

Rapport annuel 2022
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.

c. Structuration du rapport

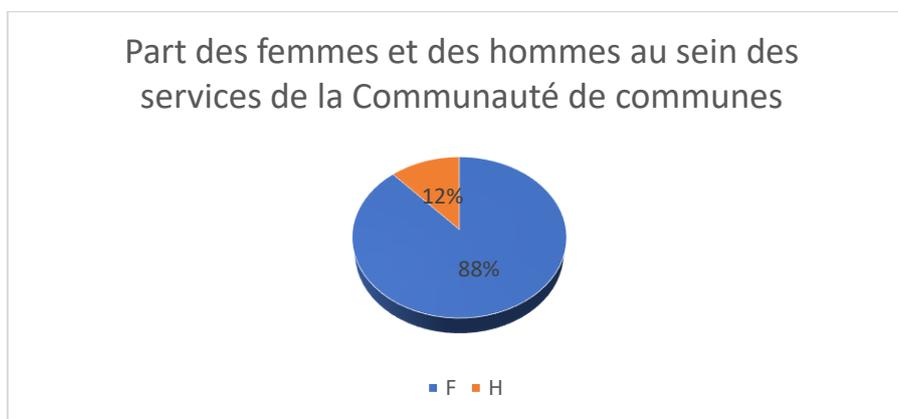
Le contenu du rapport comporte deux volets :

- 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 31/12/2022, 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

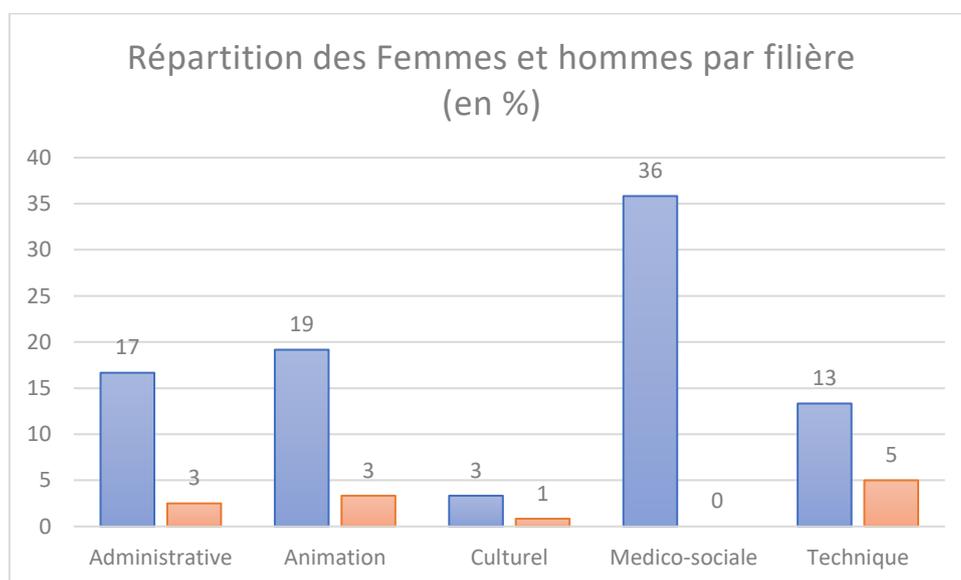


Ce taux n'a que peu évolué par rapport à l'an dernier mais est passé de 12,5% à 12 % d'Hommes au sein de la communauté de communes.

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.

- Répartition des femmes et des hommes par filière

	F	H	Total
Administrative	20	3	23
Animation	23	4	27
Culturel	4	1	5
Medico- sociale	43		43
Technique	16	6	22
Total général	106	14	120

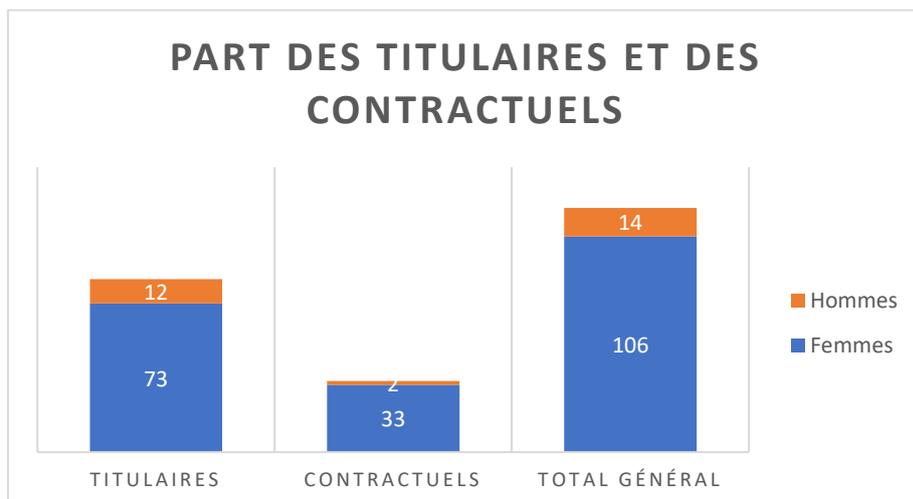


Dans toutes les filières les femmes sont représentées majoritairement.

La filière où l'on compte le plus de femmes est la filière médico-sociale (36% 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

	Femmes	Hommes	Total par statut
Titulaires	73	12	85
Contractuels	33	2	35
Total général	106	14	120

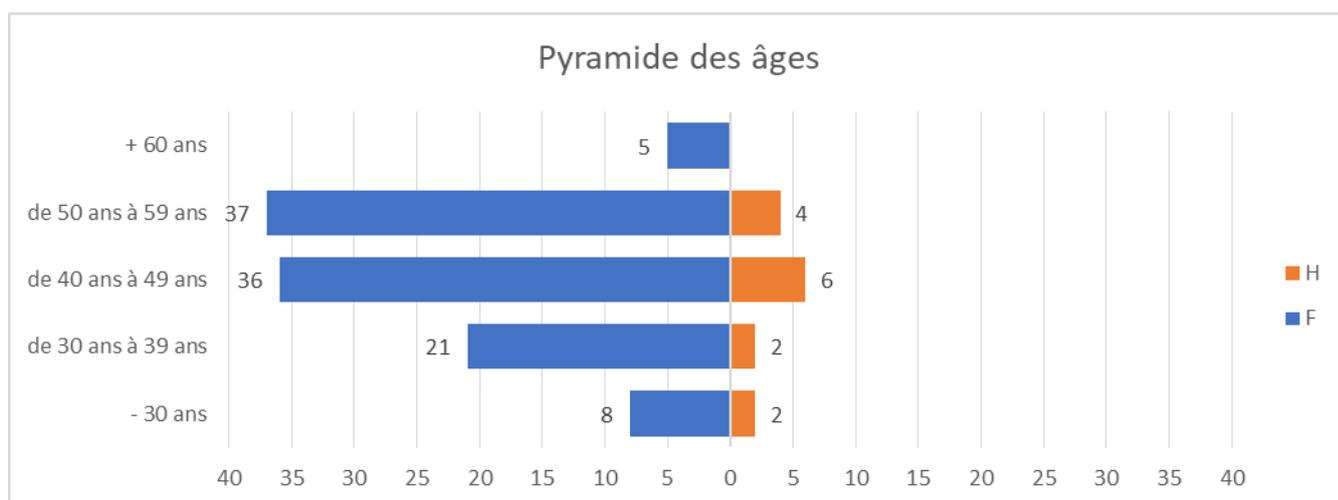


- [Répartition par catégorie hiérarchique](#)

	Femmes	Hommes
Catégorie A	87%	13%
Catégorie B	86%	14%
Catégorie C	89%	11%
Total général	88%	12%

La part des femmes en catégorie A a augmenté de 4 points par rapport à l'an dernier et a également augmenté de 8 points pour ce qui concerne la catégorie B (s'expliquant par la réforme du statut des auxiliaires de puériculture passant de la catégorie C à B, grades détenus par des femmes). Pour la catégorie C, les taux restent les mêmes.

- [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 agent-e-s	7	3

Si le poste de direction, filière administrative, est occupé par un homme, les postes de responsables de pôles sont occupés en 2022 à 70 % par des femmes (contre 57 % en 2021).

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

Temps complet / temps non complet

	Femmes	Hommes	Total général
Temps complet	69	13	82
Temps non complet	37	1	38
Total général	106	14	120

Un homme est à temps non complet contre 37 femmes.

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

	Femmes	Hommes	Total
Temps complet	65	11	76
Catégorie A	11	2	13
Catégorie B	17	3	20
Catégorie C	37	6	43
Temps partiel	4	2	6
Catégorie A	2		2
Catégorie C	2	2	4
Total général	69	13	82

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

Pour les agent-e-s à temps complet, dans la catégorie A, deux agentes sont à temps partiel, dans la catégorie B tous les agent-e-s exercent à temps complet et dans la catégorie C deux hommes et deux femmes 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	Total général
Catégorie A	3 087,84	4 606,51	3 290,33
Catégorie B	2 379,36	2 637,67	2 414,58
Catégorie C	1 730,46	2 007,99	1 761,30
Moyenne toutes catégories confondues	2 018,68	2 514,14	2 077,46

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 ses 120 agent-e-s dont 88 % 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.

En terme de formation, 4 agents ont participé à une journée de sensibilisation sur le thème « Violences faites aux femmes, comprendre, repérer et agir ».

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** 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 (« sois fort tu es un garçon » ...).

Le spectacle de fin d'année « Nina et Ninon », interprété par la compagnie « A deux pas d'ici » était sur ce thème : *« Nina Ninon » nous interroge sur ces images archétypales que nous offrons à nos enfants dès le plus jeune âge, et qui restent profondément ancrées dans notre représentation du monde, des autres et de nous-même. A travers le parcours de ces deux jeunes personnalités en devenir, nous aimerions questionner notre rapport au « genre », bouleverser les stéréotypes pour laisser place à un chemin plus enrichissant. »*

Le **service ado** a œuvré à la mise en place d'interventions au sein des collèges (5^{ème}) du Centre d'Information sur le Droits des Femmes et des Familles (CIDFF) afin de sensibiliser dès le plus jeune âge. Ces interventions ont également eu lieu au sein de l'école de Labatut (cycle 3).

Dans tous les cas, le service, dans ses recrutements, a une exigence de parité afin de répondre à la mixité des enfants accueillis, exigence qui dans les faits peut parfois être difficile à atteindre.

Dans la rédaction du projet éducatif et pédagogique, l'égalité filles/garçons est mise en avant. Enfin, un projet web radio est en cours de réflexion pour l'année 2023. Ces émissions de radio devraient, en partie, être axées sur les interventions du CIDFF réalisées en 2022 au sein des collèges.

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

Dans le même dynamique, le service culture a mis en place des animations relatives à l'égalité filles/garçons dans le cadre du réseau de lecture publique. Aussi, pendant un mois, ont été proposés 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.

Créée par Lacq Odyssée, l'exposition « Au village des garfilles » est un outil pédagogique destiné aux enfants de 8 à 12 ans. Son objectif est d'aborder la thématique de l'égalité entre les filles et les garçons. Conçue pour être un lieu chaleureux et ludique adapté à la taille et à l'univers des enfants, l'exposition se structure autour de trois espaces intitulés : la maison, l'école et le chemin des découvertes. Ces trois espaces, composés chacun de quatre modules de jeu, visent à faire émerger interrogations et débats autour des stéréotypes, idées toutes faites

souvent véhiculées à propos de ce que doivent faire et être filles et garçons. Cette exposition a eu pour but de contribuer au développement d'une culture commune de l'égalité filles /garçons pouvant offrir à chacun-e une plus grande liberté de choix, et participer à la construction d'un monde plus égalitaire.

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.

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.

Partant du constat que, dans les Landes, 20% des familles sont des familles monoparentales, la Communauté de communes offre à la population des moyens de garde diversifiés.

En effet, la crèche familiale et l'animation du Relais d'Assistants 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 (250 personnes ont participé à cette action). Sur un échantillon de 71 questionnaires visiteurs, 56 personnes étaient en demande d'emploi. 45 de ces visiteurs étaient des femmes contre 26 hommes.

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

La France Services met à disposition des bureaux à différents partenaires pouvant répondre à différentes 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... L'ensemble de ces institutionnels informe et aide les usagers sur leurs droits et démarches.

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 deux 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 ;
- De la sexualité et de la santé.

Des ateliers ont été mis en place en partenariat avec le service « France Services ».

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.