



Rapport annuel 2025

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

Rémunérations, accès à l'emploi, exposition aux violences, précarité, accès aux responsabilités professionnelles, associatives ou politiques : malgré des avancées significatives au cours des dernières décennies, les inégalités entre les femmes et les hommes demeurent nombreuses et persistantes.

Depuis 2012, l'État conduit une politique ambitieuse et déterminée en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, en veillant à mobiliser et à coordonner l'ensemble des acteurs autour de cet enjeu majeur de société.

Les collectivités territoriales jouent un rôle central dans la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes. En tant qu'employeurs, par la conception et la mise en œuvre de leurs politiques publiques, ainsi que par leur connaissance fine des territoires et leur capacité d'animation locale, elles constituent des leviers essentiels de l'action publique.

Première loi d'ensemble consacrée à cette thématique et texte fondateur de mobilisation de l'ensemble de la société, la loi du 4 août 2014 relative à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes réaffirme le rôle déterminant des collectivités territoriales dans l'atteinte d'une égalité effective. Son article 61 prévoit notamment que chaque collectivité territoriale et chaque établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants présente annuellement, préalablement aux débats budgétaires, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes à son assemblée délibérante.

Le 25 novembre 2017, le Président de la République consacrait l'égalité entre les femmes et les hommes « grande cause nationale du quinquennat ». À la suite de cet engagement, l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle dans la fonction publique, dont les mesures phares ont été reprises par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, puis codifiées au sein du code général de la fonction publique, notamment aux articles L. 132-1 et suivants du code, a pour ambition de transformer durablement les pratiques en matière d'égalité professionnelle afin de parvenir à des résultats concrets et mesurables.

Aujourd'hui, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est des politiques prioritaires du gouvernement. Représentant 20 % de l'emploi en France, la fonction publique se doit d'être exemplaire en matière d'égalité professionnelle.

Bien que les trois versants de la fonction publique comptent 62 % de femmes parmi leurs agents, des différences de situation sont constatées entre les femmes et les hommes, notamment dans leurs parcours professionnels.

L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018, renforcé par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 et le décret du 4 mai 2020 concernant l'élaboration et la mise en œuvre de plan d'action relatif à l'égalité femmes-hommes, pose les fondations de la politique d'égalité professionnelle : depuis fin 2019, tous les employeurs publics (les ministères et leurs établissements publics, les collectivités territoriales et les EPCI de plus de 20 000 habitants, et tous les établissements publics de la fonction publique hospitalière) ont l'obligation de mettre en œuvre un plan d'action pluriannuel sur l'égalité professionnelle.



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 ;

Dans l'hypothèse où le budget aurait été adopté sans qu'au préalable ait été présenté le rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes ou si le contenu de ce rapport n'était pas conforme aux prescriptions réglementaires, la délibération sur le budget pourrait faire l'objet d'une annulation, la présentation préalable de ce rapport constituant une formalité substantielle.

c. Structuration du rapport

Comme le prévoit la loi, le décret du 24 juin 2015 fixe le contenu du rapport.

Celui-ci 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 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.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale vise **à garantir des conditions équitables** en matière de recrutement, de formation, de rémunération, d'évolution de carrière et de conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle pour tous les agents publics, indépendamment de leur genre.

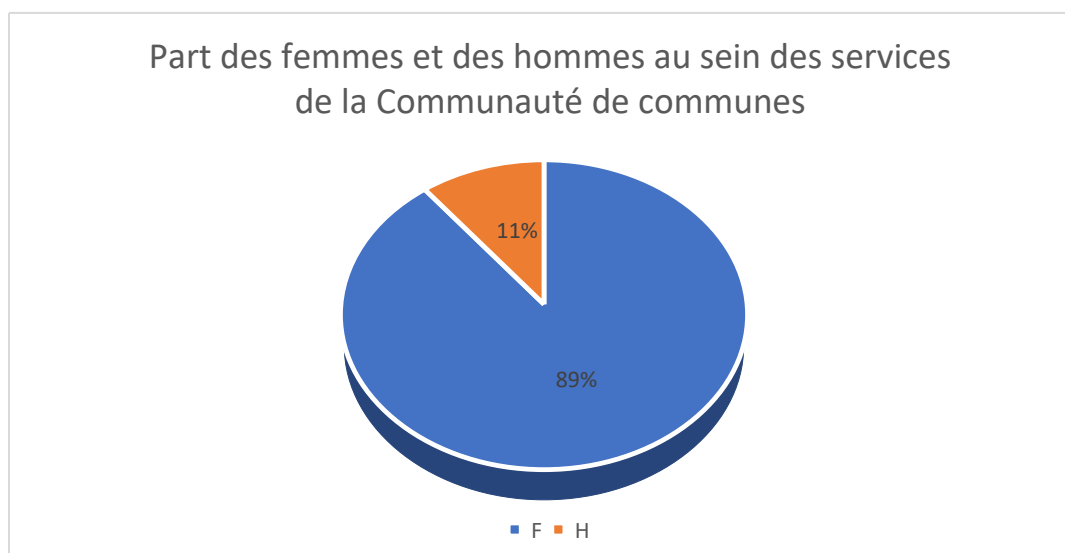
Cette égalité professionnelle est une **obligation légale**, visant à supprimer les disparités et favoriser une réelle équité au sein des collectivités territoriales.



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

L'effectif étudié est celui au 31/12/2025, 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.

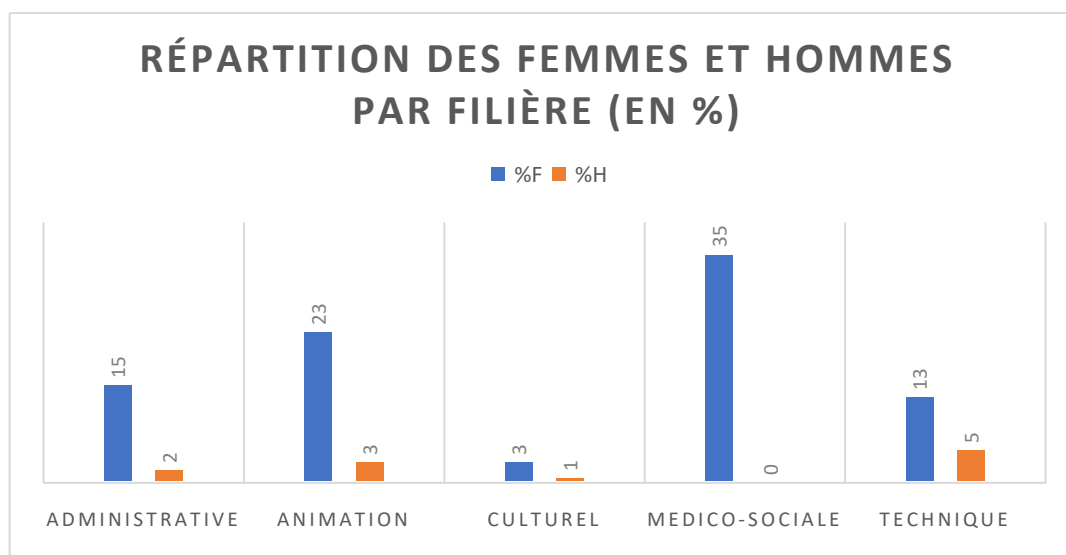
- Répartition des femmes et des hommes au sein de la Communauté de communes



Ce taux est identique à celui de 2024.

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.

- Répartition des femmes et des hommes par filière

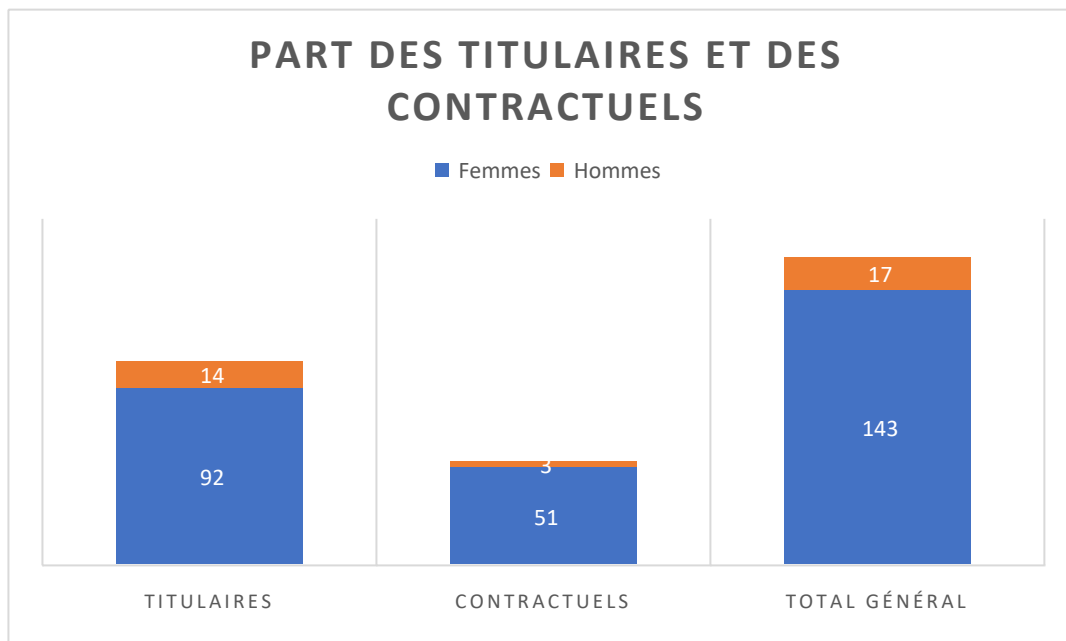


La situation des ressources humaines n'évolue que très peu au sein de la communauté de communes de Pays d'Orthe et Arrigans : dans toutes les filières les femmes sont représentées majoritairement.

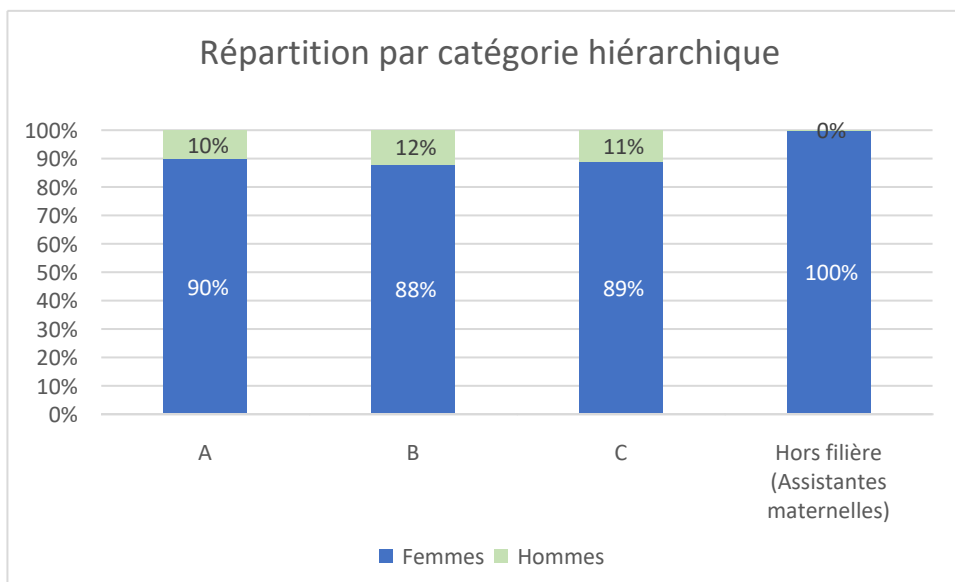


Les filières où l'on compte le plus de femmes sont la filière médico-sociale et la filière où l'on trouve les assistantes maternelles dans lesquelles on rencontre les métiers liés à la petite enfance et aux maternelles, on n'y recense aucun homme.

- [Répartition des femmes et des hommes par statut](#)



- [Répartition par catégorie hiérarchique](#)



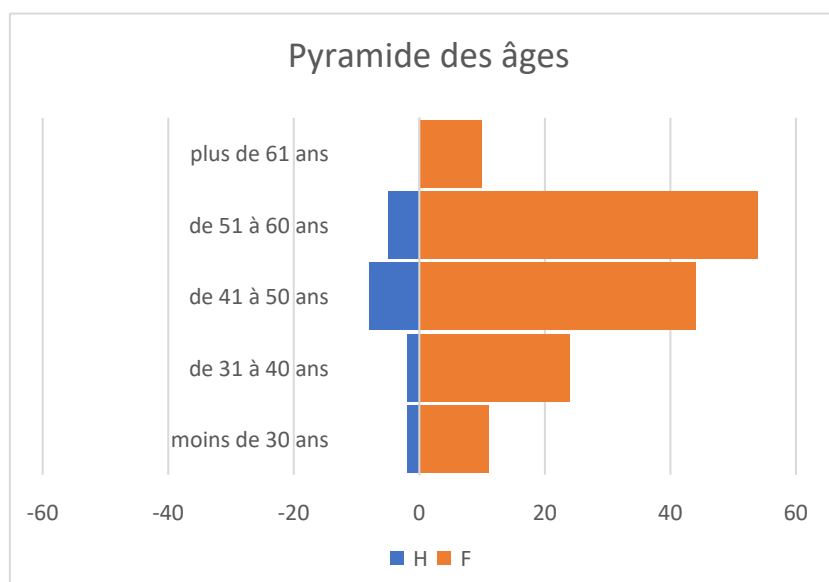
La part des femmes en catégorie A a été en constante évolution entre 2022 et 2024. Elle est aujourd'hui à 90 %.

La part des femmes en catégorie B, qui avait baissé de 3 points en 2023, a, augmenté en 2024 et 2025.



Pour la catégorie C, la part des femmes a diminué de 2 points. Cette évolution s'explique principalement par le choix des élus de la CCPOA, à la suite de départs à la retraite, de recruter des agents de catégorie B sur des postes de responsables de service afin d'assurer une meilleure adéquation entre les fonctions d'encadrement et les missions exercées. Elle s'explique également par la nomination en catégorie B d'agents initialement en catégorie C après l'obtention de concours.

- Pyramide des âges



	Femmes	Hommes	Moyenne totale
âge moyen	47	44	46

La pyramide des âges montre un effectif très majoritairement féminin, avec une forte concentration dans les tranches 41–60 ans, surtout chez les 51–60 ans, ce qui indique une équipe expérimentée. Les jeunes sont peu nombreux, ce qui souligne un enjeu de renouvellement des effectifs dans les prochaines années, notamment avec les départs à la retraite à venir.

- 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
Nombre d'agents	6	2
en %	75%	25%

Cette répartition reste sensiblement la même. Les élus ont revu l'organigramme à compter du 1er janvier 2025 ce qui modifie le nombre d'emplois d'encadrement supérieur.

Le nouvel organigramme prend en compte :

- ❖ **la création d'un Pôle cohésion sociale et services aux populations** qui englobe 3 directions : la direction Patrimoine Culture Tourisme, le CIAS, le pôle Petite Enfance, Enfance, jeunesse et accès au droit,



- ❖ **le Pôle administration générale et infrastructures mutualisés** qui comprend la Direction administration générale, la direction infrastructures et technique
- ❖ **Pôle stratégie territoriale - aménagement et transitions**, qui comprend la direction aménagement du territoire, la direction développement économique.

Le service Communication est rattaché directement auprès du DGS

Aussi, si le poste de direction, filière administrative, est occupé par un homme, les postes de responsables de pôles sont occupés en 2025 à 75 % par des femmes.

Le poste de directeur infrastructures et technique a été créé en 2025 : la candidature d'une agente a été retenue.

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

Temps complet / temps non complet

	Femmes	Hommes
Temps complet	68%	94%
dont Temps partiel	7%	14%
dont Temps complet	93%	86%
Temps non complet	31%	13%

La part des emplois des femmes à temps complet a augmenté de 6 points entre 2023 et 2024 (93 % correspondent à des postes à 35 heures) tandis que celle des hommes n'a progressé que d'un point. Les temps non complets sont occupés à 31% par des femmes contre 13% par des hommes.

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

Répartition F-H temps de travail par catégorie	Femmes	Hommes	Total général	%F	%H
A	19	2	21	90%	10%
Temps complet	15	2	17	79%	100%
dont Temps partiel	3		3	16%	
Temps non complet	1		1	5%	
B	22	3	25	88%	12%
Temps complet	20	3	23	91%	100%
dont Temps partiel	1		1	5%	
Temps non complet	1		1	5%	
C	87	11	98	89%	11%
Temps complet	43	8	51	49%	73%
dont Temps partiel	3	2	5	3%	18%
Temps non complet	40	2	42	46%	18%
Assist. maternelles	8		8	100%	
Total général	135	17	152	89%	11%

Dans ce tableau les agent-e-s à temps non complet ne sont pas intégrés.

Pour les agent-e-s 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 nets moyens entre les femmes et les hommes

Dans la Fonction Publique Territoriale, l'écart salarial net en équivalent temps plein (ETP) se situe **autour de 9 %** (source : DGAFP, Rapport annuel sur l'état de la fonction publique) en défaveur des femmes. Cet écart est en partie expliqué par des différences de catégorie, de filières et de grade. Comparativement au secteur privé cet écart se situe autour de 15 %.

L'écart est donc plus faible dans la fonction publique territoriale mais il persiste (en partie à cause de la répartition genrée dans les filières).

Salaires nets moyens reconstitués en ETP	Femmes	Hommes	Moyenne
A	3 189	4 236	3 300
B	2 163	2 605	2 218
C	2 615	2 282	2 577
Total général	2 617	2 587	2 613

Au sein de la communauté de communes, le salaire moyen des femmes est, toutes catégories confondues, plus élevé de 30 euros. Aussi, en moyenne, les rémunérations semblent équitables.

En catégorie C, où l'on retrouve le plus d'agents, l'écart en défaveur des hommes atteint près de 15 %.

En catégories A et B, le salaire net moyen reconstitué en équivalent temps plein des femmes est en-dessous du salaire net moyen des hommes. L'écart est de 17 % pour les catégories B et de plus de 24% pour la catégorie A (ces chiffres sont à mesurer au regard des filières et postes différents occupés dans ces catégories).

Principaux enseignements de cet état des lieux

L'état des lieux des ressources humaines de la Communauté de communes fait apparaître un fort taux de féminisation des emplois avec 89 % de femmes. Les postes clés de la communauté de communes sont occupés par des femmes. En effet, 75% des postes de responsables de pôles sont occupés par des femmes. Il persiste tout de même des différences salariales dans toutes les catégories.

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 confirme son adhésion 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.

Concilier vie professionnelle et vie personnelle est désormais devenu un enjeu de société. La mise en place de solutions sur mesure d'aménagement du temps de travail doit permettre de répondre aux exigences d'équilibre travail-famille des agent.e.s tout en intégrant les contraintes et les besoins des services. 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.

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 a mis en place en partenariat avec la Caisse d'Allocation Familiale des Landes et les collèges de Pouillon et de Peyrehorade les Contrats Locaux d'Accompagnements à la Scolarité (CLAS). Ces contrats contribuent à soutenir, en dehors du temps scolaire, des enfants et des jeunes dans leur scolarité par un apport méthodologique, pédagogique et culturel.

Les actions développées dans le cadre de l'accompagnement à la scolarité sont distinctes des actions mises en œuvre par l'Éducation Nationale pour les élèves en difficulté et ces actions ont pour objectif de :

- permettre aux enfants et aux jeunes de réussir à l'école en développant avec eux une méthodologie facilitant l'accès aux connaissances,



- favoriser l'ouverture culturelle tout en promouvant l'apprentissage de la citoyenneté,
- valoriser les acquis pour renforcer l'autonomie de l'enfant et sa socialisation,
- soutenir les parents dans leur fonction éducative.

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.

Coordonnée par le service culture de la Communauté de communes du Pays d'Orthe et Arrigans, la médiathèque municipale d'Orist a, à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes, organisé une exposition sur les droits de la femme avec une sélection d'un fond d'ouvrages dédiés, une programmation portée par essentiellement des femmes bénévoles qui s'investissent dans la vie publique et par une série d'ateliers créatifs.

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

Des services engagés dans les labels

Les services patrimoine et tourisme ont obtenu plusieurs labels nationaux tels que Tourisme Handicap et Destination excellence. Ces labels visent à améliorer et conforter les conditions de travail, d'accueil, de fonctionnement des sites autour de la Responsabilité Sociétale des Entreprises, du Développement Durable, et donc de l'égalité pour tous.

La mise en place d'actions de lutte contre la précarité des femmes

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. De nouveaux horaires et un nouvel arrêt permettent de répondre aux besoins des habitants du territoire. Transp'Orthe est toujours gratuit pour les moins de 18 ans. 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.

Reconduit chaque année, ce salon permet d'offrir des possibilités d'emploi : près de 600 personnes ont participé à cette action ; 57% étaient des femmes.



En 2025, le service développement économique a réitéré la mise en place des rencontres de la création d'entreprise : 60% 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.

De plus le groupe communication a pour la deuxième année consécutive mis des actions dans le cadre d'Octobre Rose.

Octobre rose et égalité professionnelles sont deux causes interdépendantes : la lutte pour la santé des femmes et pour leurs droits sur le lieu de travail sont essentielles pour une société plus équitable.

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

L'Espace France Services du Pays d'Orthe et Arrigans est un lieu permettant de faciliter les démarches administratives des administrés. En terme de statistiques : sur 4839 personnes accompagnées en 2025, 61.15% de femmes étaient des femmes.

De plus, 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...

Plusieurs bureaux de permanences sont mis à disposition des partenaires et des conseillers France Services afin de recueillir les données personnelles et les témoignages de vie en toute confidentialité.

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.

Mesurant l'augmentation du nombre de dépôts de plainte pour violences conjugales sur le territoire, le numéro du CIDFF figure depuis 2019 dans les toilettes Femmes, seul endroit où elles ne sont pas accompagnées par un potentiel conjoint violent.

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 est labellisée Point d'accès au Droit depuis 2020. Une permanence est tenue de la part d'un conciliateur de justice, d'un avocat ou encore d'un Défenseur 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. Il lutte, à cet effet, contre toute discrimination. 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.

Les conseillers France Services ont été formés à l'accueil de la parole des victimes par le CIDFF et l'ADAVEM en 2021. Une étroite collaboration existe entre les conseillers France Services et l'ensemble des partenaires de la structure (Assistants sociales, partenaires France Services, partenaires du réseau RES'P) afin qu'une prise en charge globale et rapide soit mise en place pour le public victime de violence.

L'espace met également en place des ateliers collectifs sur diverses thématiques. Focus sur Connect'emploi : à l'instar du salon des 1000 emplois, ce dispositif propre à la communauté de communes permet aux femmes comme aux hommes de lever de multiples freins avant de repartir vers l'emploi (confiance en soi, valorisation des compétences...). Les femmes y sont majoritairement présentes.

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. Près de 416 femmes ont rencontré notre conseillère numérique en 2025 (contre une 168 d'hommes, 77 non communiqué).

Un partenariat avec les CIAS a été mis en place et les bénéficiaires qui le souhaitent peuvent bénéficier d'un accompagnement numérique : 35 personnes en ont bénéficié en 2025.