DEPARTEMENT
DES LANDES

DELIBERATION DU
CONSEIL COMMUNAUTAIRE

COMMUNAUTE DE COMMUNES
DES GRANDS LACS

Délibération n° 2024-004b
Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, et plan d'actions

Nbre de Conseillers en exercice : 34
Nbre de présents : 22
Nbre de votants : 30
Nbre de procurations : 8
Date de convocation et d'affichage : 30/01/2024
Secrétaire de séance : DARMAGNAC Frédéric

L'an deux mille vingt-quatre, le six février à 19h00

Le conseil communautaire régulièrement convoqué, s'est réuni à la salle René Labat de Parentis-en-Born, sous la présidence de Madame DOUSTE Françoise, Présidente.

Présents : Mme BOUSQUET Marie-Hélène, M. COLMAGRO Ghislain, M. COURNAU Jean-Michel, M. DARMAGNAC Frédéric, M. DIAZ Manuel, Mme DUBOIS Catherine, Mme GUERRO Florence, M. PASCUTTO Philippe, Mme PINCÉ Laure, Mme PONCHET Ascension, Mme PELTIER Virginie, M. SUSO Jean-Michel, Mme DOUSTE Françoise, Mme CASSAGNE Patricia, M. CRUCHANDEU Paul, M. SOULÈS Eric, M. COMET Bernard, Mme GARDON Christine, M. LAINÉ Fabien, M. BRÈTHES Eric, M. CASTAGNÈDE Vincent, Mme SÉGAUT Céline

Procurations : Mme AUBERT Roseline donne procuration à Mme DUBOIS Catherine, M. COUTURIER François donne procuration à Mme PONCHET Ascension, Mme LARREZET Hélène donne procuration à M. SUSO Jean-Michel, M. MINIAU Dominique donne procuration à Mme GUERRO Florence, Mme NADAU Marie-Françoise donne procuration à M. SOULÈS Eric, Mme THOMAS Sandrine donne procuration à M. CRUCHANDEU Paul, Mme RIGAL Nathalie donne procuration à M. LAINÉ Fabien, M. VIUDES Christian donne procuration à Mme PINCÉ Laure

Excusés : Mme AUBERT Roseline, M. COUTURIER François, Mme LARREZET Hélène, M. MINIAU Dominique, M. LALUQUE Georges, Mme MALLO Caroline Mme NADAU Marie-Françoise, Mme THOMAS Sandrine, M. RIMONTEIL Jean-Pierre, Mme RIGAL Nathalie, Mme LARRUE-SOUBAIGNÉ Nathalie, M. VIUDES Christian

Décision de l'assemblée :

Votants : **30**
Pour : **30**
Contre :
Blanc :
Abstention :

Accusé de réception en préfecture
040-244000873-20240206-2024-004b-DE
Date de télétransmission : 29/02/2024
Date de réception préfecture : 29/02/2024

Rapporteur : Mme CASSAGNE Patricia

Depuis le 1er janvier 2016, dans les communes et les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants, préalablement au débat sur le projet du budget, la Présidente doit présenter respectivement au conseil communautaire, un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sur le territoire.

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique, prévoit dans son article 80, l'obligation de mettre en place, pour les collectivités territoriales et leurs EPCI de plus de 20 000 habitants, un plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Madame la présidente présente le rapport sur la situation en matière d'égalité des hommes et des femmes assorti de son plan d'actions. Elle propose au conseil communautaire de l'approuver.

Après en avoir délibéré, le conseil communautaire décide à l'unanimité :

- D'acter le rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, et plan d'actions

- D'autoriser la Présidente à signer tous les documents afférents

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours devant le Tribunal Administratif de Pau dans un délai de deux mois à compter de sa publication et de sa réception par le représentant de l'Etat.

Le tribunal administratif peut être saisi par l'application informatique « télérecours citoyens » accessible par le site internet www.telerecours.fr

Fait et délibéré en séance, les jours, mois et an que dessus
Et ont signé au registre les membres présents
Pour copie conforme, le 6 février 2024

La Présidente,

Communauté de Communes des Grands Lacs ★ PARENTIS-EN-BORN ★

Françoise DOUSTE

Le Secrétaire de séance,

Communauté de Communes des Grands Lacs ★ PARENTIS-EN-BORN ★

Frédéric DARMAGNAC

Document exécutoire à compter du : 6/02/2024
Transmis en Préfecture le : 29/02/2024
Affiché le : 29/02/2024
à Parentis-en-Born, le : 29/02/2024

Accusé de réception en préfecture
040-244000873-20240206-2024-004b-DE
Date de télétransmission : 29/02/2024
Date de réception préfecture : 29/02/2024

COMMUNAUTÉ DE COMMUNES DES GRANDS LACS

Rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes & plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

- au 31/12/2023 -

Accusé de réception en préfecture
040-244000873-20240206-2024-004a-DE
Date de télétransmission : 13/02/2024
Date de réception préfecture : 13/02/2024

SOMMAIRE

1. Présentation du rapport et du plan d'actions..... p. 3
2. Références juridiques ..... p. 4
3. Eléments de cadrage national et local..... p. 5
4 Diagnostic interne relatif à la politique de ressources humaines de la collectivité employeuse en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes..... p. 11
5. Plan d'actions..... p. 16
6. Lexique..... p. 20

Accusé de réception en préfecture
040-244000873-20240206-2024-004a-DE
Date de télétransmission : 13/02/2024
Date de réception préfecture : 13/02/2024

1. Présentation du rapport et du plan d'actions

1.1. Principe

Depuis le 1er janvier 2016, dans les communes et les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants, préalablement au débat sur le projet du budget, le Maire ou le.la. Président.e. de l'EPCI doit présenter respectivement au conseil municipal ou au conseil communautaire, un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sur le territoire.

La loi 2019-828 du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique, prévoit dans son article 80, l'obligation de mettre en place, pour les collectivités territoriales et leurs EPCI de plus de 20000 habitants, un plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

1.2. Contenu

- ***Rapport***
  - ✓ Documenter les inégalités professionnelles entre femmes et hommes au sein de la collectivité et sur le territoire
  - ✓ Recenser les politiques publiques menées par la collectivité pour l'égalité femmes-hommes sur son territoire (conception, mise en œuvre et évaluation)
  - ✓ Fixer des orientations de moyen et long terme et définir un plan d'actions pour corriger les inégalités

- ***Plan d'actions***
  - ✓ Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes
  - ✓ Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois de la fonction publique
  - ✓ Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale
  - ✓ Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes
  - ✓ Prévoir notamment des axes supplémentaires portant sur la gouvernance de la politique égalité professionnelle

1.3. Objectifs

- Le cadre légal est venu légitimer et sécuriser l'action des collectivités en matière d'égalité femmes-hommes avec les lois du 12 mars 2012, du 21 février 2014 et du 4 août 2014
- Le rapport prévu par l'article 61 de la loi de 2014 doit permettre de sensibiliser les élus.es. et agents.es. de la collectivité à l'égalité femmes-hommes, de porter et rendre visible ce sujet aux yeux de toutes et de tous
- Le rapport doit être présenter devant l'organe délibérant préalablement au débat sur le projet de budget, sans nécessité de débat, ni de vote
- Le cas échéant, une délibération permet toutefois d'attester de la 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
- Cette version de ce rapport a vocation à s'enrichir, à être complétée et améliorée au fil des années
- De nombreuses collectivités européennes et françaises se sont engagées pour l'égalité femmes-hommes depuis plusieurs années
- A moyen terme, ce rapport peut également être un outil pour analyser les finances de la collectivité sous l'angle de l'égalité femmes-hommes

Accusé de réception en préfecture
040-244000873-20240206-2024-004a-DE
Date de télétransmission : 13/02/2024
Date de réception préfecture : 13/02/2024

2. Références juridiques

2.1. Egalité femmes-hommes affirmée dans les textes

- Préambule de la constitution du 27 octobre 1946 (article 3) : « *La loi garantit à la femme dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme.* »
- Constitution du 4 octobre 1958 – article 1er : « *... la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales* » (modification constitutionnelle de 1999)
- Loi n° 72-1143 du 22 décembre 1972 relative à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes
- Article L.3221-2 du Code du Travail : « *Tout employeur assure, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.* »
- Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,
- Loi n° 83-635 du 13 juillet 1983 (dite loi Roudy) portant modification du Code du Travail et du Code Pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes
- Loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- Loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes

2.2. De l'égalité théorique à l'égalité réelle

- Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique
- Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013 ainsi que la circulaire du 8 juillet 2013 relative à la mise en œuvre du protocole dont l'objectif est de rendre effective l'égalité femmes-hommes dans la fonction publique
- Loi n° 2014-173 du 21 février 2014 qui fait de l'égalité femmes-hommes une priorité transversale de la Politique de la Ville
- Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes ainsi que le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales : obligation pour les communes et EPCI de plus de 20 000 habitants, les départements et les régions (préalablement au vote du budget)
- Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique,
- Décret n°2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'actions relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique
- Accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique
- Décret n°2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique

Accusé de réception en préfecture
040-244000873-20240206-2024-004a-DE
Date de télétransmission : 13/02/2024
Date de réception préfecture : 13/02/2024

3. Eléments de cadrage national et local

3.1. Quelques chiffres nationaux

	année de référence	femmes	hommes
taux d'activité en France	2021	64,60%	70,60%
temps partiel (population active)	2021	28,10%	7,60%
salaire mensuel net moyen (ETP) dans le secteur privé	2020	2 280,00 €	2 689,00 €
salaire mensuel net moyen (ETP) dans le secteur public	2019	2 205,00 €	2 524,00 €
montant brut mensuel moyen des retraites	2020	1 280,00 €	1 680,00 €

- Dans la fonction publique territoriale en 2020 :

  Les femmes sont âgées en moyenne de 57 ans et 2 mois. Elles représentent 61,3 % des agents réparties selon les critères suivants :

  - La catégorie
    - ✓ 69,4 % de catégorie A dont 52,2 % au grade d'administratrice
    - ✓ 57,3 % de catégorie B (principalement des filières sociale et administrative)
    - ✓ 60,6 % de catégorie C
  - La filière
    - ✓ 95,1 % relevant des filières sociales et médico-sociales
    - ✓ 82,8 % appartenant à la filière administrative
    - ✓ 41,4 % affecté à la filière technique
  - Le statut
    - ✓ 75,0 % relevant du statut de fonctionnaires
    - ✓ 22,0 % appartenant au statut de contractuels
    - ✓ 3,0 % autres (collaboratrices de cabinets, assistantes maternelles, apprenties)
  - Le temps partiel
    - ✓ 33,0 % des femmes
    - ✓ 11,0 % des hommes

- Dans la fonction élective au 1er janvier 2022 :

  La part des femmes parmi les élus locaux progresse sur le moyen terme mais reste loin de la parité dans les fonctions exécutives locales. Cette part est plus élevée parmi les jeunes élus : 45,3 % de femmes parmi les 18 à 39 ans pour une proportion moyenne de 41,5 % tous âges confondus.

  L'alternance obligatoire d'un homme et d'une femme dans la constitution des listes de candidats s'applique depuis 2014 aux communes de 1 000 habitants et plus. Cette obligation se traduit par un taux de féminisation de 48,3 % dans les communes de plus de 1 000 habitants. En deçà de ce seuil, la parité n'étant pas obligatoire, la part des femmes parmi les élus est de 37,5 %. Le taux de féminisation des conseillers départementaux est quant à lui de 50,0 %, traduisant l'obligation de présenter des binômes mixtes (hommes, femmes) de candidats. Celui des conseillers régionaux et territoriaux est de 48,5 %. Enfin, celui de conseillers communautaires se porte à 35,0 %.

  Pour les fonctions de présidence, les taux de féminisation sont en revanche plus faibles :

  - 31,6 % pour le conseil régional
  - 20,0 % pour le conseil général
  - 11,8 % pour le conseil communautaire

Accusé de réception en préfecture
040-244000873-20240206-2024-004a-DE
Date de télétransmission : 13/02/2024
Date de réception préfecture : 13/02/2024

Le taux moyen de féminisation des maires est de 20,1 %. Pour les communes de moins de 500 habitants, il est porté à 21,0 %. Il diminue avec la taille de la commune jusqu'à la strate de 30 000 à 100 000 habitants (15,7 %). Il augmente à nouveau pour les communes de 100 000 habitants et plus (23,8 % soit 10 femmes maires sur 42).

Plus on s'éloigne de cette fonction, plus les femmes sont présentes :

- 33,4 % parmi les premiers adjoints
- 42,3 % pour les deuxièmes adjoints
- 44,9 % parmi les autres adjoints et conseillers

- Taux de création d'entreprise par les femmes (au niveau national)

Les créations sous statuts juridiques de société ont augmenté plus vite que celles des microentrepreneurs en 2022. Les entrepreneurs sont moins jeunes et le plus souvent des femmes.

Les créations d'entreprises ont dépassé le million en 2022, pour la deuxième année consécutive selon l'INSEE. Après les crises à répétition (sanitaire et géopolitique), l'engouement ne faiblit pas. Ce sont les sociétés (SAS, SARL, etc...) qui influent les statistiques. Les sociétés représentent environ 30 % de l'ensemble des créations. En 2021, elles avaient progressé de 4,8 % devançant les microentrepreneurs. Ces derniers progressent de 2,8 % tandis que les entreprises individuelles classiques reculent de 7,4 %.

Le bilan 2022 dessine des tendances sectorielles. Les loisirs, le conseil aux entreprises, l'industrie connaissent des accélérations. Les créations dans les activités de loisirs, d'art et de spectacle ainsi que de conseil bondissent d'environ 25 %. Celles dans l'industrie et l'artisanat progressent de 18 %. A l'inverse, les créations dans le transport chutent de 34,5 %. La fenêtre d'opportunités ouverte par la crise sanitaire se referme.

Les radiations d'entreprises reflètent également ces soubresauts. Selon le bilan annuel du Conseil national des greffiers des tribunaux de commerce, il en est constaté un peu moins de 350 000 l'année dernière, soit une hausse de 11,6 % dont la moitié de fermetures volontaires.

La progression du nombre de femmes dans l'entrepreneuriat ne se dément pas. Elles sont désormais 43 % des microentrepreneurs et 55 % des créateurs d'entreprises. Dans les programmes d'accompagnement dans les quartiers, les femmes représentent 60 % des porteurs de projets. Cependant, deux plafonds de verre restent à briser : celui des secteurs d'activités et celui des sociétés. Le Conseil national des greffiers des tribunaux de commerce enregistre une progression de 33,4 % des femmes parmi les dirigeants des sociétés créées en 2022. Ce chiffre varie fortement selon les secteurs.

Dans la construction, les femmes représentent à peine 8,8 % des dirigeants ; 10,5 % dans les transports ; 17,5 % dans l'information et la communication. En revanche, elles sont majoritaires dans les services (53,9 %) et quasiment à parité dans la santé, l'action sociale et l'enseignement (47,6 %).

12 % des dirigeants de petites et moyennes entreprises (PME) [1] et d'entreprises de taille intermédiaires (ETI) [2] sont des femmes. Bien que les femmes représentent la moitié de la population active, elles sont en moyenne une sur dix à la direction des PME-ETI.

Par ailleurs, les dirigeantes possèdent des entreprises de plus petite taille en comparaison avec leurs homologues masculins (77 % de PME-ETI de moins de 50 salariés. En revanche, elles sont positionnées sur tous les secteurs d'activité (y compris industrie, BTP) dans des proportions néanmoins inférieures à celles des dirigeants.

La reprise familiale est une des voies privilégiées pour devenir dirigeant. Si de nombreuses dirigeantes de PME-ETI ont créé leur entreprise, une sur trois accède à la fonction en reprenant l'entreprise familiale. C'est une différence majeure avec les

[1] Dont le nombre de salariés varie entre 10 et 249 ainsi qu'un chiffre d'affaires inférieur à 50 millions d'euros

[2] Dont le nombre de salariés varie entre 250 et 4 999 ainsi qu'un chiffre d'affaires inférieur à 1,5 milliard d'euros

Accusé de réception en préfecture
040-244000873-20240208-2024-004a-DE
Date de télétransmission : 13/02/2024
Date de réception préfecture : 13/02/2024

dirigeants, davantage positionnés sur la reprise externe (un sur cinq) et moins présents sur la reprise familiale (un sur dix).

Les dirigeantes sont une majorité (61 %) à considérer comme facile l'accès au financement. Cette proportion est comparable à celle constatée chez les dirigeants (67 %). Les difficultés de financement sont tributaires de la taille, de l'âge de l'entreprise, de l'ancienneté des dirigeants, de la voie d'accès à la direction de l'entreprise (fondateur, repreneur familial ou externe). Les difficultés sont ainsi plus aigues pour les entreprises de petite taille, jeunes, dirigées par un chef d'entreprise moins expérimenté ayant créé son entreprise.

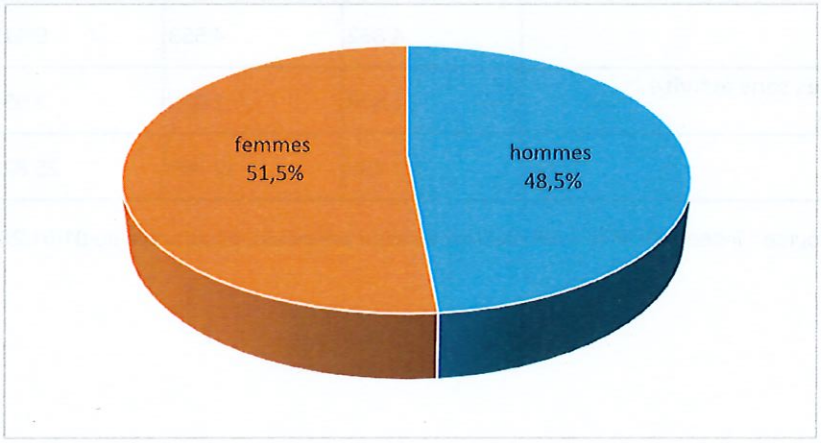
Enfin, le poids du genre reste prégnant pour le travail domestique et familial pour lequel les dirigeants peuvent moins s'appuyer sur leur conjoint. Les cheffes d'entreprises de plus de 10 salariés ont en moyenne 50 ans. Plus souvent célibataires ou divorcées que les hommes, elles ont en général moins d'enfants. Leur rémunération (salaires, dividendes, avantages en nature, etc...) apparait comme nettement plus faible que celle des dirigeants, quels que soient la taille de l'entreprise, le secteur d'activités et le taux de détention du capital. 25 % d'entre elles déclarent une rémunération annuelle inférieure à 50 000 €. Elles ne sont que 35 % à déclarer plus de 100 000 € par an. En revanche l'écart s'efface lorsque les dirigeantes sont à la tête de famille monoparentale (célibataires ou divorcées, seules à s'occuper de leurs enfants).

3.2. Contexte local de la communauté de communes des Grands Lacs

Le territoire de la communauté de communes des Grands Lacs comprend sept communes : Biscarrosse, Gastes, Luë, Parentis-en-Born, Sainte-Eulalie-en-Born, Sanguinet et Ychoux. Il rassemble 31 294 habitants (population INSEE fiche DGF 2023).

Les dernières données genrées datent de 2020 et font apparaître pour une population totale de 30 563 habitants :

- ✓ 14 837 hommes soit 48,5 %
- ✓ 15 726 femmes soit 51,5 %



Source : Insee – POPT3 - RP2020 exploitation principale, géographie au 01/01/2023

Accusé de réception en préfecture
040-244000873-20240206-2024-004a-DE
Date de télétransmission : 13/02/2024
Date de réception préfecture : 13/02/2024

- Répartition de la population par sexe et par tranches d'âge

	Femmes	Hommes	Ensemble	Part femmes %
0 à 14 ans	2253	2507	4 760	47,3%
15 à 29 ans	1632	1756	3 388	48,2%
30 à 44 ans	2764	2635	5 399	51,2%
45 à 59 ans	3284	3070	6 354	51,7%
60 à 74 ans	3749	3368	7 117	52,7%
75 à 89 ans	1817	1389	3 206	56,7%
90 ans ou plus	227	112	339	67,0%
Ensemble	15 726	14 837	30 563	51,5%

Source : Insee – POPT3 - RP2020 exploitation principale, géographie au 01/01/2023

- Répartition des catégories socio professionnelles par sexe

Catégorie socioprofessionnelle	Femmes	Hommes	Total	Part femmes
Agriculteurs exploitants	15	57	72	20,8%
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	517	837	1 354	38,2%
Cadres et professions intellectuelles supérieures	571	868	1 439	39,7%
Professions intermédiaires	1 748	1 750	3 498	50,0%
Employés	3 235	1 223	4 458	72,6%
Ouvriers	613	2 022	2 635	23,3%
Retraités	4 862	4 553	9 415	51,6%
Autres personnes sans activité professionnelle	1 878	1 079	2 957	63,5%
Total	13 439	12 389	25 828	52,0%

Source : Insee – POPT6 - RP2020 exploitation principale, géographie au 01/01/2023

Accusé de réception en préfecture
040-244000873-20240206-2024-004a-DE
Date de télétransmission : 13/02/2024
Date de réception préfecture : 13/02/2024

Catégorie socioprofessionnelle	Ensemble femmes	Grands Lacs	Landes	Ensemble hommes	Grands Lacs	Landes
Agriculteurs exploitants	15	0,10%	0,59%	57	0,46%	1,56%
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	517	3,48%	2,91%	837	6,76%	6,14%
Cadres et professions intellectuelles supérieures	571	3,85%	4,37%	868	7,01%	6,39%
Professions intermédiaires	1 748	11,77%	13,02%	1 750	14,13%	12,47%
Employés	3 235	21,79%	24,31%	1 223	9,87%	8,09%
Ouvriers	2 022	13,62%	5,17%	2 022	16,32%	21,47%
Retraités	4 862	32,75%	34,94%	4 553	36,75%	33,35%
Autres personnes sans activité professionnelle	1 878	12,65%	14,70%	1 079	8,71%	10,55%
Total	14 848	100,00%	100,00%	12 389	100,00%	100,00%

Source : Insee – POPT6 - RP2020 exploitation principale, géographie au 01/01/2023

- Taux d'activité des femmes

Tranche âge	Population	Actives	Taux d'activités
15 à 24 ans	1 099	409	37,2%
25 à 54 ans	5 494	4 954	90,2%
55 à 64 ans	2 319	1 130	48,7%
Total	8 912	6 493	72,9%

Source : Insee – EMPT2 - RP2020 exploitation principale, géographie au 01/01/2023

- Part des femmes et des hommes à temps partiel par tranche d'âge

Tranche âge	Femmes	Hommes	Total	Part femmes
15 à 24 ans	264	372	636	41,5%
25 à 54 ans	3 518	3 713	7 231	48,7%
55 à 64 ans	780	680	1 460	53,4%
Total	4 562	4 765	9 327	48,9%

Source : Insee – ACTT3 - RP2020 exploitation principale, géographie au 01/01/2023

Accusé de réception en préfecture
040-244000873-20240206-2024-004a-DE
Date de télétransmission : 13/02/2024
Date de réception préfecture : 13/02/2024

- Répartition des diplômes le plus élevé de la population non scolarisée de 15 ans et plus selon le sexe

	Femmes	Hommes	Total
Population non scolarisée de 15 ans ou plus	12 670	11 582	24 252
part des titulaires en %			
aucun diplôme ou certifcat d'études primaires	17,7%	13,9%	15,9%
BEPC, brevet des collèges ou DNB	7,3%	5,9%	6,7%
CAP, BEP ou équivalent	26,9%	32,2%	29,4%
Baccalauréat (général, technologique, professionnel)	20,8%	21,0%	20,9%
diplôme de l'enseignement supérieur bac + 2	12,5%	12,5%	12,5%
diplôme de l'enseignement supérieur bac + 3 ou + 4	9,1%	7,2%	8,2%
diplôme de l'enseignement supérieur bac + 5 ou plus	5,6%	7,3%	6,4%

Source : Insee – FORT2 - RP2019 exploitation principale, géographie au 01/01/2022

- Salaire net horaire moyen total selon la catégorie socioprofessionnelle en 2021

Catégories socio-professionnelles	Femmes	Hommes	Ecart femmes / hommes
cadres, professionnelles intellectuelles supérieures et chefs d'entreprise salariés	21,60 €	26,20 €	-18%
professions intermédiaires	14,50 €	16,50 €	-12%
employés	10,90 €	11,50 €	-5%
ouvriers	10,40 €	12,10 €	-14%

Champ : secteur privé et entreprises publiques hors agriculture, catégorie socioprofessionnelle du poste principal occupé par le salarié dans l'année

Source : Insee – SALG1 - bases tous salariés – fichier salariés au lieu de résidence géographique au 01/01/2023

- Salaire net horaire moyen total selon la tranche d'âge en 2021

Tranche d'âge	Femmes	Hommes	Ecart femmes / hommes
18 à 25 ans	10,20 €	10,50 €	-3%
26 à 50 ans	12,80 €	15,00 €	-15%
Plus de 50 ans	13,60 €	18,40 €	-26%

Champ : secteur privé et entreprises publiques hors agriculture

Source : Insee – SALT1 – bases tous salariés – fichier salariés au lieu de résidence géographique au 01/01/2023

Accusé de réception en préfecture
040-244000873-20240206-2024-004a-DE
Date de télétransmission : 13/02/2024
Date de réception préfecture : 13/02/2024

3.3. Initiatives soutenues par la collectivité

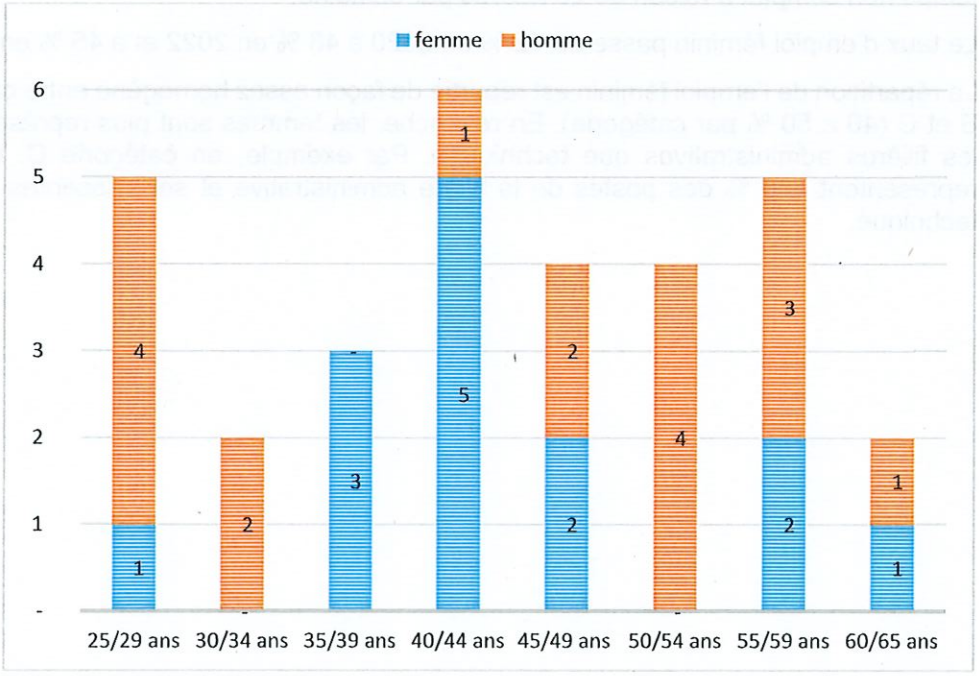
- Soutien de la collectivité à des associations ou conduite d'actions en faveur des personnes éloignées de l'emploi dont les femmes (Initiative Landes, Mission Locale, Association d'Entr'Aide, les Chemins d'Insertion des Grands Lacs, ADIE (microcrédits)
- Mise en place ou soutien de la collectivité par des actions sur la mixité des métiers et la diversification des choix professionnels
- Information des nouveaux arrivants sur les associations et les réseaux pouvant faciliter l'insertion sociale et professionnelle : participation au forum de l'emploi saisonnier, publication des offres d'emploi sur le site internet de la collectivité ainsi que le panneau d'affichage extérieur de la collectivité
- Conduite d'une politique en faveur de l'entrepreneuriat notamment des actions visant à développer l'entrepreneuriat féminin
- Lors de la réunion interservices du 19 décembre 2023 regroupant l'ensemble des agents de la collectivité, l'ordre du jour portait sur l'intervention de la Cheffe de projet égalité professionnelle femmes/hommes de la Direction départementale de l'emploi du travail, de la solidarité et de la protection des populations pour une sensibilisation relative à la lutte contre les discriminations.

4. Diagnostic interne relatif à la politique de ressources humaines de la collectivité employeuse en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les chiffres présentés sont issus des données du service des ressources humaines au 31 décembre 2023.

4.1. Répartition globale femmes/hommes

Les tranches d'âge de la structure par sexe sont les suivantes :



Accusé de réception en préfecture
040-244000873-20240206-2024-004a-DE
Date de télétransmission : 13/02/2024
Date de réception préfecture : 13/02/2024

La répartition globale des effectifs par sexe et par âge :

	25/29 ans	30/34 ans	35/39 ans	40/44 ans	45/49 ans	50/54 ans	55/59 ans	60/65 ans	Total
femme	1	-	3	5	2	-	2	1	14
homme	4	2	-	1	2	4	3	1	17
total	5	2	3	6	4	4	5	2	31
% femmes	20%	0%	100%	83%	50%	0%	40%	50%	45%

Les effectifs de la communauté de communes comptent 45 % de femmes. Ceci est inférieur à la moyenne nationale (61,3 %). Toutefois, cela reste relatif au regard du nombre total d'agents. La tranche d'âge 35/39 ans et de 40/44 ans sont celles dans lesquelles les femmes sont le plus représentée (respectivement 100 % et 83 % de l'effectif dans ces tranches). Les tranches 45/49 ans et 60/65 ans arrivent en troisième position (50 %). La tranche 55/59 ans se positionne en quatrième position avec 40 % de l'effectif. Le taux le plus bas de représentativité (20 %) concerne la tranche de 25/29 ans. Il est à noter que les tranches 30/34 ans et 50/54 ans sont absentes du panel.

Cela tient également au fait qu'historiquement la communauté de communes a été constituée à partir de la reprise de la compétence voirie et de la création d'un service technique ainsi que de métiers où les femmes sont moins représentées.

Il faut toutefois noter que lors des cinq recrutements en 2022, deux femmes ont été recrutées : une en catégorie A en filière technique et une en catégorie B en filière administrative.

En 2023, sur deux recrutements, les deux postes ont été pourvues par des femmes : une en catégorie A en filière technique et une en catégorie C en filière administrative sur un temps non complet à raison de 28 heures par semaine.

Le taux d'emploi féminin passe de 42 % en 2020 à 43 % en 2022 et à 45 % en 2023.

La répartition de l'emploi féminin est répartie de façon assez homogène entre catégories A, B et C (40 à 50 % par catégorie). En revanche, les femmes sont plus représentées dans les filières administratives que techniques. Par exemple, en catégorie C, les femmes représentent 100 % des postes de la filière administrative et sont absentes de la filière technique.

Accusé de réception en préfecture
040-244000873-20240206-2024-004a-DE
Date de télétransmission : 13/02/2024
Date de réception préfecture : 13/02/2024

4.2. Effectifs par catégories et filières

catégorie statutaire	filière statutaire	femmes	hommes	total	% femmes
A	administrative	1	0	1	100%
	technique	3	4	7	43%
sous-total		4	4	8	50%
B	administrative	3	2	5	60%
	technique	1	4	5	20%
sous-total		4	6	10	40%
C	administrative	6	0	6	100%
	technique	0	7	7	0%
sous-total		6	7	13	46%
TOTAL		14	17	31	45%

Les pourcentages de femmes (45 % au total) ont un taux de représentativité le plus important en catégorie A (50 %). La catégorie C arrive en deuxième position (46 %). La catégorie B a une moindre représentativité féminine (40 %).

4.3. Types d'emplois

Titulaire/Non titulaire	Type de recrutement	femmes	hommes	total	% femmes
non titulaire	CDD - article 3-3 2ème - absence cadre d'emplois répondant au besoin	5	5	10	50%
sous-total		5	5	10	50%
titulaire	fonctionnaire sur emploi permanent	8	10	18	44%
	emploi fonctionnel	1	2	3	33%
sous-total		9	12	21	43%
TOTAL		14	17	31	45%

Accusé de réception en préfecture
040-244000873-20240206-2024-004a-DE
Date de télétransmission : 13/02/2024
Date de réception préfecture : 13/02/2024

4.4. Durée et organisation du travail

catégorie statutaire	filière statutaire	femmes	hommes	total	% femmes
A	temps partiel	0	0	0	0%
	temps complet	4	4	8	50%
sous-total		4	4	8	50%
B	temps partiel	0	0	0	0%
	temps complet	4	6	10	40%
sous-total		4	6	10	40%
C	temps partiel (25 h)	1	0	1	100%
	temps partiel (28 h)	1	0	1	100%
	temps complet	4	7	11	36%
sous-total		6	7	13	46%
TOTAL		14	17	31	45%

4.5. Compte épargne temps

catégorie statutaire	filière statutaire	femmes	hommes	total	% femmes
A	administrative	1	0	1	100%
	technique	2	3	5	40%
sous-total		3	3	6	50%
B	administrative	1	0	1	100%
	technique	1	3	4	25%
sous-total		2	3	5	40%
C	administrative	5	0	5	100%
	technique	0	4	4	0%
sous-total		5	4	9	56%
TOTAL		10	10	20	50%

Accusé de réception en préfecture
040-244000873-20240206-2024-004a-DE
Date de télétransmission : 13/02/2024
Date de réception préfecture : 13/02/2024

4.6. Embauches et départs

Embauches

catégorie statutaire	type de recrutement	femmes	hommes	total	% femmes
A	recrutement direct	1	0	1	100%
sous-total		1	0	1	100%
B	recrutement direct	0	0	0	0%
sous-total		0	0	0	0%
C	recrutement direct	1	0	1	100%
sous-total		1	0	1	100%
TOTAL		2	0	2	100%

Départs

Aucun départ n'a eu lieu.

4.7. Avancements d'échelon/grade et promotions

Avancements	femmes	hommes	total	% femmes
échelon	0	2	2	0%
grade	2	0	2	100%
TOTAL	2	2	4	50%

4.8. Rémunérations horaires moyennes nettes par statut

catégorie statutaire	Statut	femmes	hommes	Ecart femmes/hommes
A	Fonctionnaire	25 €	30 €	-17%
	non titulaire	23 €	22 €	5%
B	Fonctionnaire	15 €	17 €	-12%
	non titulaire	13 €	13 €	0%
C	Fonctionnaire	12 €	14 €	-14%
	non titulaire	9 €	- €	0%

Ces écarts sont à considérer au regard de la répartition des effectifs femmes/hommes par tranche d'âge (cf. tableau p.11) : les hommes sont plus représentés dans les tranches les plus âgées (45 à 65 ans) : 59 % ont plus de 45 ans contre 29 % pour les femmes.

Les indices de rémunération tiennent compte de cette ancienneté relative plus importante chez les hommes.

Accusé de réception en préfecture
040-244000873-20240206-2024-004a-DE
Date de télétransmission : 13/02/2024
Date de réception préfecture : 13/02/2024

4.9. Nombre de jours de formations

catégorie statutaire	type de formation	femmes	hommes	total	Part femmes
A	professionnelle	10	6	16	63%
sous-total		10	6	16	63%
B	préparation concours	1	0	1	100%
sous-total		4	10,5	14,5	28%
C	professionnelle	10	11,5	21,5	47%
sous-total		10	16,5	26,5	38%
TOTAL		24	33	57	42%

5. Plan d'actions

La rémunération effective

Objectifs de progression	Actions	Indicateurs chiffrés
Assurer l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes lors de l'intégration au sein de la collectivité	Réaliser un contrôle périodique comparatif des salaires d'intégration	Nombre de contrôles réalisés *En 2023, 2 procédures d'embauches dont 2 femmes (catégorie A et catégorie C)*
Veiller à la politique RH en pointant les critères d'évolution de carrière Hommes Femmes	Réaliser une analyse triennale et un suivi des évolutions de carrières des femmes et des hommes, quel que soit leur temps de travail	- Analyse des salaires de base et primes (RIFSEEP et CIA) par sexe - Durée moyenne entre deux augmentations par sexe *Etablissement d'une grille salariale afin de s'assurer du respect d'une équité par catégorie et fonctions similaires*

Les conditions de travail

Objectifs de progression	Actions	Indicateurs chiffrés
Favoriser la prise en compte par les responsables de service du facteur égalité femme / hommes dans la prise de poste	Intégrer l'entretien annuel des responsables de service de l'analyse de l'adéquation entre l'égalité professionnelle et les conditions de travail dans la collectivité	Nombre d'entretiens ayant intégré cette analyse par an *En 2023, 28 entretiens professionnels réalisés* *Recours au service conseil en organisation du centre de gestion des Landes avec un entretien individuel d'une heure pour l'ensemble des agents quelque soit leur ancienneté ou leur devenir dans la structure*

Accusé de réception en préfecture
040-244000873-20240206-2024-004a-DE
Date de télétransmission : 13/02/2024
Date de réception préfecture : 13/02/2024

Faciliter l'accès de tous les agents à tous les postes de travail	Etudier les postes en vue d'améliorer leur ergonomie et de les aménager, le cas échéant de lever les contraintes sexuées d'accessibilité	Nombre d'études de poste réalisées et nombre de postes aménagés
S'assurer que l'organisation du travail prenne en compte la thématique de l'égalité professionnelle et de la mixité	Mettre en place un dispositif d'aménagement d'horaires (ex : horaires variables, télétravail, partage volontaire d'un poste à temps plein…) et permettre ainsi aux agents d'aménager leurs horaires en fonction de leurs contraintes personnelles, tout en tenant compte des nécessités du bon fonctionnement de la collectivité	- Nombre de dispositifs d'aménagements d'horaire mis en place *Depuis la création de la structure, tous les agents bénéficient d'aménagements d'horaire tout en respectant la continuité de service public* *Organisation du temps de travail sur 4 jours ou 4,5 jours* - Nombre d'agents ayant bénéficier de ces dispositifs *L'ensemble des agents de la collectivité soit 31 agents* - Nombre de personnes en télétravail *Depuis le 1er juin 2021 : accord cadre télétravail de façon pérenne pour 13 agents dont 6 femmes*
	Développer l'utilisation des nouvelles technologies, afin d'éviter au maximum des déplacements professionnels	Nombre de téléconférences mises en œuvre *Depuis 2021, systématisation des visioconférences dès que c'est possible*
Agir contre les discriminations	Organiser une intervention de la Cheffe de projet égalité professionnelle femmes-hommes de la direction départementale de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations	*Intervention de deux heures lors de la réunion interservices du 19 décembre 2023 à laquelle participe l'ensemble des agents de la collectivité*

Le recrutement

Objectifs de progression	Actions	Indicateurs chiffrés
Veiller à la neutralité de la procédure de recrutement dans la collectivité	Rédiger dans chaque annonce d'emploi, un paragraphe réaffirmant les valeurs de la collectivité et notamment son engagement en matière d'égalité professionnelle F/H et de mixité	Nombre d'annonces d'emploi ayant intégrées ce paragraphe *En 2023, les 2 annonces déposées intégraient la neutralité de la procédure*

Accusé de réception en préfecture
040-244000873-20240206-2024-004a-DE
Date de télétransmission : 13/02/2024
Date de réception préfecture : 13/02/2024

La santé et la sécurité au travail

Objectifs de progression	Actions	Indicateurs chiffrés
Sélectionner et relayer les campagnes institutionnelles de communication relative à la santé dans la collectivité	Nombre de campagnes de communication relayées	*Depuis 2021, dans le cadre de la crise sanitaire, invitation au maintien du respect des gestes barrières, mises à disposition d'autotest, de gel hydroalcoolique, de produits désinfectants*
Assurer une meilleure implication des responsables de service ou service RH dans la santé et la sécurité au travail de leurs équipes	Formaliser dans le cadre de l'entretien professionnel un temps d'échange sur les besoins d'aménagement de poste et les contraintes rencontrées par l'agent	Nombre d'entretiens ayant abordé cette thématique
	Proposer un dispositif de formation à destination des responsables de service ou service RH sur la thématique de l'égalité professionnelle et de la santé au travail	Nombre de responsables de service ou de membres du service RH formés

La formation

Objectifs de progression	Actions	Indicateurs chiffrés
Favoriser la réadaptation à leur poste de travail des agents qui ont bénéficié d'une absence prolongée pour raison familiale (possibilité de déterminer une durée minimale d'absence)	Dans le cadre de l'entretien professionnel, déterminer d'un commun accord des formations dont l'agent sera bénéficiaire dans l'année suivant son retour au sein de la collectivité	Proportion d'agents revenant de congé familial et ayant suivi une formation au cours de l'année suivante.
Favoriser l'évolution professionnelle après une absence liée à la parentalité d'au moins 12 mois	Dans le cadre de l'entretien professionnel, déterminer en accord avec l'agent la mise en place de périodes de professionnalisation.	Nombre de périodes de professionnalisation mises en place.

L'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

Objectifs de progression	Actions	Indicateurs chiffrés
Faciliter la gestion de la parentalité au sein de la collectivité	Mettre en place un dispositif d'aménagement d'horaires (ex : horaires variables, télétravail, partage volontaire d'un poste à temps plein…) et permettre ainsi aux agents d'aménager leurs horaires en fonction de leurs contraintes personnelles, tout en tenant compte des nécessités du bon fonctionnement de la collectivité	- Nombre de dispositifs d'aménagements d'horaires mis en place - Nombre d'agents ayant bénéficier de ces dispositifs - Nombre de personnes en télétravail *Depuis le 1er juin 2021 : accord cadre télétravail de façon pérenne pour 13 agents dont 6 femmes*

Accusé de réception en préfecture
040-244000873-20240206-2024-004a-DE
Date de télétransmission : 13/02/2024
Date de réception préfecture : 13/02/2024

	Développer l'utilisation des nouvelles technologies, afin d'éviter au maximum des déplacements professionnels	Nombre de postes équipés

La lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations

Le Centre de gestion des Landes envisage la mise en place un dispositif de signalement mutualisé auquel l'ensemble des collectivités landaises pourront prétendre via une convention d'adhésion. La communauté de communes des Grands Lacs étudiera ce dispositif et envisage d'y adhérer.

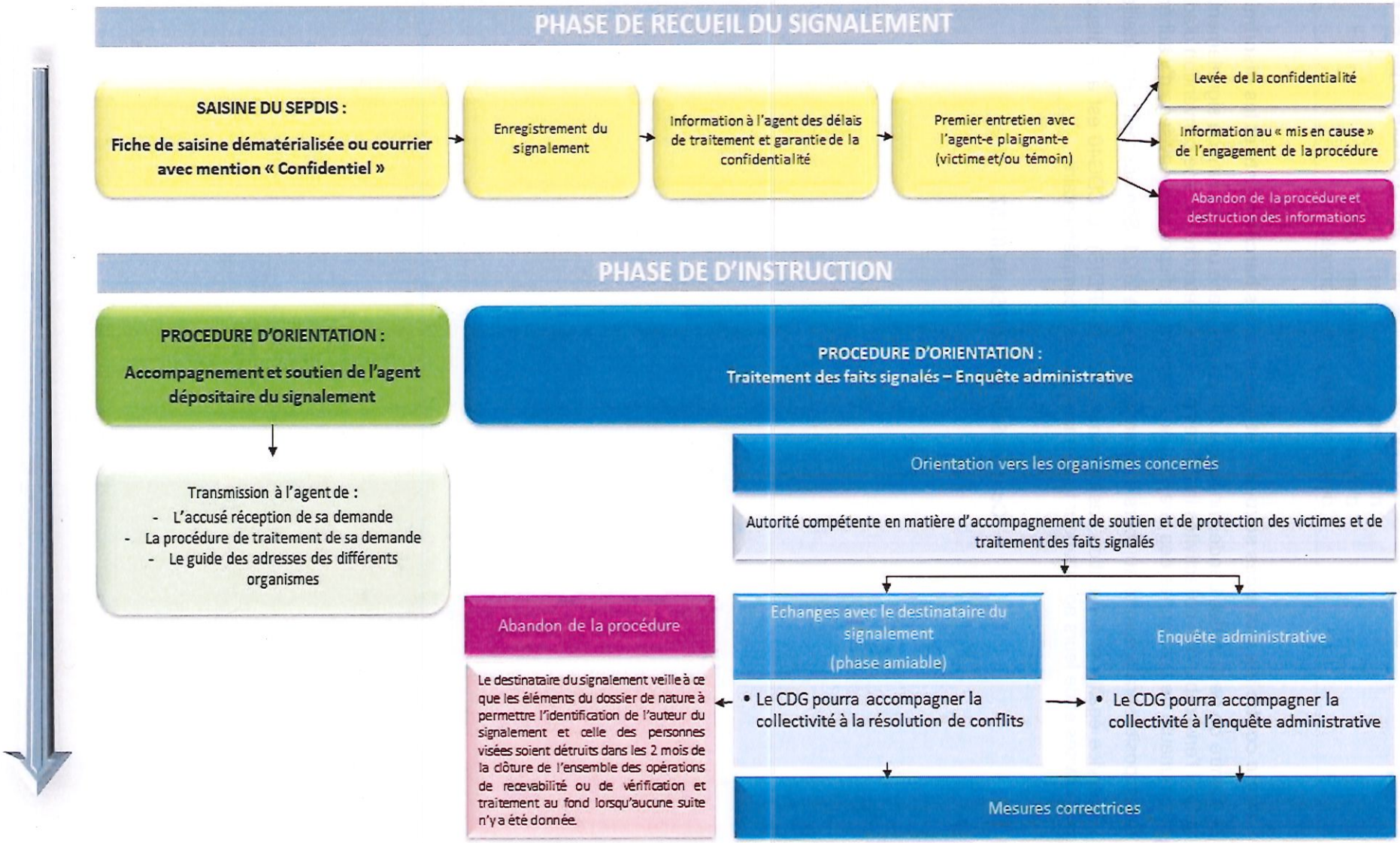
Ce dispositif sera présenté au cours du premier semestre 2021. Son descriptif est détaillé ci-après.

Le service égalité et prévention des discriminations (SEPDIS) du CDG40 est à la disposition des collectivités et de leurs agents pour tout renseignement complémentaire.

Contact SEPDIS : 05 58 85 81 57

Accusé de réception en préfecture
040-244000873-20240206-2024-004a-DE
Date de télétransmission : 13/02/2024
Date de réception préfecture : 13/02/2024

PROCEDURE DE SIGNALEMENT MUTUALISE DU CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DES LANDES



Accusé de réception en préfecture
040-244000873-20240206-2024-004a-DE
Date de télétransmission : 13/02/2024
Date de réception préfecture : 13/02/2024

6. Lexique

- **Discriminations** : inégalité de traitement fondée sur un des 23 critères prohibés par la loi. Elle peut notamment porter sur le sexe. Considérée comme un délit par le droit français, elle peut être directe (délibérée), indirecte (mesure apparemment neutre mais écartant une personne ou un groupe d'un droit ou d'un service) et systématique (favorisée par un système, des habitudes, des usages, des manières de faire, ...)

- **Disparité** : écart dans tout domaine. Se dit en particulier en termes de rémunération

- **Egalité** : principe constitutionnel selon lequel chaque individu est investi des mêmes droits et des mêmes obligations. Elle n'implique pas que les femmes et les hommes soient identiques mais qu'ils aient des possibilités égales. « il s'agit d'un droit fondamental pour tous et toutes qui constitue une valeur capitale pour la démocratie. Afin d'être pleinement accompli, ce droit ne doit pas être seulement reconnu mais il doit être effectivement exercé et concerner tous les aspects de la vie : politique, économique, sociale et culturelle » (charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale – distinction existante entre égalité formelle et égalité réelle)

- **Equité** : principe selon lequel tous les individus sont traités de manière juste, ce qui n'implique pas d'être traités de la même manière (notions d'inégalités justes, de discrimination positive, ...)

- **Genre** : évoque les rôles qui sont déterminés socialement, les comportements, les activités et les attributs qu'une société considère comme appropriés pour les femmes et les hommes

- **Mixité** : suppose la présence ou la participation de personnes des deux sexes sans que la répartition en soit obligatoirement égale

- **Parité** : suppose une répartition égale entre le groupe des femmes et celui des hommes. Elle a été instituée dans le domaine politique dans le cadre de la loi sur la parité. En soi, elle représente une forme de discrimination positive

- **Plafond de verre** : expression renvoyant aux obstacles invisibles illustrant le niveau de responsabilité au-delà duquel il devient difficile pour une femme d'évoluer dans une organisation, et ce pour des raisons de représentations et de préjugés

- **Quota** : détermination d'une proportion ou d'un nombre défini de postes ou de sièges réservés à un groupe particulier pour corriger un déséquilibre antérieur

- **Stéréotype** : croyances partagées, et très souvent négatives, à propos des caractéristiques, compétences et comportements de groupes d'individus. Les stéréotypes filtrent notre perception de la réalité et nous amènent à croire que l'appartenance à un groupe (sexe, nationalité, couleur de peau, profession, pratiques alimentaires, vestimentaires, lieu d'habitation...) réduit les individus aux caractéristiques de ces groupes

Accusé de réception en préfecture
040-244000873-20240206-2024-004a-DE
Date de télétransmission : 13/02/2024
Date de réception préfecture : 13/02/2024