



# **Rapport annuel 2023**

## **sur la situation en matière d'égalité**

### **entre les Femmes et les Hommes**



## 1. Cadre réglementaire du rapport

### a. Diverses dispositions législatives en matière d'égalité femmes – hommes à destination des collectivités territoriales

Le cadre légal encourage et sécurise l'action des collectivités en matière d'égalité femmes – hommes avec :

**La loi du 12 mars 2012 dite loi Sauvadet** qui dispose que les collectivités rédigent un rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes en matière d'égalité professionnelle (qui alimente le rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes objet de ce guide, mais ne se confond pas avec).

**La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes** réaffirme le rôle des collectivités territoriales pour atteindre une égalité effective. En effet, les articles 61 et 77 de la loi stipulent que les communes et EPCI de plus de 20 000 habitants, les départements et les régions doivent présenter à l'assemblée délibérante un rapport annuel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

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

**Le décret n°2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales** fixe son contenu et ses modalités de présentation.

Il 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. »

Il présente également les politiques menées par la commune ou le groupement sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

### b. Le rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, une obligation légale

Ainsi, **l'article 61 de la loi du 4 août 2014** prévoit notamment que chaque EPCI à fiscalité propre de plus de 20 000 habitant-e-s présente dorénavant, chaque année, en amont du débat d'orientations budgétaires un rapport sur la situation de l'égalité entre les femmes et les hommes à l'assemblée délibérante.

Cet article est destiné à sensibiliser les élu-e-s et agent-e-s de la collectivité à l'égalité femmes-hommes, de porter et de rendre visible ce sujet aux yeux de tous et toutes ;

Ce rapport doit être présenté devant le conseil communautaire préalablement au débat d'orientations budgétaires sans nécessité de débat ni de vote, une délibération permettra d'attester la bonne présentation de celui-ci ;

En cas de non présentation ou de non-conformité de ce rapport, la délibération sur le budget pourrait faire l'objet d'une annulation.

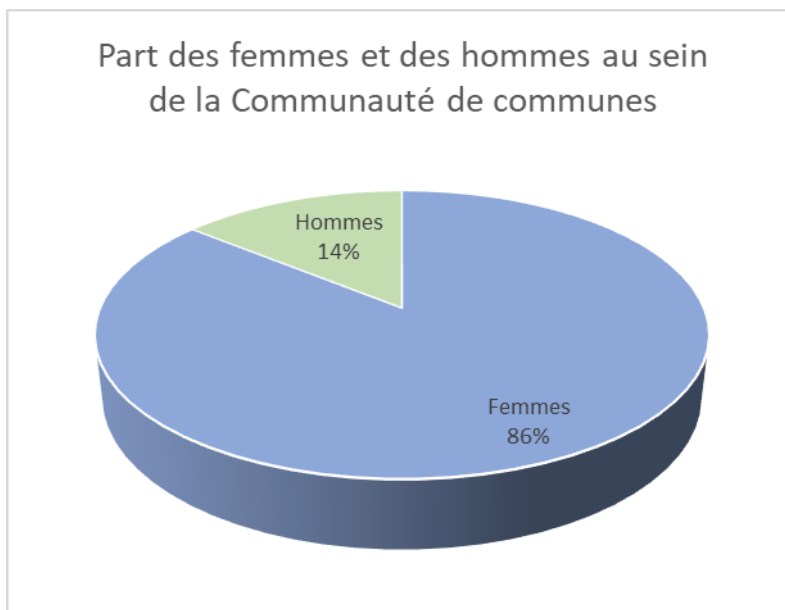
Le contenu du rapport comporte deux volets :

- Un volet interne : relatif à la politique de ressources humaines de la Communauté de communes en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il présente à cette fin, des données relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre vie privée et vie professionnelle.
- Un volet territorial : qui dresse un état des lieux sur différents sujets de l'égalité femmes – hommes. Ce volet territorial concerne les politiques d'égalité menées sur son territoire. Il fixe les orientations pluriannuelles et des programmes de nature à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques publiques mises en œuvre par la collectivité. Il en fait le bilan, présente une évaluation des actions conduites et recense les ressources mobilisées à cet effet.

## **2. Situation des ressources humaines de la Communauté de communes du Pays d'Orthe et Arrigans**

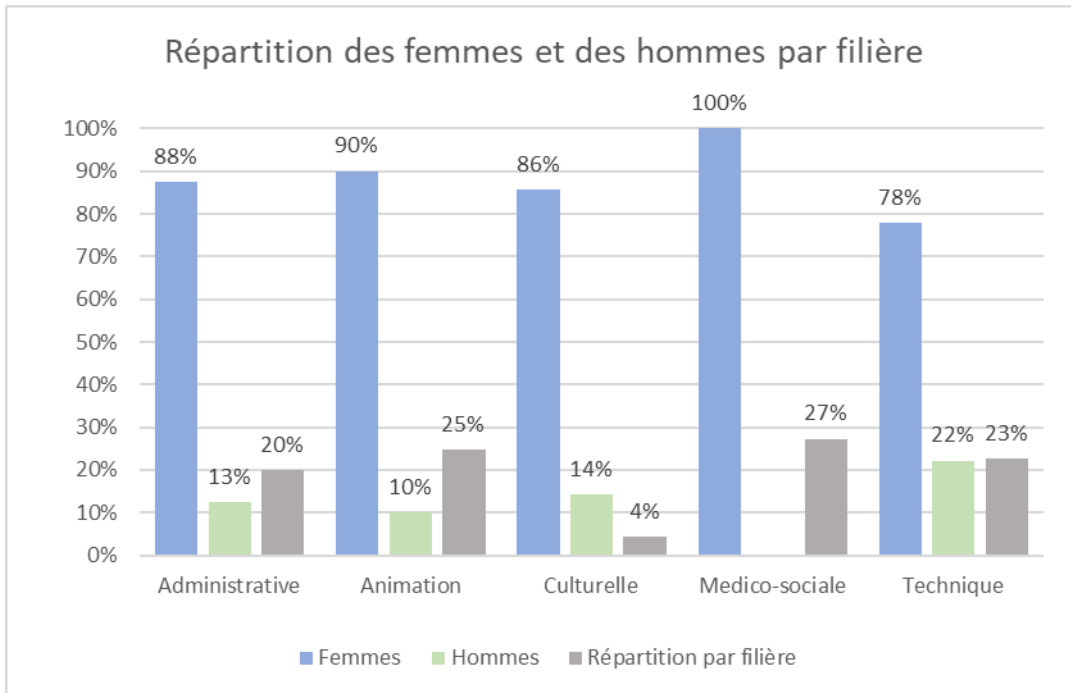
L'effectif étudié est celui au 31/12/2023, les contractuels en CDI et CDD permanents ont été retenus dans l'étude. Les contractuels saisonniers et de courtes durées ne sont pas pris en compte.

- [Répartition des femmes et des hommes au sein de la Communauté de communes](#)



Ce taux n'a que peu évolué par rapport à l'an dernier mais est passé de 12% à 14 % d'Hommes au sein de la communauté de communes.

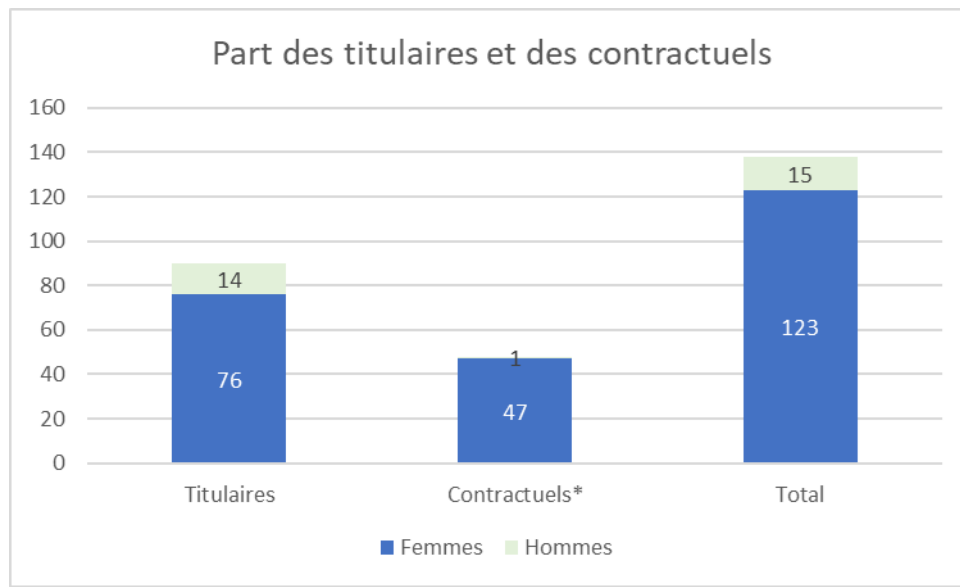
Ce résultat s'explique par l'exercice de compétences où l'on retrouve des métiers avec de forts taux de féminisation (crèches, maternelles, ALSH) et où le mur de verre se fait ressentir à son maximum.

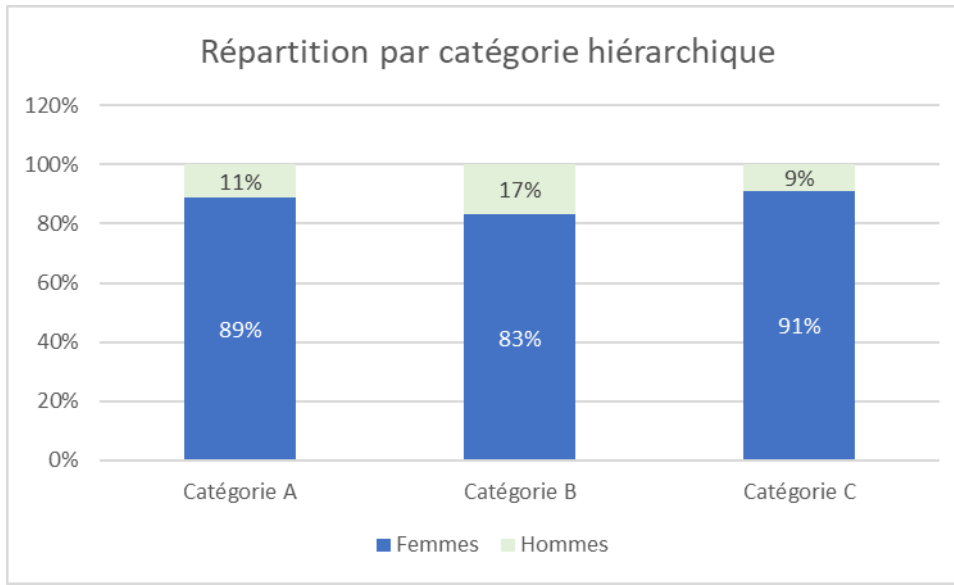


Dans toutes les filières les femmes sont représentées majoritairement.

La filière où l'on compte le plus de femmes est la filière médico-sociale (27% des agent-e-s de la Communauté de communes) dans laquelle on rencontre les métiers liés à la petite enfance et aux maternelles, on ne recense aucun homme dans cette filière.

- Répartition des femmes et des hommes par statut

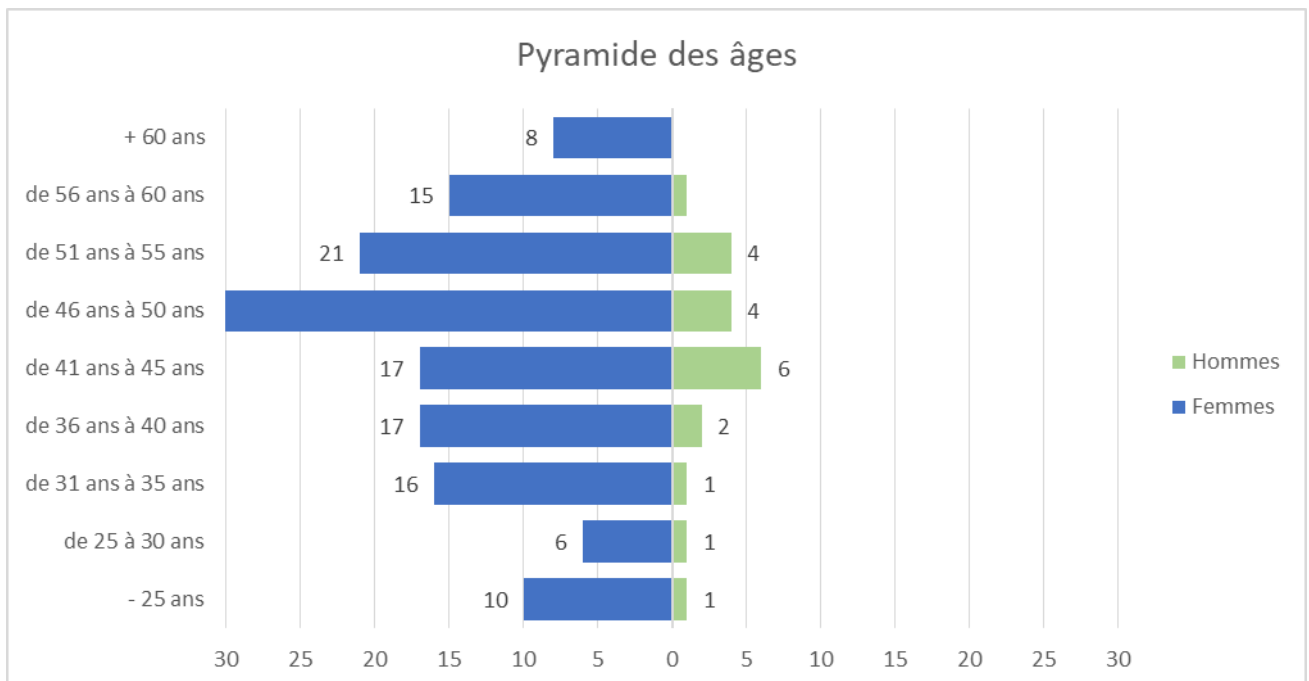




La part des femmes en catégorie A est en constante évolution. Elle avait augmenté de 4 points en 2022 et a augmenté de 2 points par rapport à l'an dernier. La catégorie B a diminué de 3 points. Cela s'explique essentiellement par le choix des élu-e-s de la CCPOA de nommer les agents de catégorie B en catégorie A suite à l'obtention de concours.

Pour la catégorie C, la part des femmes a augmenté de 2 points.

- Pyramide des âges





## Répartition des femmes et des hommes sur les emplois d'encadrement supérieur

Il s'agit de la répartition Femmes – Hommes des responsables de pôles et de la direction

	Femmes	Hommes
Nb agents	7	3

Si le poste de direction, filière administrative, est occupé par un homme, les postes de responsables de pôles sont occupés en 2023 à 70 % par des femmes

## Répartition des femmes et des hommes selon le temps de travail

### *Temps complet / temps non complet*

	Femmes	Hommes
Temps complet	63%	93%
temps non complet	37%	7%

### *Temps complet / temps partiel par catégorie hiérarchique titulaires et CDI+CDD permanents*

	Femmes	Hommes	Total	% F
<b>Catégorie A</b>	<b>15</b>	<b>2</b>	<b>17</b>	<b>88%</b>
Temps complet	13	2	12	108%
Temps partiel	2		2	100%
<b>Catégorie B</b>	<b>18</b>	<b>4</b>	<b>22</b>	<b>82%</b>
Temps complet	9	3	12	75%
Temps partiel	1		1	100%
<b>Catégorie C</b>	<b>53</b>	<b>10</b>	<b>63</b>	<b>84%</b>
Temps complet	51	9	60	85%
Temps partiel	2	1	3	67%
<b>Total général</b>	<b>88</b>	<b>16</b>	<b>104</b>	<b>85%</b>

Dans ce tableau les agent-e-s à temps non complet sont exclus.

Pour les agents à temps complet, dans la catégorie A, deux agentes sont à temps partiel, une dans la catégorie B et dans la catégorie C deux femmes et un homme exercent à temps partiel.

Au sein de la communauté de communes du pays d'Orthe et Arrigans, le travail à temps partiel est une démarche volontaire.

### *Différence salaires bruts moyens entre les femmes et les hommes*

	Femmes	Hommes	Moyenne totale par catégorie
Catégorie A	3 135	3 265	3 144
Catégorie B	2 430	2 468	2 436
Catégorie C	1 598	2 340	1 662
Moyenne toutes catégories confondues	1 904	2 723	1 990



L'état des lieux des ressources humaines de la Communauté de communes fait apparaître un fort taux de féminisation des emplois avec ses 123 agent-e-s dont 86 % de femmes. Les postes clés de la communauté de communes sont occupés par des femmes. En effet, 70% des postes de responsables de pôles sont occupés par des femmes.

La mixité n'est pas du tout présente dans certains secteurs d'activité comme le médico-social. Ceci n'est pas dû à la politique menée par la communauté de communes mais plutôt au fait que le mur de verre est toujours présent dans les esprits et dans la pratique.

### **Actions engagées par la communauté de communes en faveur de l'égalité entre les Femmes et les Hommes**

La communauté de communes du Pays d'Orthe et Arrigans a adhéré à deux conventions auprès du centre de gestion des Landes.

- **Adhésion au référent laïcité**

Cette convention permet la mise en place d'un circuit de signalement (procédure de recueil des sollicitations des administrations territoriales, leur réception, enregistrement, et traitement), la mise à disposition de supports de communication/d'information pour les collectivités, la mise en place de systèmes d'accompagnement permettant d'assurer la prise en compte des faits signalés par les agent-e-s, l'élaboration de données statistiques à destination des comités techniques ainsi qu'aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail compétents et permet la rédaction d'un rapport annuel.

- **Adhésion au service référent signalement**

La mission proposée par le CDG 40 permet à la communauté de communes de disposer, dans le respect de la réglementation RGPD, d'une plateforme dédiée permettant de recueillir les signalements des agent-e-s, dans un cadre de confiance, neutre, impartial et indépendant, et respectueux de la demande d'anonymat ; d'une d'expertise et d'un accompagnement individualisé et personnalisé.

De plus, la communauté de communes a souhaité, afin de favoriser une meilleure articulation des temps de vie et un partage équilibré des responsabilités parentales, mettre en place du télétravail de façon plus pérenne.

- **Participation au réseau égalités Femmes – Hommes**

La préfecture des Landes a créé un réseau des responsables des Ressources Humaines sur la thématique égalité Femmes – Hommes.

Sur trois réunions organisées en 2023, la responsable RH a participé à deux réunions et la responsable du pôle administratif a participé à une réunion.

- **Formation sur les stéréotypes de genres**

6 assistants maternels participant aux ateliers du Relais Parents Enfants ont suivi une formation de deux jours sur "les stéréotypes de genres".

### 3. Présentation des politiques locales menées en faveur de l'égalité Femmes - Hommes

La prise de conscience de l'inégalité entre les Femmes et les Hommes est de plus en plus réelle mais force est de constater que ces inégalités sont toujours présentes. Le changement passera par une prise de conscience collective et par un changement de la société. L'égalité est un principe constitutionnel selon lequel chaque individu est investi des mêmes droits et des mêmes obligations. Elle n'implique pas pour autant que les femmes et les hommes soient identiques mais qu'ils aient des possibilités égales.

#### De l'égalité filles/garçons à l'égalité Femmes/Hommes

Au travers de sa politique, la Communauté de communes du Pays d'Orthe et Arrigans participe à la prise en compte de l'égalité Femmes – Hommes et pour les élu-e-s du territoire, l'égalité entre les Femmes et les Hommes doit être mise en exergue dès le plus jeune âge.

Aussi, **les services de la petite enfance et de l'enfance** travaillent au quotidien sur l'égalité entre les filles et les garçons en bannissant tous les stéréotypes qui peuvent exister quant aux jeux, aux jouets, aux déguisements, aux expressions ...

Le **service jeunesse continue à œuvrer** pour une égalité et le service à apporter son soutien dans les actions menées par les centres de documentation et d'information des collèges.

Dans ses recrutements, le service a toujours une exigence de parité afin de répondre à la mixité des enfants accueillis.

#### Des actions culturelles visant à garantir l'égalité Femmes-Hommes

Le moindre **accès aux droits et aux services**, notamment publics sont des facteurs aggravants des inégalités femmes-hommes et elles en sont en partie exclues. Aussi, la communauté de communes du Pays d'Orthe et Arrigans propose un agenda culturel riche et varié. Les animations sont proposées au plus près des habitants puisqu'elles sont programmées au sein des médiathèques du territoire. Ces animations sont gratuites.

Le service culture met en place des animations relatives à l'égalité filles/garçons dans le cadre du réseau de lecture publique. Après avoir proposé en 2022 au sein des différentes médiathèques du territoire des spectacles pour enfants, des lectures à voix haute ainsi qu'une exposition « Au village des garfilles » sur la commune de Labatut. En 2023, le conservatoire de musique et de danse des Landes et les Médiathèques du réseau du Pays d'Orthe et Arrigans se sont associés pour célébrer les autrices et compositrices oubliées. Au programme : Lectures à voix haute, café musique, théâtre et musique avec la participation du Théâtre de sentier.

Au sein de l'Abbaye de Sorde, un conte sur « les femmes troubadours » est à l'écoute au sein du parcours sonore.

Enfin, un fonds documentaire relatif aux questions de sexualité, d'intimité, de genre est à la disposition de tous.





Les élu-e-s de la communauté de communes du Pays d'Orthe et Arrigans ont également souhaité mettre en place des actions de lutte contre la précarité des femmes en développant l'offre d'accueil des jeunes enfants.

La Communauté de communes offre à la population des moyens de garde diversifiés.

En effet, la crèche familiale et l'animation du Relais d'Assistantes Maternelles proposent différents modes de garde pour des horaires classiques, atypiques ou en décalés afin que les familles et par conséquent les femmes puissent travailler, se former ou chercher un emploi. En outre, les tarifs des crèches collectives et familiale étant réglementés et fonction des revenus, ces accueils sont accessibles au plus grand nombre de familles.

Aussi, lors des vacances scolaires et/ou les mercredis, les parents peuvent également inscrire leurs enfants à l'Accueil de Loisirs Sans Hébergement.

De plus, pour répondre à l'isolement et à la problématique de la mobilité pour les habitants de ce territoire rural, la Communauté des communes a mis en place un service de transport à la demande pour rejoindre, selon le secteur de résidence, les communes de Peyrehorade, Pouillon, Dax et Orthez.

Le taxi social, qui permet aux personnes isolées de se rendre aux rendez-vous médicaux sur le territoire et en périphérie, est également utilisé en majorité par les femmes.

La communauté de communes a également créé en 2022 le salon des 1000 emplois.

Action réalisée en 2022 et reconduite en 2023, ce salon permet d'offrir des possibilités d'emploi : 500 personnes ont participé à cette action. Sur un échantillon de 107 questionnaires visiteurs, 66% étaient des femmes.

En 2023, le service développement économique a mis en place les rencontres de la création d'entreprise : sur 45 personnes, 23 étaient des femmes.

### Des actions de communication en faveur de l'égalité Femmes/Hommes

Le service communication veille à ne pas avoir de communication stéréotypée et à utiliser un vocabulaire égalitaire.

### France Services, un service de conseils et d'aides aux démarches de proximité

France Services compte plus de 30 partenaires qui proposent des permanences à Peyrehorade. Pour être au plus près des citoyens une conseillère France service accueille également sur l'antenne de Misson.

Les différents partenaires peuvent répondre à des problématiques liées à la famille, au social et à la santé, à l'emploi, la formation et à l'insertion, au logement et à l'énergie, à la mobilité, à l'accès au droit, aux finances publiques...

Aussi, afin d'œuvrer sur l'égalité entre les Femmes et les Hommes, la France Services permet aux administrés mais plus particulièrement aux femmes d'avoir accès au Centre d'Information sur le Droit des Femmes et des Familles (CIDFF). Présente une fois par mois au sein des bureaux de la France Services, le CIDFF informe, oriente et accompagne le public, en priorité les femmes, dans les domaines de : l'accès au droit, de la lutte contre les violences sexistes, du soutien à la parentalité, de l'emploi, de la formation professionnelle et de la création d'entreprise, de l'éducation et de la citoyenneté et de la sexualité et de la santé.



En complément, la France Services a comme partenaire l'association Accueil Médiation et Conflits Familiaux (AMCF). Cette association propose un service de médiation familiale d'accueil, d'écoute et d'orientation. Les médiateurs interviennent auprès des couples, familles, fratries, parents, grands-parents, jeunes adultes, adolescents, enfants... dans le cadre de séparations, divorces, ruptures de liens, conflits, successions, dépendance de la personne, difficultés de communication, familles recomposées...

La France Services reçoit également des permanences des Défenseurs des Droits. Pour veiller au respect des droits et des libertés de chacun, le Défenseur des droits dispose de deux moyens d'action : d'une part il traite en droit les demandes individuelles qu'il reçoit et de l'autre, il mène des actions de promotion de l'égalité. La « Promotion de l'égalité et de l'accès aux droits » regroupe toutes les actions qui contribuent à faire mieux connaître et mieux appliquer les droits des personnes.

Des ateliers ont été mis en place en partenariat avec le service « France Services ». Aussi, cette année des ateliers budgétaires ont été proposés aux jeunes inscrits à la mission locale et Pôle emploi, en partenariat avec l'atelier budgétaire 64/40, mais aussi à destination de toute personne intéressée afin de prévenir les problèmes de budget avec des conseils simples et accessibles.

Enfin, trois ordinateurs en libre-service permettent aux visiteurs de se connecter et d'entreprendre des démarches en ligne. D'autre part, les Ateliers Multiservices Informatiques (AMI) de la Communauté de communes, à Peyrehorade et Misson, accompagnent sur le développement des compétences informatiques (excel, word, power point, navigation internet...).

#### [La politique de l'aller vers avec la conseillère numérique](#)

Les élu-e-s de la communauté de communes ont souhaité que la conseillère numérique aille au plus près des habitants. C'est ainsi qu'elle propose depuis septembre 2023 des ateliers collectifs dans les communes du territoire et des accompagnements individuels. C'est ainsi que près de 80 femmes ont participé aux ateliers collectifs proposés (contre une quinzaine d'hommes). Plus de 40 femmes ont eu des accompagnements individuels contre une douzaine d'hommes. Un partenariat avec les CIAS et les bénéficiaires qui le souhaitent peuvent bénéficier d'un accompagnement numérique : 10 accompagnements ont eu lieu pour 10 femmes.

#### [Des décisions politiques affirmées](#)

La communauté de communes ainsi que le CIAS ont délibéré afin de signer l'appel « Pour une société landaise sans violence contre les femmes » ;

De ce fait la CCPOA s'engage à

- améliorer le repérage et l'accompagnement des femmes victimes de violences par les structures d'accueil publiques et privées ;
- sensibiliser et former les agentes et agents en contact avec le public pour créer une société solidaire envers les victimes ;
- favoriser la prévention des violences en sensibilisant nos jeunes et en prévenant la récurrence des auteurs de violences ;
- soutenir les associations mobilisées autour des victimes, dans la mesure des capacités de chaque collectivité ;
- participer à la coordination territoriale pour apporter des réponses complètes aux victimes.

Au-delà de cet engagement la communauté de communes a demandé dans sa délibération à ce qu'une attention particulière soit portée à l'ensemble des violences intrafamiliales.