre les stéréotypes lors de la campagne 2021, retenu le message « Respectées » en 2022, la campagne du 8 mars 2023 a décliné le thème « Impossible d'ignorer » en mettant en valeur 4 femmes :

- Maritxu HOUSET, pilotari
- Xole AIRE, agricultrice
- Florence DELAY, écrivaine
- Andrée ROSIER, cheffe étoilée

De nombreuses communes se sont associées à la campagne de communication.

Tout au long de l'année, les outils de communication de la Communauté d'Agglomération Pays Basque ont assuré la diffusion des informations relatives aux manifestations et événements organisés au Pays Basque en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Axe 4 : Suivi du plan d'actions

La Commission extracommunautaire « égalité femmes-hommes », qui réunit des élu.e.s communautaires et municipa.les.ux, des représentants d'associations, du Conseil de développement et des organisations syndicales, a notamment pour mission d'assurer le suivi de la mise en œuvre du plan d'actions et son actualisation.

Durant l'année 2023, la commission égalité a travaillé sur le rapport annuel de situation 2022, la campagne de communication du 8 mars ainsi que sur les outils de lutte contre les violences sexistes et sexuelles durant les fêtes. Elle a étudié les réponses au questionnaire aux communes afin de construire les dispositifs d'accompagnement les plus efficaces.

Enfin, en lien avec la commission extracommunautaire « Montagne basque » elle a travaillé au règlement de l'Appel à Projets Plazandere.

Pays Basque
Euskal Herria

COMMUNAUTÉ
D'AGGLOMÉRATION
–
HIRIGUNE
ELKARGOA
–
COMUNAUTAT
D'AGLOMERACION

www.communaute-paysbasque.fr