



RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIERE D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE LA COMMUNAUTE DE COMMUNES MACS

La loi n° 2014-873 du 4 août 2014 a introduit l'obligation, pour les communes et EPCI de plus de 20 000 habitants, de présenter un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes préalablement aux débats sur le projet de budget, et ce depuis le 1^{er} janvier 2016.

En effet, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est une priorité nationale. Dans cette optique, la fonction publique se devait d'être exemplaire en la matière, à la fois dans les politiques qu'elle conduit et dans la gestion de ses ressources humaines.

Pourtant, le constat au sein de la fonction publique territoriale est plutôt mitigé. Si les effectifs sont majoritairement féminins (61% de femmes pour 39% d'hommes), de fortes disparités perdurent au niveau de l'accès aux métiers d'une part, et à l'accès aux emplois de direction, d'autre part. Plusieurs études menées ont conclu

que le statut de la fonction publique ne protège pas des inégalités de déroulement de carrière et de rémunération.

Ce onzième rapport s'appuie sur un certain nombre d'indicateurs prévus dans le protocole d'accord national relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 8 mars 2013. Ces indicateurs relatifs au personnel de la Communauté de communes, présentés en annexe au présent rapport, permettent à la fois de faire un constat de la situation actuelle, mais aussi de suivre et évaluer sur le long terme l'impact de nos politiques sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. En effet, suite à la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, les EPCI de plus de 20 000 habitants doivent en plus du présent rapport, élaborer un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce plan d'action pluriannuel d'une durée maximale de trois ans a été élaboré en corrélation avec les lignes directrices de gestion.

Au-delà des obligations légales et réglementaires, l'élaboration de ce rapport est l'occasion de s'interroger sur le rôle de la collectivité dans la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Enclencher une démarche de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, c'est:

- agir sur la promotion du bien-être au travail pour tous les agents,
- avoir un rôle d'exemplarité sur l'ensemble de la société,
- mettre en cohérence notre action interne avec la vocation d'intérêt général de nos politiques publiques,
- moderniser la gestion de nos ressources humaines pour donner une image positive de la collectivité.

Au-delà du rapport annuel 2025, le plan d'action mis à jour pour 2024-2026 indique les mesures que s'est engagée à prendre la collectivité, les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et le calendrier. Les axes de travail portent sur les écarts de rémunération, l'accès égal aux emplois, l'articulation entre vie professionnelle et personnelle, la prévention des discriminations, violence, harcèlement, agissements sexistes...

1/ Rapport de situation comparée de l'égalité professionnelle femmes - hommes

Des effectifs liés à l'effet structurel des filières

Lors du premier rapport en 2015, les hommes représentaient 55% des effectifs de MACS. En 2025, l'analyse de la structure des personnels de MACS montre que l'équilibre des effectifs féminins et masculins s'est réalisé (50% de femmes pour 50% d'hommes) ce qui est loin du niveau national, où les femmes sont majoritaires dans les effectifs de la fonction publique territoriale (61%).

L'analyse des filières, corrélée à celle des compétences de MACS, explique cette situation. En effet, depuis 2015, les compétences de MACS sont plus axées sur les services techniques majoritairement masculins. Mais les prises de compétences, l'accroissement des effectifs et la structuration de l'administration ont contribué à modifier les choses et ont augmenté la part des femmes.

Sur les 115 hommes de la collectivité, 99 sont issus de la filière technique. Traditionnellement, cette filière regroupe principalement des effectifs masculins, surreprésentés dans les formations initiales techniques mais aussi dans les concours d'accès à la fonction publique de la filière technique. A titre d'illustration, 80% des inscrits au concours de technicien 2023 étaient des hommes, tandis que 87% des inscrits au concours de rédacteur 2023 étaient des femmes.

Toutefois, cette proportion d'hommes dans la filière technique est nettement supérieure au niveau national qui compte 59% d'hommes dans la filière technique contre 74% au sein de MACS. Néanmoins, les emplois techniques se sont féminisés au sein de MACS. Dans la croissance des effectifs de MACS, le nombre de femmes de la filière technique a augmenté de 110% alors qu'il a augmenté de 75% dans la filière administrative.

Par ailleurs, il convient de noter la présence de femmes à des postes clés en matière technique (direction générale des services techniques, chef de service patrimoine).

Parallèlement, les effectifs de MACS présentent des situations déséquilibrées dans certains métiers : par exemple, le service voirie patrimoine compte 90% d'hommes pour 10% de femmes alors que les services liés à la petite enfance comptent 100% d'effectifs féminins. Ces disparités sont identiques à celles relevées au niveau national.

Des recrutements sans discrimination

La politique de recrutement ne peut pas être mise en cause dans cette absence de parité au sein des filières. Aucune discrimination n'est pratiquée à l'embauche. Les offres d'emplois en mobilité interne ou externe ne comportent aucune mention restrictive en matière de candidatures masculines ou féminines. Mais il faut souligner que les candidatures reçues au service Ressources Humaines, que ce soit en réponse à une offre d'emploi ou en candidature spontanée, sont-elles mêmes déséquilibrées en matière de parité. Par exemple, la diffusion d'une offre

d'emploi à vocation technique suscite systématiquement des candidatures majoritairement masculines.

Une majorité de femmes sur les emplois d'encadrement supérieur et de direction

Les emplois à responsabilité (direction et chefs de service) au sein des services de MACS comptent une large part de femmes (57%), ce qui est à souligner car cette situation est très différente des emplois territoriaux au niveau national. En effet, le taux de féminisation des emplois d'encadrement et de direction n'est que de 35% dans la fonction publique territoriale.

Par ailleurs, si dans la fonction publique territoriale, les emplois fonctionnels sont à plus de 70% occupés par des hommes, la parité est de mise au sein de MACS. La situation de la collectivité est donc conforme à l'article 82 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, qui oblige à un équilibre de chaque sexe dans les nominations dans les emplois de direction.

Un temps de travail non subi

Le recours au temps partiel à MACS est majoritairement féminin, néanmoins les femmes y ont moins recours qu'au niveau national. 8% des femmes sont à temps partiel contre 26% au niveau national ; 2% des hommes de MACS sont à temps partiel contre 9% au niveau national.

Les temps non complets au sein de MACS sont totalement féminins. Néanmoins ils se sont fortement résorbés, car la part des emplois féminins à temps non complet est passée de 11% à 2,5%, soit 3 agents ; la part des hommes à temps non complet est passée de 6,5% à 0%. Ces emplois féminins à temps non complets sont présents majoritairement dans le secteur de la petite enfance. Un travail sur le projet de service est en cours pour les résorber. Un poste passera à temps complet au 1^{er} janvier 2026 et le second évoluera selon la réorganisation à venir.

Des promotions professionnelles équitables

Les promotions professionnelles ne sont jamais soumises au temps de présence de l'agent sur l'année: ainsi les femmes en congés maternité ou parental ne subissent pas de discrimination en termes d'évolution de carrière ou d'avancement de grade.

Globalement entre 2020 et 2025, les avancements de grade des catégories C et B ont été identiques entre les hommes et les femmes (22 avancements de grade en catégorie C féminins / 23 masculins ; 6 en catégorie B féminins / 6 masculins).

Des écarts de rémunération qui s'estompent en catégorie B et C

Entre 2015 et 2025, les rémunérations au sein de MACS ont connu plusieurs évolutions. La mise en place du RIFSEEP avec des critères de cotation des postes liés au niveau de responsabilité et d'expertise a vocation à gommer petit à petit les « effets filière » que l'on connaissait jusque-là.

En effet, traditionnellement, les effectifs de la filière technique bénéficiaient de rémunérations supérieures aux effectifs des filières administratives ou médico-sociales. Les nouveaux recrutements basés sur le RIFSEEP ont permis d'estomper cet effet filière dans les catégories B et C. Par ailleurs, des mesures catégorielles de revalorisation ont bénéficié aux catégories B et C. Les écarts de rémunération ont ainsi été diminués de 50% environ, même si les hommes restent encore mieux rémunérés que les femmes.

Toutefois, certains métiers devenant en tension sur le marché du travail viennent complexifier l'attribution équitable du RIFSEEP, s'agissant principalement de postes masculins à vocation techniques.

Dans les services de MACS, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes restent néanmoins importants en catégorie A. Plusieurs facteurs peuvent l'expliquer.

L'ancienneté des femmes est moins importante dans les différentes catégories, ce qui explique en partie les écarts de rémunération liés aux grilles indiciaires (par exemple, 12 ans d'ancienneté en moyenne pour les femmes de catégorie A contre 20 ans pour les hommes).

En 2019, l'intégration de la filière médico-sociale en catégorie A, majoritairement féminine, a creusé l'écart de rémunération hommes-femmes. En effet, les grilles indiciaires de cette filière sont inférieures aux autres et la remise à niveau va s'étaler sur plusieurs années. Les niveaux de primes, avant le RIFSEEP, étaient également plus bas que les autres filières.

Conciliation entre vie personnelle ou professionnelle

Les possibilités offertes par la Communauté de communes pour aménager son temps de travail en fonction de ses contraintes professionnelles et personnelles sont absolument identiques pour les femmes et les hommes. Aucune discrimination n'est effectuée entre femmes et hommes dans l'attribution des jours d'aménagement du temps de travail (ATT) le mercredi ou des congés scolaires par exemple.

2/ Politique mise en place au niveau des ressources humaines de MACS pour favoriser l'égalité professionnelle

Le premier plan d'action mis en place pour 2021-2023, puis le second pour 2024-2026, validés en comité technique, ont eu vocation à permettre à la collectivité d'agir à son niveau pour l'égalité professionnelle autour de 4 axes.

Axe 1

Évaluer, prévenir et le cas échéant, traiter des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

La politique mise en place au niveau des rémunérations est de deux ordres : d'une part, l'adoption du RIFSEEP qui fixe le niveau des primes selon les fonctions, les sujétions et l'expertise, de ce fait l'effet lié aux filières est gommé; d'autre part, la mise en place d'un niveau de prime lié au poste lors des recrutements sans tenir compte de la filière.

Axe 2

Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique

L'égal accès des femmes et des hommes aux emplois est garanti par la procédure de recrutement, depuis la rédaction de l'offre d'emploi jusqu'au choix du candidat.

Par ailleurs, les critères d'avancements de grade et de promotion interne qui ont été définis dans les lignes directrices de gestion sont garants de l'égalité professionnelle. La politique RH en la matière est de garantir que l'examen du dossier se fasse sur des critères totalement équitables et transparents, en fonction du parcours de l'agent, les formations réalisées, l'engagement professionnel, etc., sans qu'aucune discrimination liée au sexe, à la filière, ne puisse interférer.

Une communication plus importante au niveau des hommes de la filière technique est assurée par le service Ressources Humaines afin de les inciter au passage des examens professionnels, suite au constat que les avancements de grade des hommes étaient plus liés à l'ancienneté qu'à l'examen.

Axe 3

Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

Le télétravail voté en 2019 au sein de MACS s'est mis en place au sein des services de manière massive à l'issue de la crise sanitaire en 2020 : en 2025, près de 150 agents y ont eu recours de manière régulière.

Le bilan réalisé auprès des agents est un taux de satisfaction maximal en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale : le temps de trajet gagné, l'organisation familiale facilitée, les économies sur le budget transport, etc.

Grâce au développement de formations internes et en distanciel, l'offre de formation est rendue plus accessible pour les agents ayant des contraintes horaires ou de déplacement. La collectivité s'est dotée d'un réseau de formateurs internes afin de dispenser sur site, sans contrainte horaire ni de déplacement, les formations nécessaires à l'exercice professionnel : prévention des risques physiques, sauveteur secouriste du travail, outils informatiques et bureautiques, ...

Grâce à l'expertise des professionnels de la petite enfance travaillant dans les services de MACS, des mesures de soutien à la parentalité sont travaillées en fonction des besoins des agents : information sur les modes de garde, l'organisation personnelle...

Axe 4

Prévenir et traiter les discriminations, actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

Un dispositif de signalement et de traitement des discriminations, violence, harcèlements... a été mis en place : un conventionnement a été effectué avec le centre de gestion pour la mise à disposition d'un référent harcèlement, d'un référent signalement, d'un référent alerte et d'un médiateur. Les modalités d'accès à ces dispositifs de signalement ont été adressés à tous les agents individuellement et rendus accessibles sur l'intranet dédié aux agents.

Un partenariat s'est tissé avec la cheffe de projet égalité professionnelle femmes-hommes de la DDETSPP (direction départementale de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations) qui anime un réseau de professionnels référents dans les collectivités territoriales des Landes, autour de formations et outils communs notamment.

Une sensibilisation aux violences sexuelles et sexistes a été faite en 2025 à l'ensemble des agents.

Les 4 axes déclinés dans les plan d'action 2021-2023 puis 2024 - 2026, se poursuivent selon le calendrier défini.

AXE DE TRAVAIL	OBJECTIF POURSUIVI	MESURES MISES EN OEUVRE	INDICATEUR DE SUIVI	MOYENS	CALENDRIER
Évaluer, prévenir et traiter des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes	Prévenir les écarts de rémunération	Appliquer à l'embauche une égalité de prime basée uniquement sur les fonctions et la catégorie	Suivi de l'écart des rémunérations à l'embauche	Délibération sur le RIFSEEP Contrôle par la DRH du respect de la mesure	Mise en œuvre à compter de 2021
Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux grades et emplois de la fonction publique	Garantir l'égalité d'accès lors du recrutement	Définir une procédure de recrutement qui garantisse l'égalité d'accès	Suivi de la corrélation entre les fonctions, le grade et le sexe au recrutement	Contrôle par la DRH du respect de la mesure	Mise en œuvre à compter de 2021
	Encourager les agents de la filière technique, majoritairement masculins, à passer les concours et examens	Organiser des sessions d'information dans les services à vocation technique	Suivi du nombre de candidats aux concours	Mobilisation du service RH	Mise en œuvre à compter de 2024
	Favoriser la mixité des métiers	Intégrer la plus value de la mixité des métiers dans la culture managériale via la formation des managers	Nombre de managers formés Evolution de la mixité dans les métiers	Plan de formation avec l'outil Sexisme sans façon de l'ANACT	Mise en œuvre à compter de 2024

			traditionnellement genrés		
Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale	Faciliter les congés familiaux et la reprise à l'issue	Organiser une information systématique aux futurs parents sur les congés, les temps partiels de droit	Nombre d'agents reçus / nombre de naissance Evolution des congés familiaux et temps partiels	Mobilisation du service carrière et prévention en lien avec le service petite enfance	Mise en œuvre à compter de 2024
	Rendre l'offre de formation plus accessible	Développer les formations internes et à distance	Evolution du nombre de formations internes et à distance	Partenariat CNFPT Mobilisation d'un réseau de formateurs internes	Mise en œuvre à compter de 2021
	Favoriser le soutien à la parentalité	Développer un partenariat avec les experts de la petite enfance	Satisfaction des agents	Mobilisation des agents de MACS	Mise en œuvre à compter de 2024
Prévenir et traiter les discriminations, actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes	Mettre en place un dispositif interne de signalement et de traitement	Mise en place de dispositifs de signalement via des experts indépendants : réfèrent alerte, réfèrent harcèlement,	Evolution des signalements	Procédure RH de signalement et de traitement Information interne	Mise en œuvre à compter de 2022

		réfèrent signalement, médiateur			
	Participer à l'action nationale de prévention	Organisation d'une sensibilisation obligatoire pour tous les agents et intégration de la sensibilisation au moment de l'accueil du nouvel agent	Nombre de campagnes relayées	Mobilisation service RH – plan de formation	Mise en œuvre à compter de 2025

Reçu en préfecture le 05-02-2026

Publié en ligne le 05/02/2026