

Rapport annuel 2024

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.

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.

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.

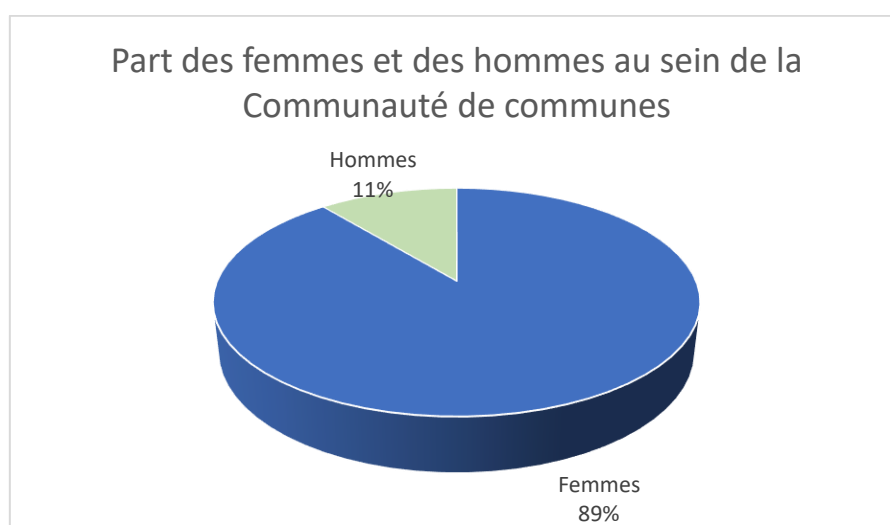
Celui-ci comporte deux volets :

- **un volet interne relatif à la politique de ressources humaines** de 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.

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

L'effectif étudié est celui au 31/12/2024, 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.

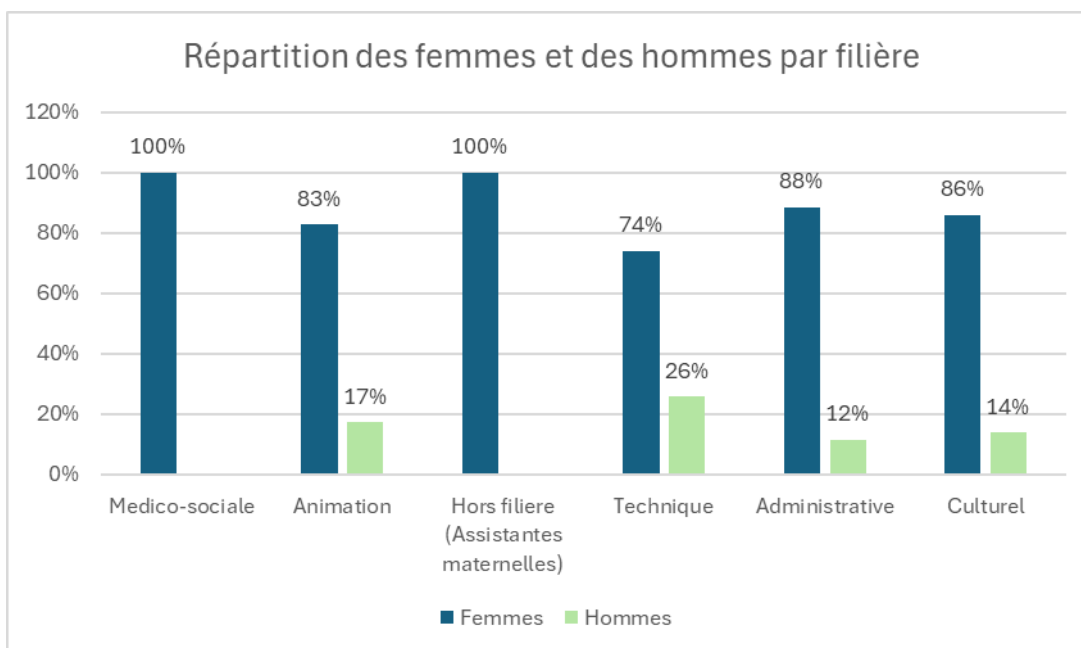
- Répartition des femmes et des hommes au sein de la Communauté de communes



Ce taux est passé de 14% en 2023 à 11 % en 2024 mais nous revenons aux chiffres de 2022. En 2024, la communauté de communes a intégré l'ensemble des ATSEM.

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.

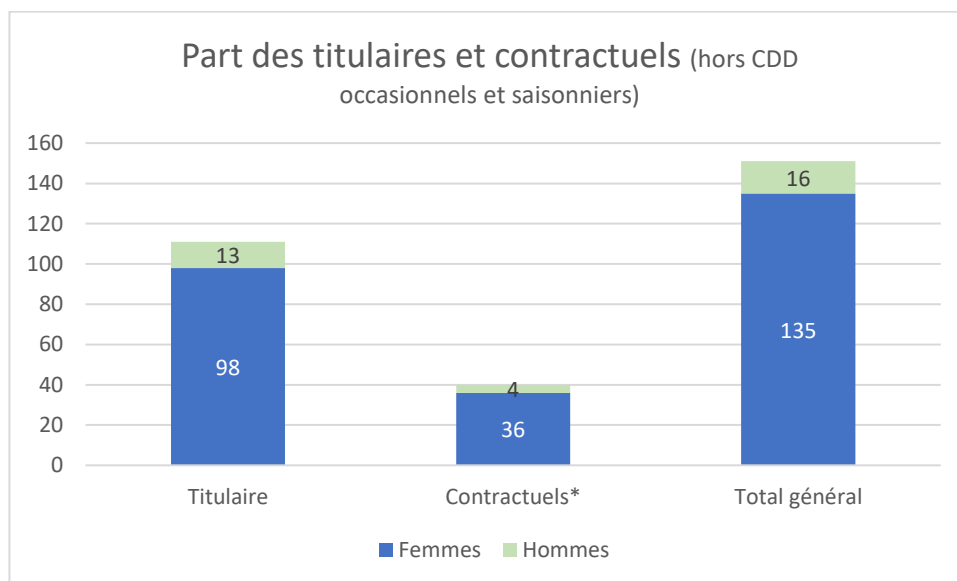
- Répartition des femmes et des hommes par filière



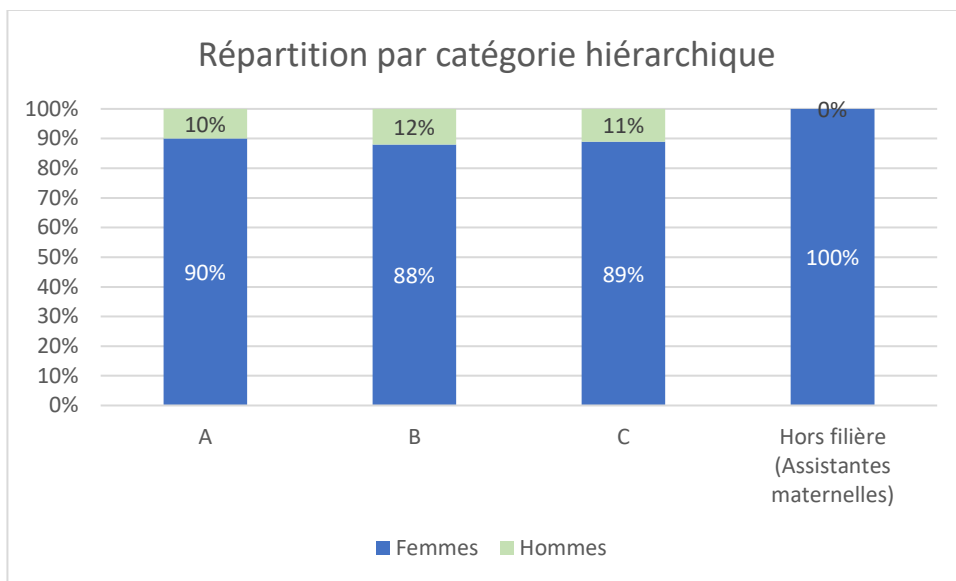
Dans toutes les filières les femmes sont représentées majoritairement.

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

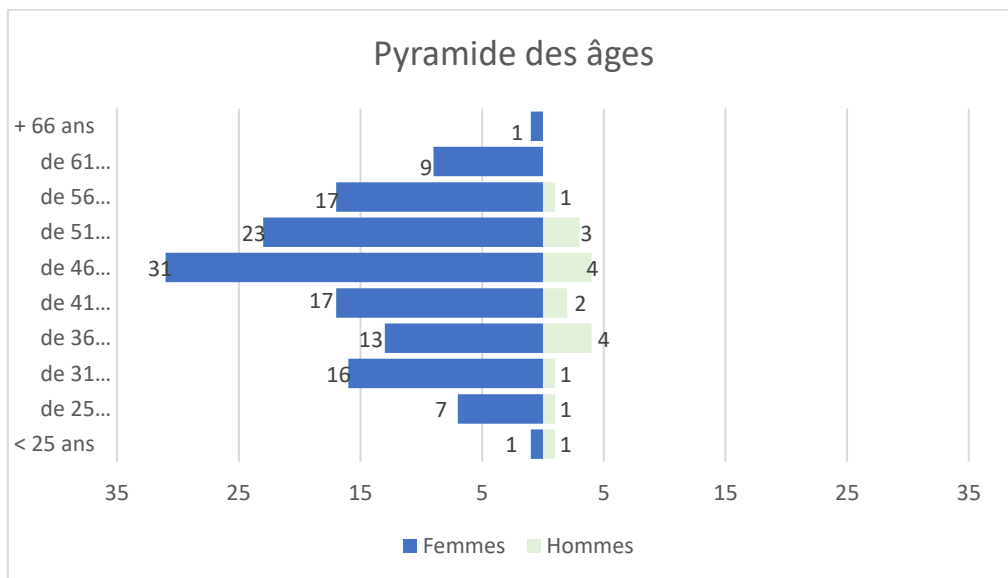


La part des femmes en catégorie A est en constante évolution. Elle avait augmenté de 4 points en 2022 et de 2 points en 2023. Elle a encore augmenté d'un point en 2024.

La part des femmes en catégorie B, qui avait baissé de 3 points en 2023, a, en 2024, augmenté de 5 points.

Pour la catégorie C, la part des femmes a baissé de 2 points. Cela s'explique essentiellement par le choix des élu-e-s de la CCPOA de nommer les agents de catégorie C en catégorie B suite à l'obtention de concours ou des promotions internes.

- Pyramide des âges



	Femmes	Hommes	Moyenne totale
âge moyen	46	43	46

- 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
en %	70%	30%

Cette répartition est la même qu'en 2023.

Si le poste de direction, filière administrative, est occupé par un homme, les postes de responsables de pôles sont occupés en 2024 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	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 % de ces temps complets sont occupés sur des 35 heures) quand celle des hommes a progressé de 1 point. Les temps non complet sont occupés par des femmes à hauteur de 31 % et des hommes pour 13 %.

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 bruts moyens entre les femmes et les hommes

Salaires bruts moyens reconstitué en ETP	Femmes	Hommes	Moyenne
A	3 189	4 856	3 367
B	2 528	2 128	2 491
C	1 703	2 337	1 759
Total général	2 019	2 691	2 080

En catégorie B (25 agents), le salaire brut moyen des femmes est supérieur à celui des hommes ; ce dernier se situant en-dessous de la moyenne de l'EPCI.

En catégorie A et C, le salaire brut moyen des femmes est en-dessous du salaire brut moyen des hommes et se situe en dessous de la moyenne de la communauté de communes du Pays d'Orthe et Arrigans.

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 135 agent-e-s dont 89 % 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. 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 a confirmé 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 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.

Le service œuvre pour une éducation mixte avec les propositions d'animations adaptées à tous, dans un cadre sécurisant permettant la participation pour tous les enfants et jeunes.

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.

Coordonnées par le service culture de la Communauté de communes du Pays d'Orthe et Arrigans, les médiathèques municipales du territoire se sont associées, en 2024, autour du thème des femmes oubliées. Elles sont philosophes, aventurières, autrices, scientifiques, street artistes... elles ont marqué leur temps mais ont été effacées de l'histoire.

Aussi ont été proposés : une rencontre d'auteur à la médiathèque de Habas (Philippe Soussieux, historien et auteur de *Femmes d'exception dans les Landes* paru aux éditions Kilika. Il y retrace 200 destins de femmes landaises), des ateliers street art avec la découverte de l'artiste Miss.Tic (1956-2022), plasticienne et poétesse d'art urbain, des lectures théâtralisées par la troupe des élèves du théâtre du Sentier de Sorde l'Abbaye, un café philo sur le thème « femmes philosophes, les oubliées de l'histoire et une conférence sur les compositrices oubliées.

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.

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 500 personnes ont participé à cette action ; 56% étaient des femmes.

En 2024, le service développement économique a réitéré la mise en place les rencontres de la création d'entreprise : près de la moitié était 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 mis en place 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

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.

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 100 femmes ont participé aux ateliers collectifs proposés (contre une vingtaine d'hommes). Plus de 60 femmes ont eu des accompagnements individuels contre une quinzaine d'hommes.

Un partenariat avec les CIAS et les bénéficiaires qui le souhaitent peuvent bénéficier d'un accompagnement numérique : 35 accompagnements ont eu lieu pour 15 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.

A l'initiative du Département, de l'Association des Maires et des Présidents de communautés des Landes et de l'Union départementale des centres communaux et intercommunaux d'action sociale, la CCPOA a participé à la réunion le 13 novembre 2024 qui fait suite à l'appel « pour une société landaise sans violence contre les femmes ».

Les différentes prises de parole et échanges ont portés sur :

- les associations ADAVEM JP 40 et CIDFF, leurs dispositifs de repérage et d'accompagnement des victimes de violences, ainsi que les difficultés qu'elle peuvent rencontrer ;
- la mobilisation des communes, en fonction de leurs ressources, pour renforcer le financement des associations pilotes sur le territoire ;
- l'appel « pour une société landaise sans violence contre les femmes » à modifier et à relancer auprès des communes landaises ;
- le projet de structure d'hébergement pour les femmes victimes de violence à haut niveau d'accompagnement, dont vous trouverez en attaché, la synthèse du diagnostic territorial réalisé par le cabinet EGAE dans le cadre de la mission d'appui à la réflexion et au pilotage.

Enfin, approuvé par le conseil communautaire le 16 juillet 2024, il a été décidé dans le plan d'actions sur l'égalité professionnelle femmes-hommes de constituer, en partenariat avec l' élu référent à l'égalité professionnelle femmes- hommes, un groupe de travail visant à réfléchir et proposer des actions au sein de la CCPOA.