RAPPORT

DE SITUATION COMPARÉE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES ANNÉE 2018

Rapport réalisé par la
Direction du Développement Social Urbain
Stéphanie MARTIN DU PUYTISON et
Géraldine KOWALSKI-JUDITH,
en étroite collaboration avec les différentes
directions de la Ville, du CCAS et
de Bordeaux Métropole.

SOMMAIRE

Préambule **5**
Quelques références juridiques **6**
Eléments de cadrage **7**
Volet interne relatif à la politique de ressources humaines **8**
Répartition globale Femmes/Hommes (ville et CCAS) 9
Effectifs par catégories et filières (pour la ville) 10
Effectifs par Directions 12
Répartition des directeurs et responsables de services 13
Types d'emplois 14
Salaires nets pour les agents permanents / catégories en 2017 14
Recrutements internes et externes en 2017 15
Avancements d'échelon / grade et promotions 15
Accidents et maladies professionnelles 15
Reclassements en 2017 16
Congés parentaux et paternité 16
Nombre de jours posés pour garde d'enfants par sexe et par catégorie 17
Handicap 17
Temps de travail 18
Formations 19
Représentations paritaires / Syndicats 19
Clause égalité dans les marchés publics : 20
La mise en œuvre du travail en journée de l'entretien des locaux : 21
La lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique 21
Conclusion de la première partie… quelles pistes d'actions ? 21
Volet externe : la place de l'égalité Femmes / Hommes dans les politiques publiques **23**
Politique éducative 23
Politique jeunesse et vie étudiante 25
Politique sportive 31
Politique Culturelle 33
Emploi et économie 37
Communication 41
Le Centre Communal d'Action Sociale (CCAS) 40
La Direction du Développement Social et Urbain (DDSU) 43
Conclusion de la deuxième partie… quelles pistes d'actions ? 49
Lexique **51**

Préambule

Le principe d'égalité comme fondement de la fonction publique

La fonction publique porte les principes de la République et doit à ce titre être exemplaire. Le principe d'égalité de traitement régit l'accès à la fonction publique et la carrière des fonctionnaires d'un même corps[1]. Le recrutement et la gestion des carrières doivent être menés en fonction des capacités de chaque personne et «sans autre distinction que celles de leurs vertus et de leurs talents»[2]

Malgré ce statut protecteur, la fonction publique, et notamment la territoriale, n'est pas sans connaître des discriminations fondées notamment sur le sexe et des comportements sexistes qui viennent renforcer les inégalités entre les femmes et les hommes.

Ainsi, pour répondre à cet enjeu d'égalité, 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, le Maire ou le président de l'EPCI doit présenter au conseil municipal ou au conseil communautaire, un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sur son territoire (loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes). Ce rapport est présenté lors du débat d'orientation budgétaire. Il doit :

- 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 termes pour corriger les inégalités.

A Pessac, la réalisation de ce rapport a été confiée à la Direction du Développement Social et Urbain dans le cadre de la démarche « Égalité et Lutte contre les discriminations », et s'appuie sur les données fournies par les différents services municipaux et métropolitains.

[1] CE, Ass., 28 mai 1954, Barel et autres, Rec. p. 308 ; Conseil Constitutionnel, Décision n° 76-67 DC du 15 juillet 1976.

[2] Déclaration des droits de l'Homme et du Citoyen du 26 août 1789, article 6.

Quelques références juridiques

Égalité femmes-hommes affirmée dans les textes :

- Le préambule de la constitution du 27 octobre 1946 énonce que : **« *La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme*** » (article 3) ;
- Selon l'article 1er de la Constitution du 4 octobre 1958 : « … ***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) ;
- La loi du 22 décembre 1972 relative à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes et plus particulièrement l'article L. 3221-2 du Code du travail énonce que « ***Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes*** ».
- La loi du 13 juillet 1983 sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, dite « loi *Roudy* », a pour objectif de **lutter contre la discrimination envers les femmes sur l'accès à l'emploi et le salaire d'un travail identique**.
- La loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dite « *loi Genisson* » encourage la mise en œuvre de mesures de rattrapage tendant à **remédier aux inégalités constatées notamment en ce qui concerne les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle et pour ce qui est des conditions de travail et d'emploi**.
- La loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes vient renforcer la loi Génisson en imposant des **négociations et des mesures de suppression des écarts de rémunérations**.

De l'égalité théorique à l'égalité réelle :

- La loi du 12 mars 2012 dite « *loi Sauvadet »* instaure une **obligation de négociation** entre la collectivité territoriale et les organisations syndicales afin de « **promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, de rémunération, de formation, de promotion et de mobilité** » sur la base du rapport statistique des inégalités femmes-hommes. La collectivité territoriale doit arrêter un **plan pluriannuel pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois d'encadrement** supérieur de la fonction publique territoriale, qui est soumis au comité technique.
- Le Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique en date du 8 mars 2013 et la circulaire du 8 juillet 2013 relative à la mise en œuvre du protocole ont pour objectif de **rendre effective l'égalité femmes-hommes dans la fonction publique**.
- La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes rend obligatoire pour les **communes et EPCI de plus de 20 000 habitants**, les départements et les régions (préalablement au vote du budget) la rédaction d'un **rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales**. La loi dispose également que les primo-nominations dans les emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant des collectivités territoriales soient pourvus par au moins 40 % de femmes à partir de 2017.

Éléments de cadrage : Quelques chiffres…

Contexte national

Chiffres INSEE au 01/01/2018 (chiffres 2017)

Population en France Métropolitaine : 67 186 638 habitants - dont 34 653 485 femmes et 32 533 153 hommes.
Taux d'activité en France : 70,7% pour les femmes – 76,8 % pour les hommes
Temps partiel : 27,9 % des femmes actives – 8 % des hommes actifs
Salaire mensuel net moyen (pour un équivalent temps plein) : 1 890 € pour les femmes, 2 339 € pour les hommes
Des retraites plus faibles : 967 € pour les femmes, 1617 € pour les hommes
Mixité des métiers : 50% des femmes concentrées sur 12 familles professionnelles, 50 % des hommes concentrés sur 20 familles professionnelles.

Dans la Fonction Publique Territoriale[3] **:**

Les femmes représentent 61% de la Fonction publique territoriale : 59% de titulaires et 68% de contractuelles.

Elles représentent :

- 62% des catégories A,
- 63% des catégories B (principalement dans les filières sociale et administrative)
- 61% des catégories C

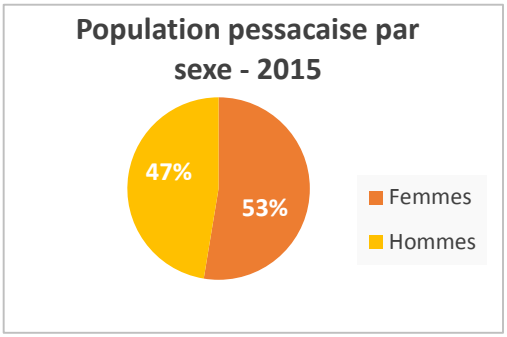
Les filières les plus féminisées dans la Fonction publique Territoriale sont les filières sociale et médico-sociale (95%), administrative (82%), médico-technique (78%) et animation (72%).
Les filières les moins féminisées sont les filières Incendie et Secours (5%) et Sécurité-police municipale (23%)
Les hommes sont systématiquement plus âgés que les femmes dans les emplois d'encadrement supérieur et direction : + 4 ans dans la Fonction publique Territoriale.

Contexte pessacais

La Ville de Pessac compte 62 737 habitants (chiffre INSEE au 01/01/2016 en vigueur à compter du 01/01/2019).

Les dernières données genrées datent de 2015 et faisaient apparaître (pour une population totale de **61 332** habitants à l'époque) :

- **32 268 femmes, soit 52,6 %**
- **29 064 hommes, soit 47,4 %**

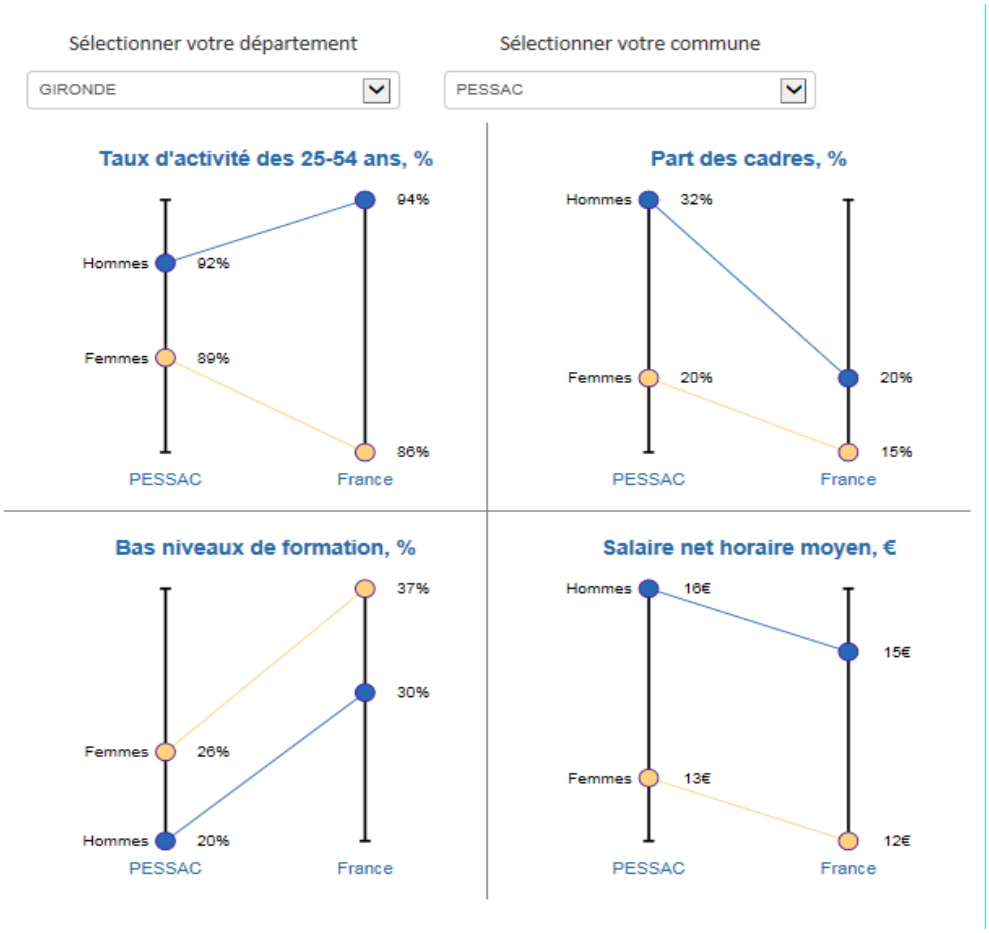


[3] *Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information 31/12/2016*

Parmi les ménages d'une personne (11 280), 58% sont des femmes. Cela peut nous alerter en terme d'isolement, notamment des personnes âgées (57% des retraités à Pessac sont des femmes).
Pessac compte 2 739 familles monoparentales (+10% par rapport à 2010), 82% d'entre elles sont composées de femmes seules avec enfants.
En terme d'activité, les femmes pessacaises sont 2.8 fois plus à temps partiel que les hommes (25.7% des salariées de plus de 15 ans contre 8.8% pour les hommes).

Egalité femmes – hommes dans les territoires : où se situe Pessac ?

Un nouvel outil au service des territoires, le « comparateur de l'égalité femmes – hommes »[4] a été créé en 2018, en partenariat avec la Gazette des communes et l'Observatoire des inégalités.
En fournissant quatre grands indicateurs sexués - le taux d'activité, la part de cadres supérieurs, la part de bas niveaux de formation et le salaire horaire -, rapportés au niveau national, le bureau d'étude missionné (Le Compas) permet aux élus et à leurs équipes de vérifier leurs intuitions, de compléter leur connaissance du terrain et d'établir un état des lieux tel qu'il est désormais imposé par la loi du 4 août 2014.



Sur le territoire de Pessac, les indicateurs mentionnés sont plus favorables aux femmes que la moyenne nationale, même si l'écart de salaire reste identique (3€).

[4] http://www.comparateurterritoires.fr/femmes-hommes/

I- Volet interne relatif à la politique de ressources humaines de la collectivité employeuse en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Dans la Fonction Publique Territoriale, la part des femmes progresse de 0,1 point et atteint 61,3 % en 2015[5]. En cinq ans, l'augmentation du nombre de femmes est beaucoup plus importante que celle du nombre d'hommes (+1,1 % en moyenne par an depuis cinq ans contre +0,5 % pour les hommes soit +61 400 postes contre seulement +16 900 postes). La part des femmes varie selon la filière : dans la FPT, les filières « sociale » et « médico-sociale » sont les plus féminisées avec des proportions qui atteignent 95 % dans chacune de ces filières. Elles sont également très présentes dans la filière administrative (82 % en hausse de 0,2 point sur un an). À l'inverse, elles sont peu nombreuses dans les filières « incendie-secours » et « sécurité » dans lesquelles elles ne représentent que 5 % et 22 % des effectifs. La proportion de femmes varie de manière importante selon le type d'employeur. Dans les communes, qui emploient 54 % des agents territoriaux, la part des femmes représente 60,8 %, en augmentation de 0,3 point : en cinq ans la part des femmes a augmenté de 1,2 point soit 21 300 femmes de plus quand le nombre d'hommes a diminué de 6 300.

Les chiffres présentés ici sont issus des données de la DRH pour l'année 2017 (données 2018 disponibles à partir de mars 2019).
Dans certains cas, nous avons séparé les données de la ville et celles du CCAS compte tenu de la spécificité de ce dernier (effectifs quasi-exclusivement féminins), qui venait biaiser le bilan global.

Répartition globale Femmes/Hommes (ville et CCAS)

En 2017, la Ville de Pessac et le CCAS comptent 974 agents dont 775 femmes et 199 hommes.

Pour la ville de PESSAC

	Femmes	Hommes	Total	% Femmes	% Hommes
Total	**591**	**193**	**784**	**75 %**	**25 %**

Pour le CCAS de PESSAC

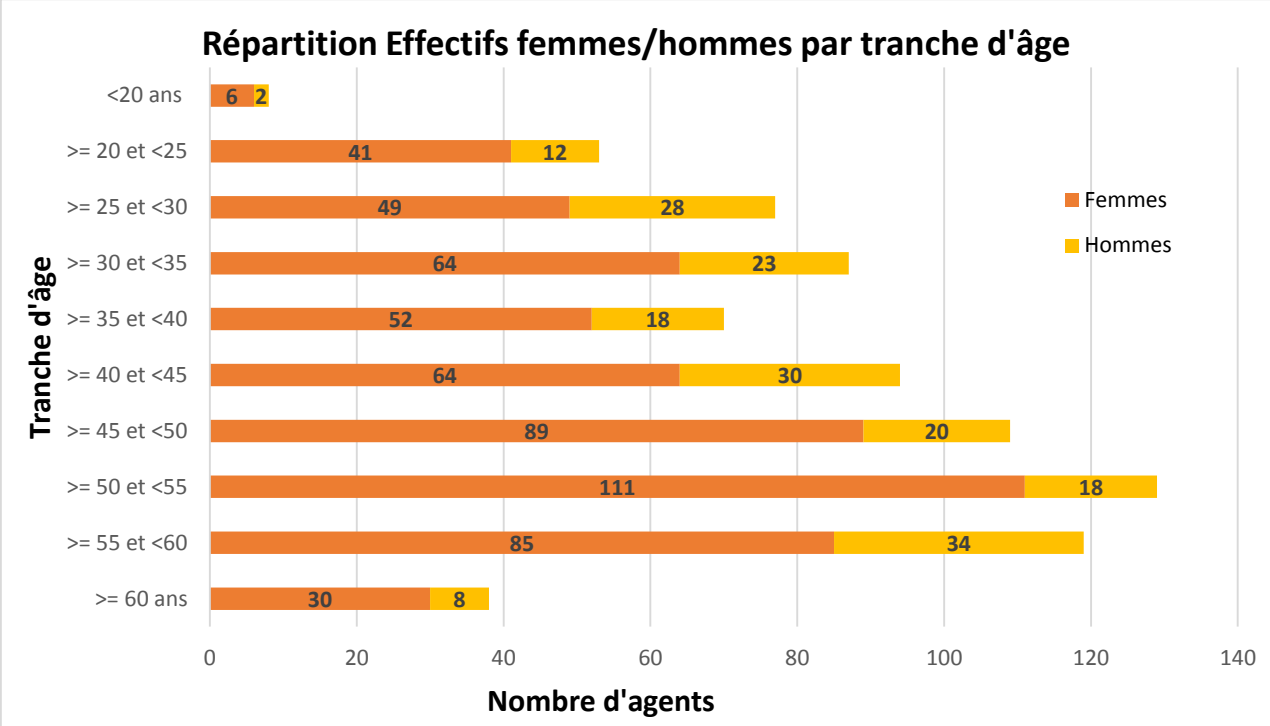
	Femmes	Hommes	Total	% Femmes	% Hommes
Total	**184**	**6**	**190**	**97 %**	**3 %**

[5] *Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction Publique – Edition 2017*

Effectif total CCAS et Ville de PESSAC

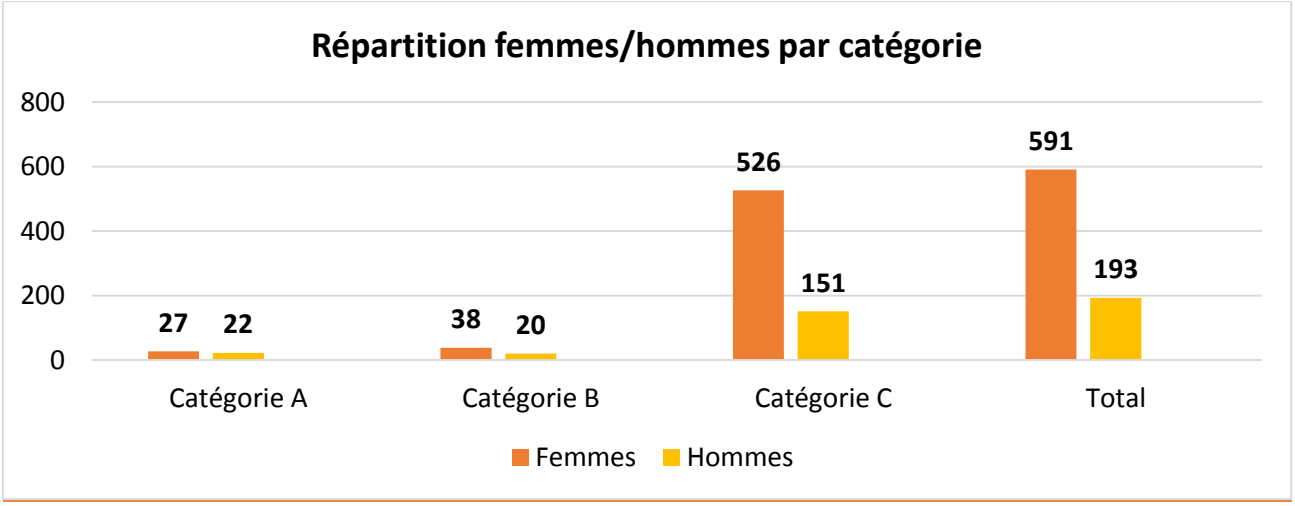
	Femmes	Hommes	Total	% Femmes	% Hommes
Total	**775**	**199**	**974**	**79,6 %**	**20,4 %**

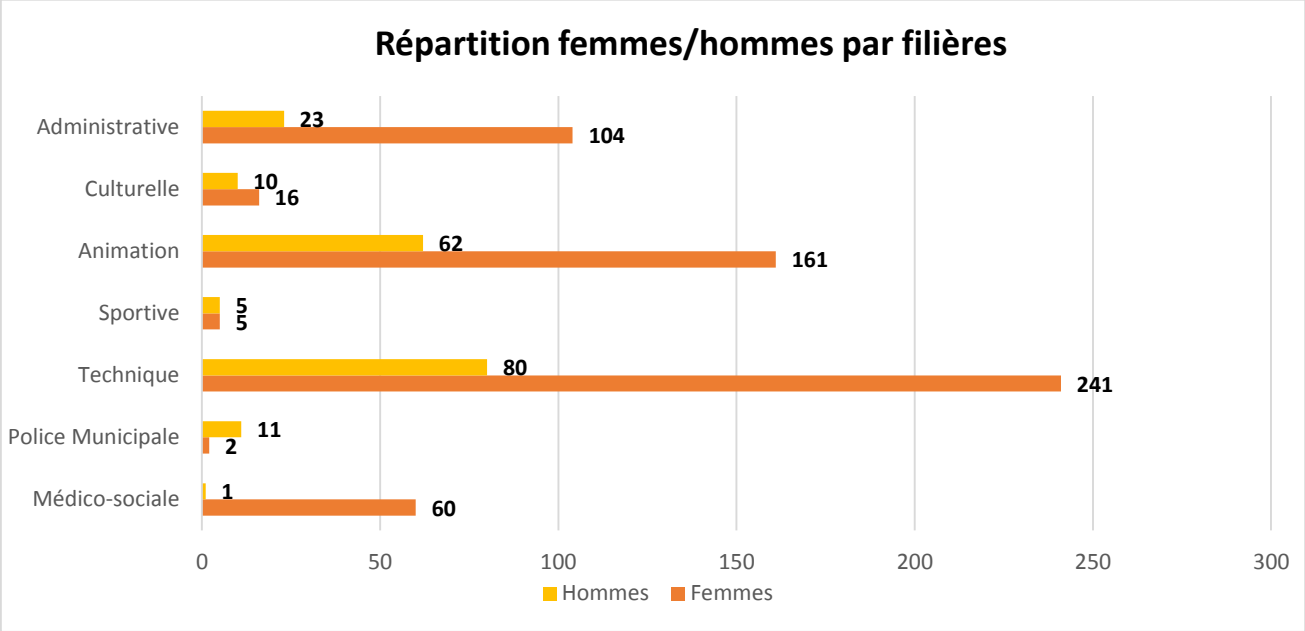
Répartition des effectifs hommes / femmes par tranche d'âge à la Mairie de Pessac (hors CCAS)



→ Les effectifs de la ville de Pessac se composent de 75 % de femmes, ce qui est supérieur à la moyenne nationale (61%). La différence la plus marquée se retrouve chez les 50/55 ans (86%) et les 45/50 ans (82%) la moins marquée chez les moins de 25/30 ans (64%).
Les effectifs du CCAS sont constitués quasi exclusivement de femmes (97%)

Effectifs par catégories et filières (pour la ville)





Catégorie statutaire	Filière statutaire	% Femmes	% Hommes
Catégorie A	Administrative	53 %	47 %
	Culturelle	75 %	25 %
	Emplois fonctionnels	67%	33 %
	Sportive	0 %	100 %
	Technique	67 %	33 %
Somme catégorie A		**55 %**	45 %
Catégorie B	Administrative	79 %	21 %
	Animation	70 %	30 %
	Culturelle	73 %	27 %
	Police Municipale	0 %	100 %
	Sportive	63 %	38 %
	Technique	38 %	63 %
Somme catégorie B		**66 %**	34 %
Catégorie C	Administrative	96 %	4 %
	Animation	72 %	28 %
	Culturelle	45 %	55 %
	Médico-sociale	100 %	0 %
	Police Municipale	17 %	83 %
	Technique	76 %	24 %
Somme catégorie C		**78 %**	22 %
Total		**75 %**	**25 %**

→ Le pourcentage de femmes en catégorie A (55%) est inférieur à la moyenne nationale des femmes catégorie A travaillant au sein d'une commune (61%).
En revanche le taux de femmes dans les catégories B (66%) et C (78%) est supérieur à la moyenne nationale des femmes travaillant au sein d'une commune (respectivement 59 % et 61%).

Effectifs par Direction

Pour la ville de PESSAC

Directions	Femmes	Hommes	Total	% Femmes	% Hommes
Cabinet du Maire	7	2	9	78 %	22 %
Direction de la communication	11	3	14	79 %	21 %
Direction de la culture	38	17	55	69 %	31 %
Direction de la jeunesse et de la vie étudiante	17	18	35	49 %	51 %
Direction de la restauration et délégation de service	7	2	9	**78 %**	22 %
Direction de la vie associative et des événements	8	8	16	50 %	50 %
Direction de l'éducation	408	62	470	**87 %**	13 %
Direction des bâtiments	6	2	8	**75 %**	25 %
Direction des moyens généraux	10	14	24	42 %	58 %
Direction des relations usagers	35	6	41	**85 %**	15 %
Direction des sports	9	38	47	19 %	**81 %**
Direction du développement social urbain	6	3	9	67 %	33 %
DG solidarités et vie sociale	1	/	1	100 %	0 %
Service police municipale	4	13	17	24 %	**76 %**
Service extérieur à la ville	1	1	2	50 %	50 %
Direction du développement local	4	1	5	80 %	20 %
Direction emploi et économie	7	/	7	100 %	0 %
Direction du secrétariat général	5	1	6	**83 %**	17 %
DG et DGA	7	2	9	63 %	38 %
Total	**589**	**188**	**777**	**75 %**	**25 %**

Pour le CCAS de PESSAC

Directions	Femmes	Hommes	Total	% Femmes	% Hommes
CCAS de Pessac	9	/	9	100 %	0 %
CCAS de Pessac SAAD	39	1	40	98 %	2 %
Direction intervention sociale	15	/	15	100 %	0 %
Service personnes âgées	21	3	24	88 %	12 %
Service petite enfance	100	2	102	98 %	2 %
Total	**184**	**6**	**190**	**97 %**	**3 %**

→ On peut noter quelques spécificités par services, correspondant aux stéréotypes femmes/hommes dans les métiers et filières :

- Restauration, éducation, relation usagers, secrétariat général… sont des directions très fortement féminisées,
- Sports et police municipale sont à dominante masculine,
- Une exception à souligner : la direction des bâtiments (75 % de femmes).

Cependant, certains pourcentages sont à relativiser en raison de faibles effectifs.

Répartition des directeurs et responsables de services

Pour la ville de PESSAC

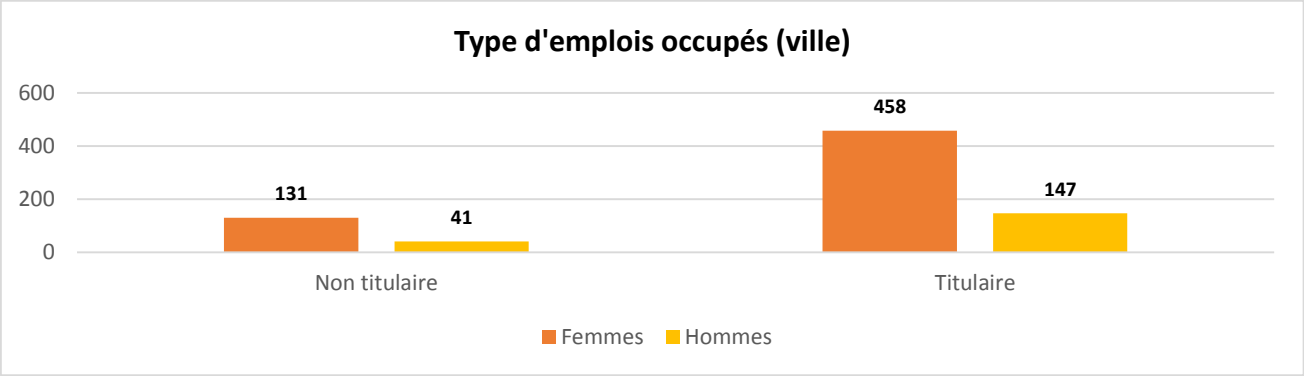
Postes de direction	Femmes	Hommes	Total	% Femmes	% Hommes
Directrice/teur	4	10	14	**29 %**	71 %
Direction Générale	3	2	5	**60 %**	40 %
Total	7	12	19	**37 %**	**63%**

→ Globalement, la ville de Pessac compte un déséquilibre au niveau des postes de direction : seulement 37 % de femmes, mais c'est légèrement au-dessus de la moyenne nationale (35%).
→ A noter depuis 2017 l'inversion de cette tendance au niveau de la Direction Générale, avec 60% de femmes.

Le plafond de verre existe tant dans la fonction publique que dans le secteur privé[6], plus les niveaux de rémunération des emplois sont élevés, moins les femmes ont une probabilité d'y accéder.
Il faut s'interroger sur la construction des parcours dans la fonction publique et la construction des inégalités de genre dans la fonction publique[7]. La sélection s'opère encore beaucoup sur une survalorisation des fonctions exercées entre 30 et 40 ans, ce qui expose les femmes à davantage de discriminations par rapport à l'âge, dans la mesure où les femmes sont souvent amenées à candidater plus tard que les hommes sur des postes à des niveaux de responsabilité plus élevés. Les employeurs publics sont encouragés à utiliser davantage les potentialités offertes par les nouvelles technologies pour mieux concilier les temps professionnels avec les contraintes d'une vie personnelle équilibrée, et à privilégier l'efficacité au lieu du temps de présence au bureau.

[6] *Meurs et al. (2015)*
[7] *Ouvrage collectif de Catherine Marry, Laure Bereni, Alban Jacquemart, Sophie Pochic, Anne Revillard paru le 4 octobre 2017 chez Armand Colin Introduction*

Types d'emplois



Salaires nets pour les agents permanents / catégories en 2017

	Salaires nets - Femmes	Salaires nets - Hommes	Nets Moyen	Ecart de salaire en %
Catégorie A	2808 €	3410 €	3012 €	- 21 %
Catégorie B	2177 €	2180 €	2178 €	- 0,1 %
Catégorie C	1738 €	1763 €	1743 €	- 1,4 %
Total	**1851 €**	**2022 €**	**1888 €**	**- 9,2 %**

→ On note un écart salarial moyen de 171 € entre les femmes et les hommes, écart en baisse par rapport à l'année précédente (235 € en 2016).
Concernant les catégorie B et C, les écarts de salaires entre les femmes et les hommes sont très faibles.
En revanche, concernant les catégories A, l'écart est de 602 € alors qu'il n'était que de 458 € en 2016. Cela s'explique par le fait que sur 45 femmes de catégorie A, 6 ont eu un salaire net moyen de 1870 € en 2017 en grande partie à cause d'arrêts maladie ce qui fait fortement baisser la moyenne des salaires des femmes de catégorie A. Si cet élément est neutralisé, l'écart de salaire entre hommes et femmes chez les catégories A ne bouge par rapport à 2016 : 13.5%, ce qui est légèrement inférieur par rapport à la moyenne nationale.

Au niveau national, les femmes cadre A gagnent 16 % de moins que leurs homologues masculins, tandis que l'écart se réduit à 10,1% pour les catégories C et 7,3 % pour les catégories B.
A égalité de grade et de catégorie, de statut, de strate de collectivités égales, les femmes perçoivent 4,6 % de moins que les hommes[8].

[8] *INSEE Première, « les salaires dans la fonction publique » - septembre 2018*

Recrutements internes et externes en 2017 (Ville de Pessac)

Permanent/Non permanent	Catégorie	Femmes	Hommes	Total
Non permanent	Catégorie C	12	2	14
	Catégorie B	1	/	1
Somme non permanent		13	2	15
Permanent	Catégorie C	6	9	15
	Catégorie B	/	1	1
	Catégorie A	2	1	3
Somme permanent		8	11	19
Total		**21**	**13**	**34**

→ Sur les 34 recrutements effectués en 2017, 21 femmes ont été recrutées pour la ville (62%) et 6 au CCAS (100%).

Avancements d'échelon / grade et promotions

Pour la ville de PESSAC

Motif	Femmes	Hommes	Total	% Femmes	% Hommes
Échelon	184	46	230	80 %	20 %
Grade	51	11	62	82 %	18 %
Promotion	1	5	6	17%	83%
Total	**236**	**62**	**298**	**79 %**	**21 %**

Pour le CCAS de PESSAC

Motif	Femmes	Hommes	Total	% Femmes	% Hommes
Échelon	30	1	71	99 %	1 %
Grade	13	/	13	100 %	0 %
Promotion	1	1	2	50 %	50 %
Total	**84**	**2**	**86**	**98 %**	**2 %**

Accidents de service et de trajets ayant eu lieu en 2017

	Sexe	Nombre d'agents	Durée en jours en 2017
Non permanents	Femmes	12	373
	Hommes	3	149
Total non permanents		**15**	**522**
Permanents	Femmes	49	1381
	Hommes	14	664
Total permanents		**63**	**2045**
Total général		**78**	**2567**

→ La proportion de femmes et d'hommes ayant eu un accident de service ou de trajet correspond tout à fait à la répartition des effectifs de la Ville et du CCAS.
En effet concernant les agents non permanents : 80 % de femmes et 20 % d'hommes et concernant les agents permanents 77 % de femmes et 22 % d'hommes.
Cependant en terme de durée les hommes sont absents plus longtemps que les femmes (non permanents : femmes : 31 jours et hommes 49 jours / permanents : femmes : 28 jours et hommes 47 jours). Cela pourrait s'expliquer par le type d'accident et/ou postes occupés (données non disponibles)

Reclassements en 2017

On comptabilise 7 reclassements en 2017 uniquement des femmes.

Congés parentaux et paternité

Pour la ville de PESSAC
On comptabilise pour l'année 2017 :

- 3 hommes en congé paternité ayant pris l'intégralité des 11 jours,
- 6 femmes en congé parental ou d'adoption,
- 1 femme en accompagnement familial.

→ En 2016, au niveau national, dans la fonction publique territoriale :
- 96% des agents en congé parental étaient des femmes.
- 97% des congés paternités étaient de 11 jours (1,8 % de moins de 11 jours, 0,1 % de 12-17 jours et 1,5 % de 18 jours,).

Le 11 septembre 2018, l'IGAS (Inspection Générale des Affaires Sociales) a rendu un rapport sur le congé paternité commandé en janvier 2018 par le Premier Ministre. Ainsi : allonger la durée du congé paternité, améliorer l'indemnité qui s'y réfère, réduire - voire supprimer- la condition d'ancienneté pour les contractuels sont quelques préconisations de ce rapport.
En effet, il a été constaté que le taux de recours à ce congé est de 88 % dans la fonction publique. Le pic a été atteint en 2010 puis n'a cessé de décroître. Il est difficile d'expliquer ce déclin, c'est pour cela que l'IGAS recommande à la Direction générale de l'administration de la fonction publique (DGAFP) de compléter, d'ici 2019, les indicateurs de suivi du congé paternité.
Plus largement, l'IGAS recommande de porter à deux, voire trois semaines, le congé paternité actuellement de 11 jours calendaires maximum, et à cinq jours ouvrés le congé de naissance légal (de trois jours aujourd'hui).
→ http://www.igas.gouv.fr/IMG/pdf/2018-022R.pdf

Nombre de jours posés pour garde d'enfants par sexe et par catégorie

En 2017, **33 hommes** ont utilisé des jours enfants malades **contre 171 femmes** (agents permanents et non permanents)

	Femmes	**Hommes**	**Total**	**% Femmes**	**% Hommes**
Catégorie A	22,5	0	22,5	100 %	0 %
Catégorie B	23	2	25	92 %	8 %
Catégorie C	545,5	112	657,5	83 %	17 %
Total	591	114	705	**84 %**	**16 %**

Dans le cadre du protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (axe3 – mesure 12), le Ministère de la Fonction Publique a édité, en 2017, un guide « *congés familiaux et temps partiel dans la fonction publique : incidences sur la rémunération et la retraite* ». Ce guide recense les dispositions légales et réglementaires applicables en matière de congés, de positions statutaires et de temps partiel dans les trois versants de la fonction publique et précise les impacts de ces dispositifs en matière de retraite. En effet, les congés familiaux, les diverses absences et le service à temps partiel ont des incidences immédiates sur les rémunérations des agents et à plus long terme, sur leurs droits à pension de retraite.
→https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/coll_les_essentiels/guide-conges-familiaux.pdf

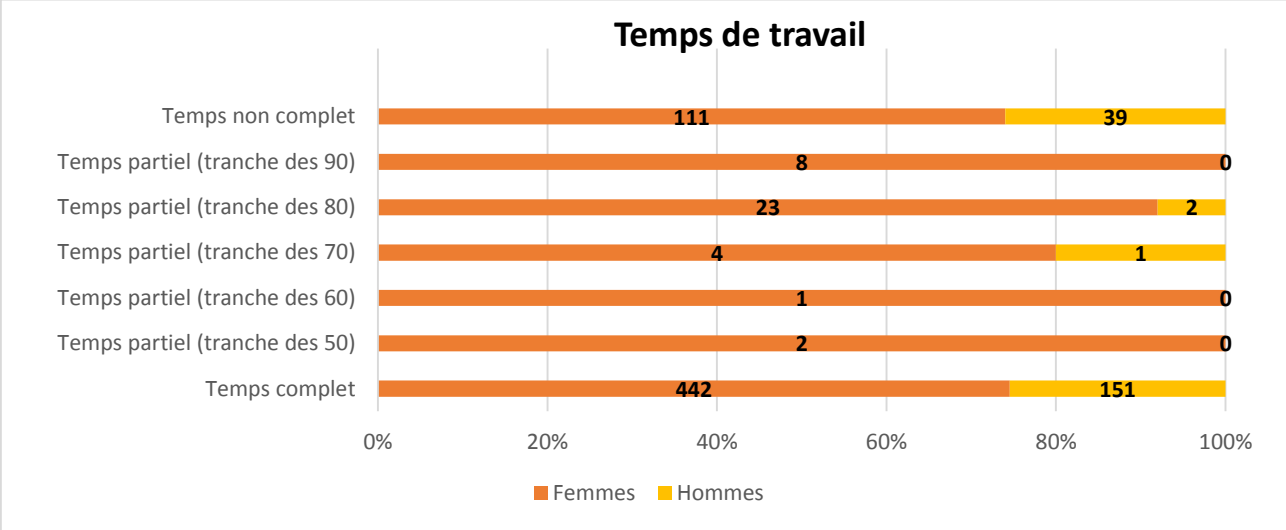
Handicap

95 agents (permanents ou non) Ville et CCAS se trouvent en situation de handicap en 2017 :

	Femmes	Hommes	Total	% Femmes	% Hommes
Catégorie A	0	0	0	0 %	0 %
Catégorie B	3	1	4	75 %	25 %
Catégorie C	82	9	91	90 %	10 %
Total	**85**	**10**	**95**	**90 %**	**10 %**

→ Dans la fonction publique territoriale 54 % des bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés sont des femmes (contre 58 % dans la FPE et 76 % dans la FPH).

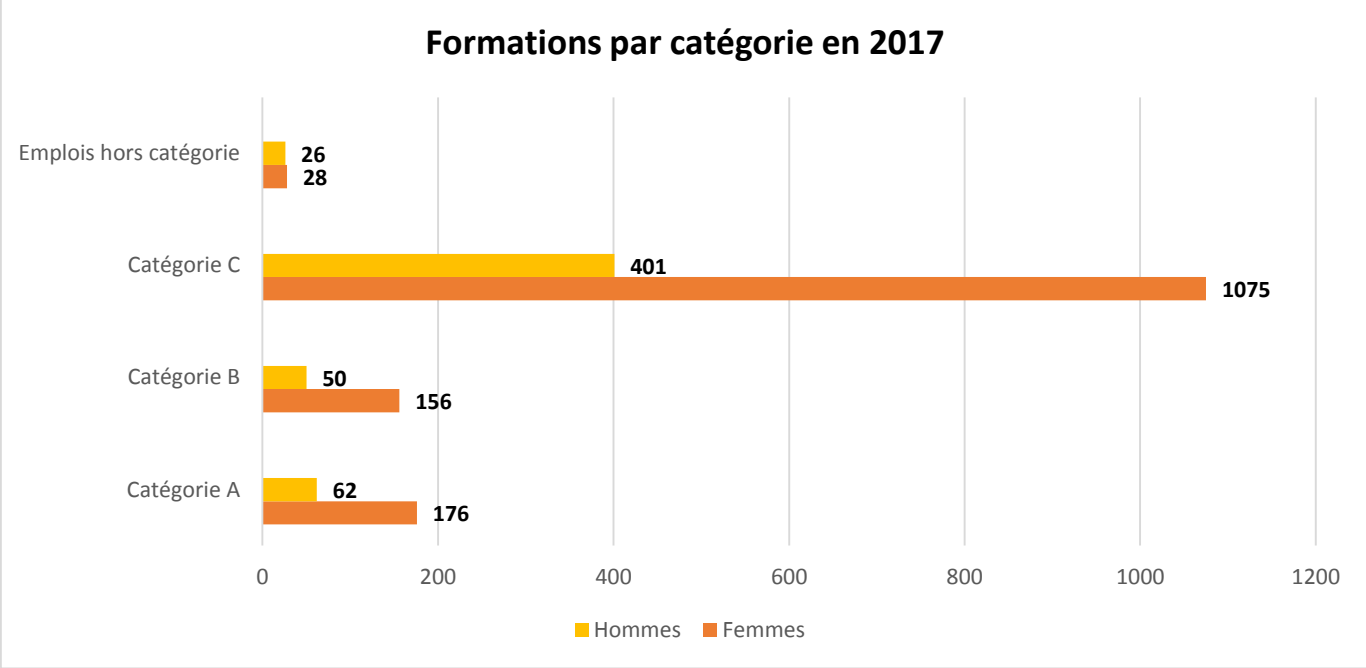
Temps de travail (Ville de Pessac)



→ La majorité des temps partiels sont effectués par des femmes à la Mairie de Pessac.

Au niveau national, dans la Fonction Publique Territoriale toute catégorie confondue, 29 % des femmes sont en temps partiel contre 7 % d'hommes[9]. Il est à relever que la catégorie C est celle où il y a le plus de femmes en temps partiel (30 %) et les hommes en catégorie A sont les moins nombreux en temps partiel (5%)

Formations



[9] *Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes – chiffres au 31 décembre 2015*

→ Il est intéressant de remarquer que dans les trois catégories A, B et C les femmes partent autant en formation que les hommes proportionnellement à leur poids dans la collectivité.

Formation	Catégorie statutaire	Femmes	Hommes	Total	% Femmes	% Hommes
Préparation aux concours et examens de la FPT	Catégorie A	9	3	12	75 %	25 %
	Catégorie B	2	9	11	18 %	82 %
	Catégorie C	88	30	118	75 %	25 %
Sous total		99	42	141	70 %	30 %
Formation prévue par les statuts particuliers	Catégorie A	36	7	43	84 %	16 %
	Catégorie B	39	11	49	79 %	21 %
	Catégorie C	461	146	607	76 %	24 %
	Emploi hors catégorie	16	0	16	100 %	0 %
Sous total		552	163	715	77 %	23 %
Formation professionnelle	Catégorie A	131	52	184	72 %	28 %
	Catégorie B	115	30	145	79 %	21 %
	Catégorie C	526	226	751	70 %	30 %
	Emploi hors catégorie	12	26	38	32 %	68 %
Sous total		785	334	1119	70 %	30 %
TOTAL		1435	539	1975	73 %	27 %

La lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité sont des priorités inscrites au Plan de formation de la ville de Pessac jusqu'en 2019.

- En 2018, 4 sessions de formation de 2 jours sur la sensibilisation générale à la lutte contre les discriminations ont concerné :
  - 5 cadres, chefs de services et chefs d'équipes (100 % femmes)
  - 52 agents (presque tous les services représentés (88 % de femmes)
- Une journée de sensibilisation sur la laïcité dans la restauration scolaire a concerné 15 agents (100 % de femmes).
- 2 sensibilisations ont été menées en réunion de services (CCAS et Service Jeunesse) et ont concerné 20 agents (85 % de femmes).

→ Depuis trois ans, 224 agents municipaux formés, dont 70 % de femmes ce qui s'explique par la proportion de femmes (79,6 %) au sein des services du CCAS et de la Ville de Pessac.

Représentations paritaires / Syndicats

La loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires prévoit, pour le prochain renouvellement général des instances de représentation du personnel dans la fonction publique que les listes de candidats soient composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes représentés au sein de l'instance concernée.

Suite aux élections professionnelles qui ont eu lieu le 6 décembre 2018, voici la répartition femmes / hommes dans les instances :

		Femmes	Hommes	Total	% Femmes	% Hommes
Catégorie A	**CAP***	3	5	8	37,5 %	62,5 %
	CCP**	2	0	2	100 %	0 %
Total		**5**	**5**	**10**	**50 %**	**50 %**
Catégorie B	**CAP**	4	4	8	50 %	50 %
	CCP	1	1	2	50 %	50 %
Total		**5**	**5**	**10**	**50 %**	**50 %**
Catégorie C	**CAP**	9	3	12	62.5 %	32.5 %
	CCP	7	1	8	87.5 %	12.5 %
Total		**16**	**4**	**19**	**80 %**	**20 %**
	CT***	5	3	8	62.5 %	37.5%

* CAP : Commission Consultative Paritaire (agents titulaires)
** CCP : Commissions Consultatives Paritaires (agents non titulaires)
*** CT : Comité Technique (tous les agents)

Clause égalité dans les marchés publics :

La lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité passe aussi par la commande publique. La loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes du 4 août 2014 a étendu l'exclusion de tout contrat public (marché, accord-cadre, partenariat ou délégation de service public) aux entreprises qui ne respectent pas les dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et à celles qui ont été condamnées pour le délit de discrimination visé par les articles 225-1 et suivants du code pénal, couvrant l'ensemble des critères discriminatoires en plus du sexe.
A Pessac, les marchés publics sont mutualisés avec Bordeaux Métropole, et cette clause s'applique conformément à la règlementation en vigueur.

La mise en œuvre du travail en journée de l'entretien des locaux (Direction des Moyens Généraux) depuis janvier 2017 :

Le service Entretien maintenance locaux communaux et CCAS est composé exclusivement d'agents féminins et titulaires. Les agents vivent toutes à Pessac et certaines sont mères célibataires avec des enfants.

Suite à une volonté en interne et en application de la charte signée, en 2014, par le préfet de Gironde avec la FEP (Fédération des entreprises de propreté) visant à orienter le travail des agents sur un temps non fractionné en journée, une nouvelle organisation du temps de travail a été mise en place à partir de janvier 2017.

Ainsi, les agents n'effectuent plus d'horaires fractionnés (5h30-8h45 et 17h30-20h30 du mardi au vendredi et 5h30-13h30 le lundi) mais désormais : lundi au vendredi 5h30-13h00 (avec variations de 30 minutes en moins le vendredi).
Cette nouvelle organisation permet donc :

- Une valorisation de leur travail auprès des autres collègues de la mairie ;

- La possibilité de construire un dialogue avec les agents dans les bureaux ;
- Plus de visibilité et de respect pour leur travail plutôt pénible et souvent ingrat ;
- Plus de socialisation, de vie avec leurs enfants et de temps pour elles dans leur vie privée ;
- Une économie sur les trajets
- Moins de fatigue

La cohabitation entre l'ensemble du personnel de bureau et les agents en charge de l'entretien des locaux a généré un rapprochement social du fait de la visibilité de ces derniers.

La lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique

Une nouvelle circulaire spécifique, relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique, concertée avec les employeurs publics et les organisations syndicales, a été publiée le 9 mars 2018. Cette circulaire s'articule autour de trois axes. Le premier axe porte sur la nécessité de prévenir les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique, en déployant, à partir de 2018, un plan ambitieux de formation initiale et continue, notamment pour les encadrants, les référents Egalité-Diversité, les représentants du personnel… Pour ce faire, un référentiel commun sera mis à disposition des employeurs des trois versants de la fonction publique. Les employeurs mettront également en place des dispositifs d'information et de sensibilisation des agents. Le deuxième axe porte sur le traitement des situations de violences sexuelles et sexistes. Les employeurs sont ainsi tenus de définir et mettre en place un dispositif de signalement et de traitement des violences sur le lieu de travail. Ces dispositifs pourront prendre plusieurs formes (cellule d'écoute, référent) et s'appuyer sur des dispositifs déjà existants (cellule d'écoute développée dans la cadre du Label Diversité, ou cellule THEMIS au ministère des Armées, par exemple). Les employeurs sont tenus de protéger et d'accompagner les victimes, et sont incités à étendre l'application de ces dispositifs aux violences et au harcèlement d'origine extra-professionnelle détectés sur le lieu de travail. Enfin, le troisième axe porte sur la nécessaire exemplarité des employeurs publics dans la sanction des violences sexuelles et sexistes.

→ La Ville a mis en place une cellule d'écoute et d'accompagnement, composée d'interlocuteurs habilités pour écouter les agents, les aider à évaluer la situation et trouver ensemble des solutions. A ce jour aucune sollicitation n'a été faite à ce sujet.
En outre, dans le cadre de la démarche « bien vivre ensemble au travail », un service d'écoute et d'assistante psychologique est disponible au 0 800 30 10 47 (numéro gratuit – appel anonyme et confidentiel 24h/24h 7jours sur 7).

Conclusion de la première partie… quelles pistes d'actions ?

A travers ces chiffres, graphiques et éléments d'analyse, il est important de souligner que la situation pessacaise en matière de ressources humaines relève de **facteurs structurels** qui pèsent sur l'emploi des femmes au niveau national : filières féminines peu valorisées, avancements de carrière freinés par une charge familiale qui leur incombe encore majoritairement, etc.

Les services RH de la Ville de Bordeaux et de Bordeaux Métropole sont engagés dans une démarche de **double labellisation Egalité et Diversité**.

Certains axes ont été identifiés et sont déjà en œuvre à Pessac :

- Neutralisation des intitulés de poste,
- Attention portée à la mixité des jurys de recrutement,
- Vigilance sur la mixité des emplois dans les services très masculins ou très féminins,
- Développement de la mixité pour les postes d'encadrement,
- Adaptation des locaux pour accueillir femmes et hommes, notamment dans les équipements sportifs,
- La conciliation des temps de vie des agents devrait s'améliorer avec le nouvel aménagement du temps de travail lancé en 2018 (les résultats pourront être analysés en 2019).
- Une mission sur la **communication interne** a été lancée à Pessac en fin d'année 2017. Cette question de l'égalité femmes/hommes a fait l'objet d'articles réguliers dans les supports de communication interne, afin de la mettre en valeur, de sensibiliser les agents et lutter contre les stéréotypes.

Quelques préconisations pour 2019 :

- Développer un réseau de personnes ressources sur les questions d'égalité au sein de chaque direction (sur le modèle des référents communication),
- Intégrer le critère égalité et lutte contre les discriminations dans les évaluations annuelles des agents,
- Mettre en place une permanence dédiée à la lutte contre les discriminations à la Plateforme des Services au Public, Maison du Droit et de la Médiation que les agents municipaux pourraient solliciter.
- Poursuivre les formations à l'égalité et à la lutte contre les discriminations en 2019, afin de toucher progressivement tous les agents. Des formations spécifiques sont en cours d'élaboration sur la question de l'égalité filles/ garçons destinées au personnel de la direction de l'éducation.
- Produire un livret « Egalité et Lutte contre les discriminations » destiné notamment aux agents, afin de reprendre les définitions, éléments juridiques, la démarche de la ville et les contacts utiles.

Volet externe : la place de l'égalité Femmes / Hommes dans les politiques publiques menées sur le territoire

Il s'agit dans cette partie de réaliser un état des lieux de nos politiques publiques au regard de l'égalité Femmes/Hommes : public, bénéficiaires, impact sur le territoire et de dégager des pistes de travail et d'actions.

Politique éducative

La question de l'égalité des chances et de la lutte contre les discriminations, et notamment celles constatées entre les femmes et les hommes, est une préoccupation prioritaire pour la Direction de l'Education. Cela se traduit par l'inscription de cet enjeu comme **défi n°1 du nouveau Projet Educatif De Territoire de la Ville (PEDT).** De manière concrète, ce défi constitue un axe prioritaire de l'ensemble des projets pédagogiques des structures périscolaires municipales.
La question de la mixité est une thématique transversale dans les pratiques pédagogiques des équipes de terrain, en lien avec les questions du vivre ensemble, du respect, de l'égalité et de la lutte contre les discriminations.
Ces thèmes, tous en lien les uns avec les autres, sont quotidiennement abordés entre professionnels, avec les enfants voire de temps en temps avec les familles directement.

Préoccupation quotidienne intégrée aux actions du service, à sa gestion

- Mixité des équipes d'animation et tentative d'intégration de personnels masculins dans les équipes techniques ;
- Formation des agents : 28 agents formés à la lutte contre les discriminations en 2018 et 15 agents à la laïcité dans la restauration scolaire ;
- Formation des équipes sur la mixité dans les cours d'école (intervention de la géographe Edith MARUEJOULS en avril 2018) ;
- Formation des services civiques « lecture publique » et des responsables d'accueil à la question du genre ;
- Prise en compte dans tous les projets pédagogiques des structures périscolaires de cette question ;
- Attention particulière dans la construction des projets d'animation pour inclure indifféremment les filles et les garçons ;
- Critère déjà intégré aux bilans d'actions, d'activités réalisées.

Actions spécifiques proposées en 2018 par la direction de l'Education :

- Lancement d'une mission d'un service civique sur les accueils périscolaires « Stop aux clichés : s'engager contre les discriminations et pour la promotion de l'égalité entre les filles et les garçons » ;

- Le Conseil Municipal des Enfants du mois de novembre 2018 a été consacré à cette question avec des animations et des productions réalisées sur l'ensemble des accueils périscolaires de la Ville qui donneront lieu à plusieurs valorisations (affiches, film, flyer) ;
- Prise en compte de cette question dans l'aménagement des cours d'école.

<u>Comment développer encore cette dimension dans les mois et années à venir :</u>

- <u>Quels freins</u> ?

Population professionnelle très féminine (formation initiale et résistance des représentations).

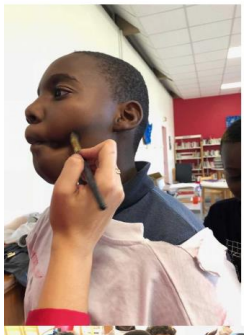
- <u>Quels leviers</u> ?

Continuer les efforts de formation auprès des personnels, accompagnement managérial et exemplarité de la hiérarchie.

- <u>Quelles propositions</u> ?

Continuer à impliquer les équipes et à mener des actions de sensibilisation, partager les bonnes pratiques, capitaliser les outils.

Productions du Conseil Municipal des enfants :



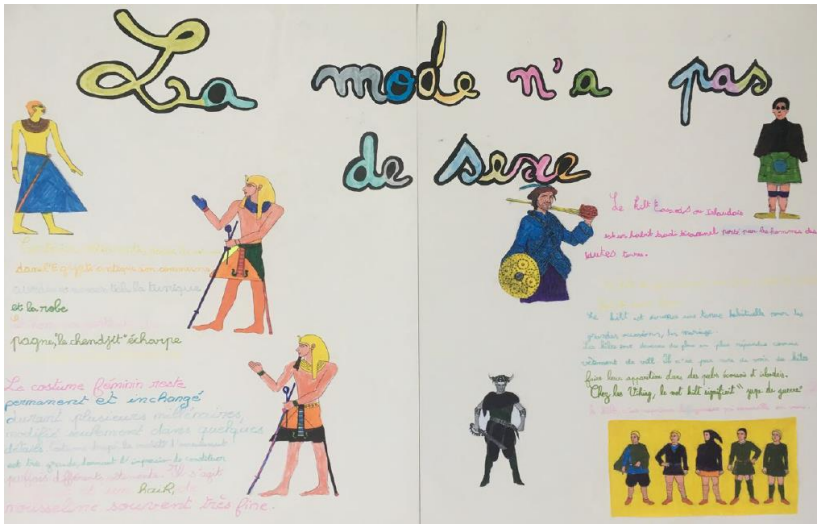
Les garçons peuvent-ils se maquiller ?

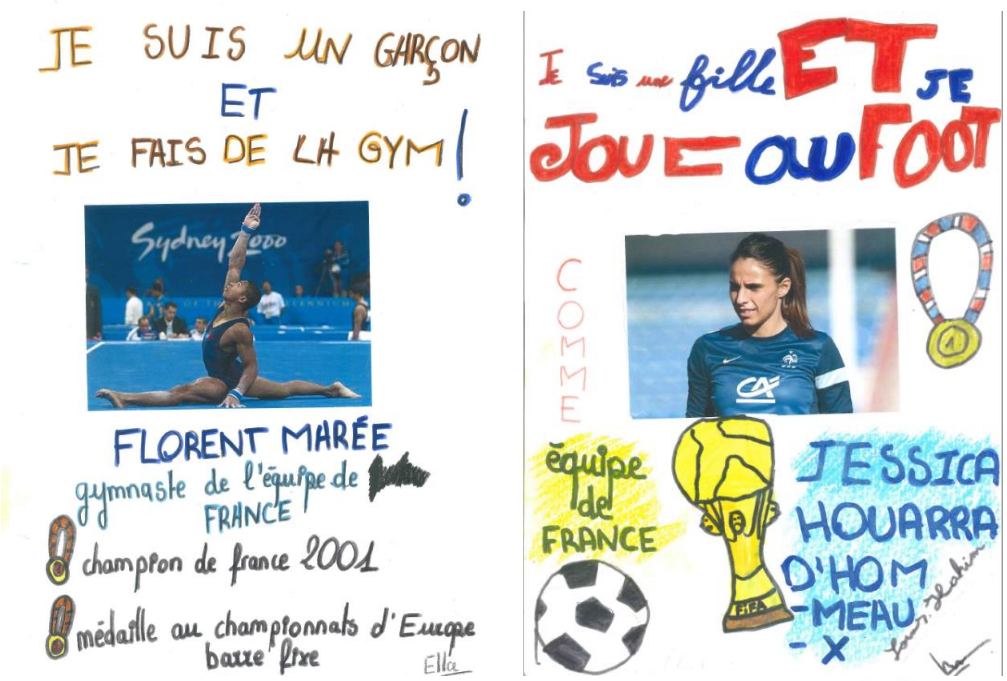




Les filles peuvent-elles bricoler ?









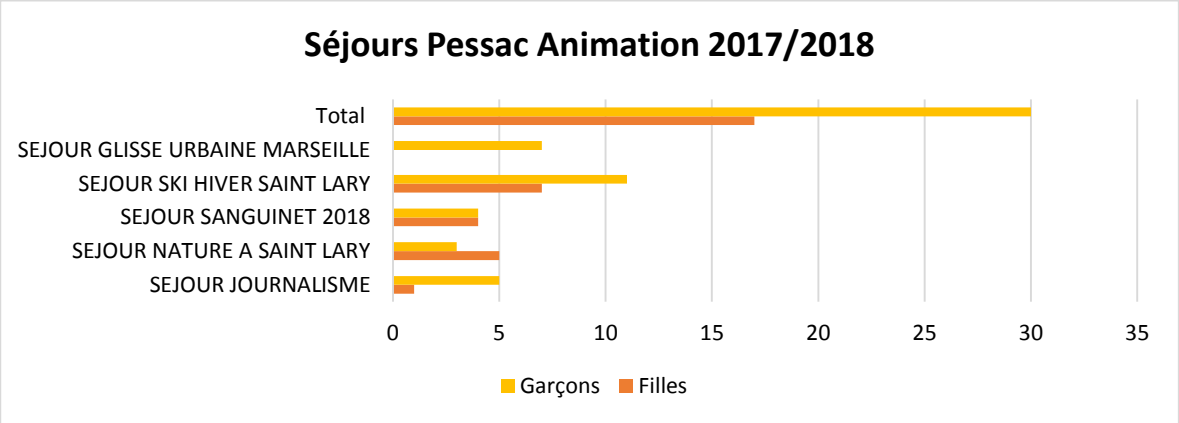
Politique jeunesse et vie étudiante

- **Pessac Animation**

Le service Jeunesse de la Ville de Pessac propose des animations pour tous les jeunes de la ville.
Au programme : activités culturelles, sportives, multimédia, réalisation de projets, séjours vacances, concerts, contests et ateliers glisse, sorties à la journée...

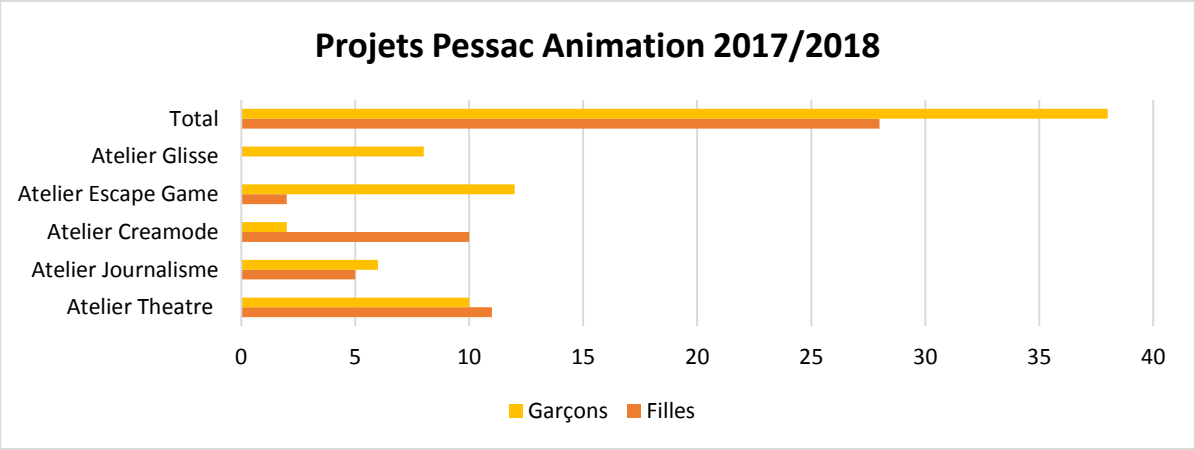
<u>Au niveau des adhésions</u>, pour la saison 2017/2018, on compte **52% de garçons et 48% de filles**, soit une légère baisse d'adhésion des filles par rapport à l'année précédente. Elle peut s'expliquer par une équipe en 2018 plus masculine. En effet, les jeunes ont souvent besoin de s'identifier à des pairs, et le genre est important dans ce processus.

<u>Au niveau des séjours</u>, on compte **64 % de garçons et 36 % de filles** :



Cette fréquentation plus importante de garçons est due à la proposition de projets plus sportifs de la part de l'équipe.

<u>A niveau des projets</u>, on compte **30% de filles** :



Les projets axés sur l'expression comme le théâtre et l'écriture attirent un public mixte alors que les autres projets avec des entrées plus spécifiques fidélisent des jeunes selon un genre uniquement (couture / glisse).

- **Dispositif BAFA (Brevet d'Aptitude aux Fonctions d'Animateur)**

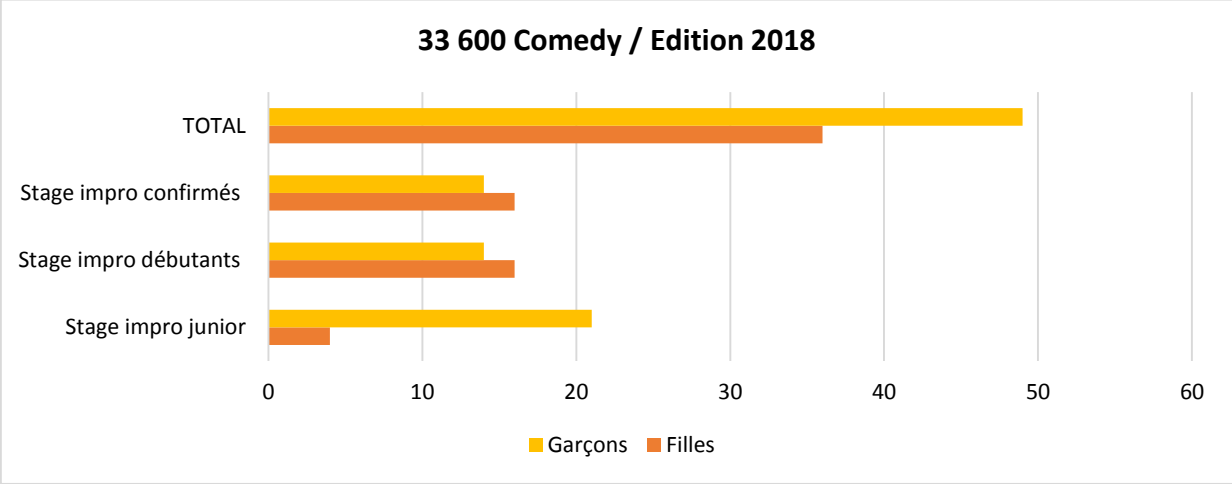
Le Service Jeunesse propose à de jeunes Pessacais sélectionnés sur entretien de financer leur formation générale d'animateur et un stage pratique BAFA (non rémunéré), dans les accueils de loisirs de la Ville de Pessac.
27 personnes ont été retenues : **19 filles** et 8 garçons (en 2017 la répartition était de 16 filles et 11 garçons).

- **Dispositif PEPI'TE 2017/2018**

PEPI'TE (Pessac Encourage les Projets et les Initiatives du TErritoire) est le dispositif municipal d'aide aux initiatives des jeunes et des étudiants sur le territoire de la commune. Ses objectifs : susciter, encourager, accompagner et valoriser l'initiative des 12-25 ans.
Sur l'année 2017/2018, 24 dossiers ont été déposés **: 9 portés par des filles et 15 par des garçons**, alors que l'année dernière la parité était respectée.

- **Festival « 33 600 Comedy »**

Le 33/600 Comedy, festival d'humour et d'improvisation a eu lieu du 10 au 13 avril 2018. Des stages d'improvisation et de stand up sont proposés aux jeunes pessacais. **42% de filles** ont participé, mais la répartition filles / garçons est variable selon les stages :

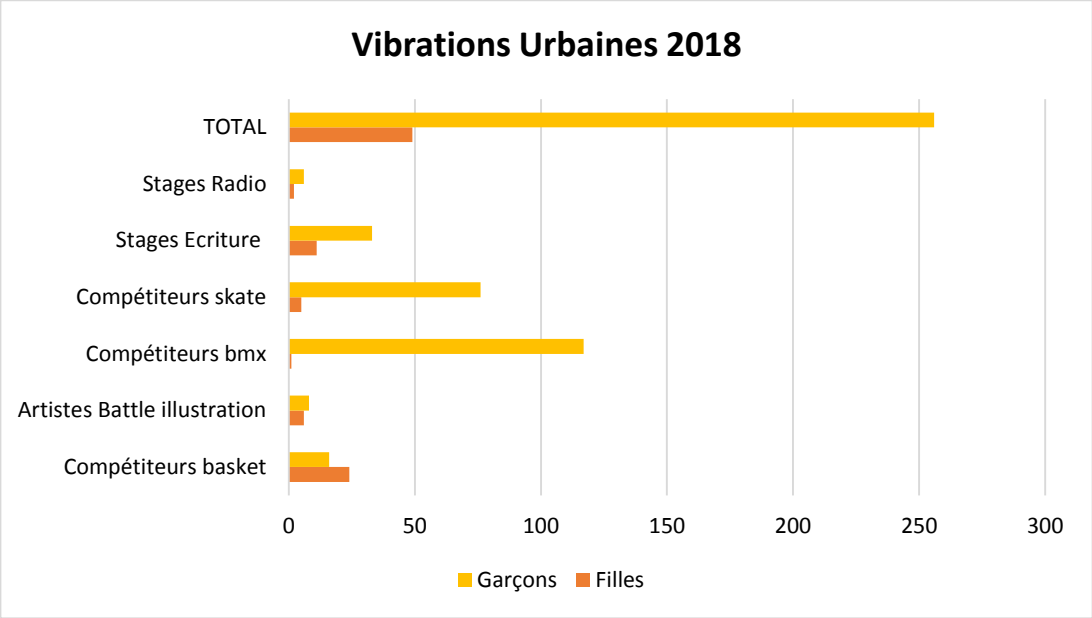


- **« Vibrations Urbaines » 2018**

Festival pluridisciplinaire organisé par la Ville de Pessac et dédié aux cultures et sports urbains, les Vibrations Urbaines se sont déroulées du 3 octobre au 4 novembre 2018.
A noter cette année, pour la première fois, la tête d'affiche a été Shani Bru, jeune femme qui fait partie des meilleures skateuses françaises (championne de France en 2015), un symbole fort dans un univers encore majoritairement masculin.

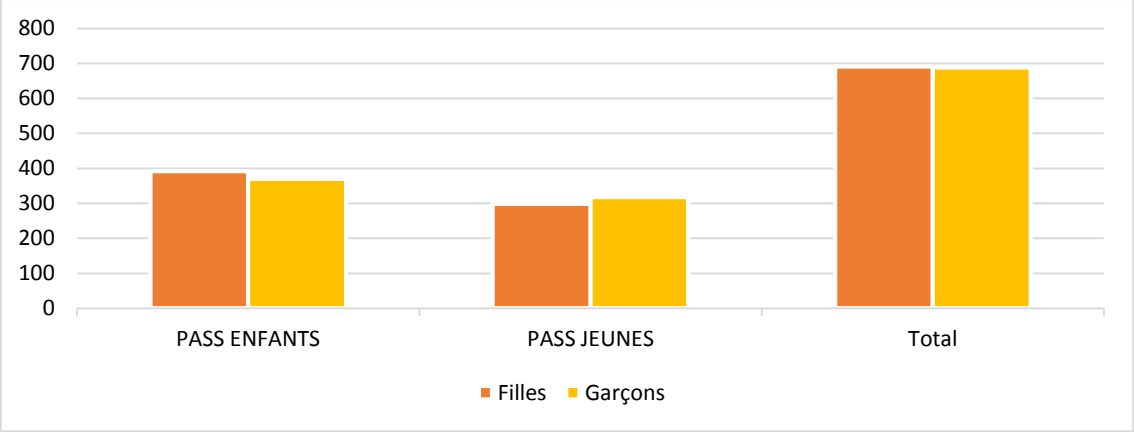


On compte cette année seulement **16% de filles présentes aux ateliers**, contre 34% en 2017 :



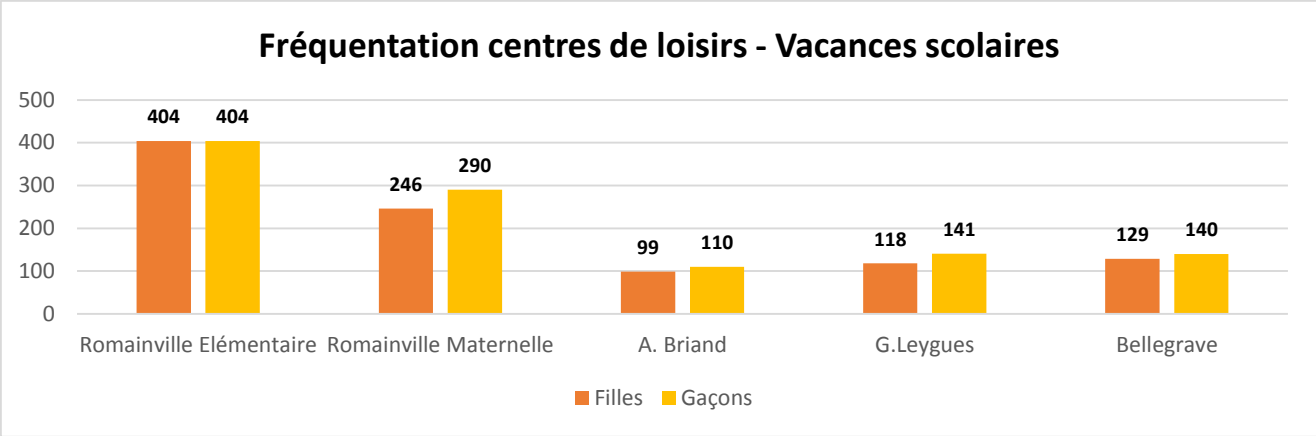
- **Dispositif PASS ENFANTS - PASS JEUNES 2017/2018**

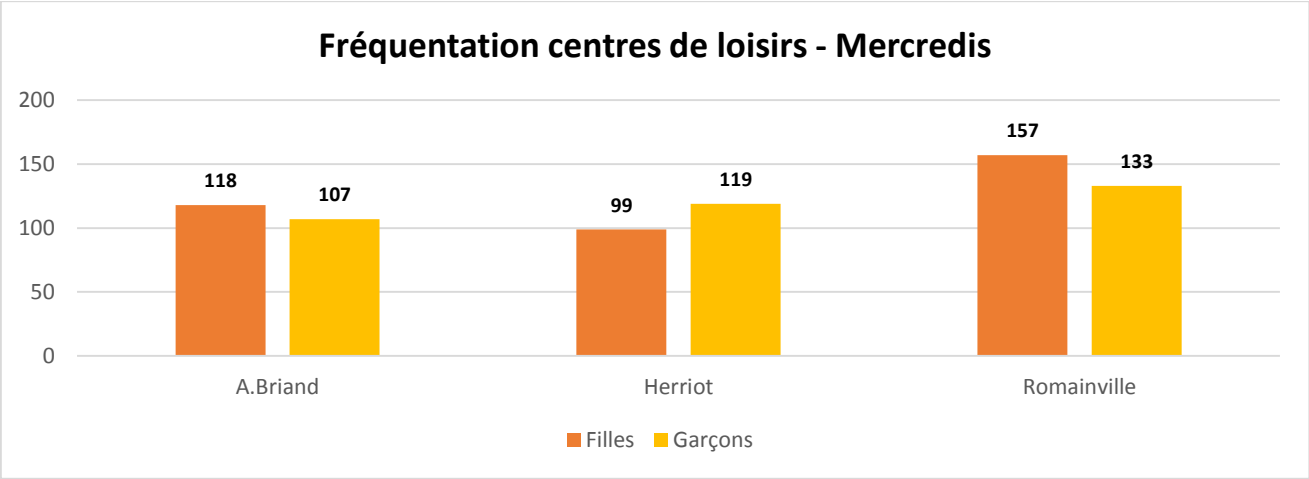
Les Pass Enfants (6/11 ans) et Pass Jeunes (12/25 ans) permettent aux jeunes d'assister et de découvrir l'offre culturelle et sportive de la ville et de bénéficier de réductions (concerts, cinéma, spectacles, soirée, musique, sport…). Comme en 2017, on ne note pas de grandes différences entre les filles et les garçons pour ce dispositif :



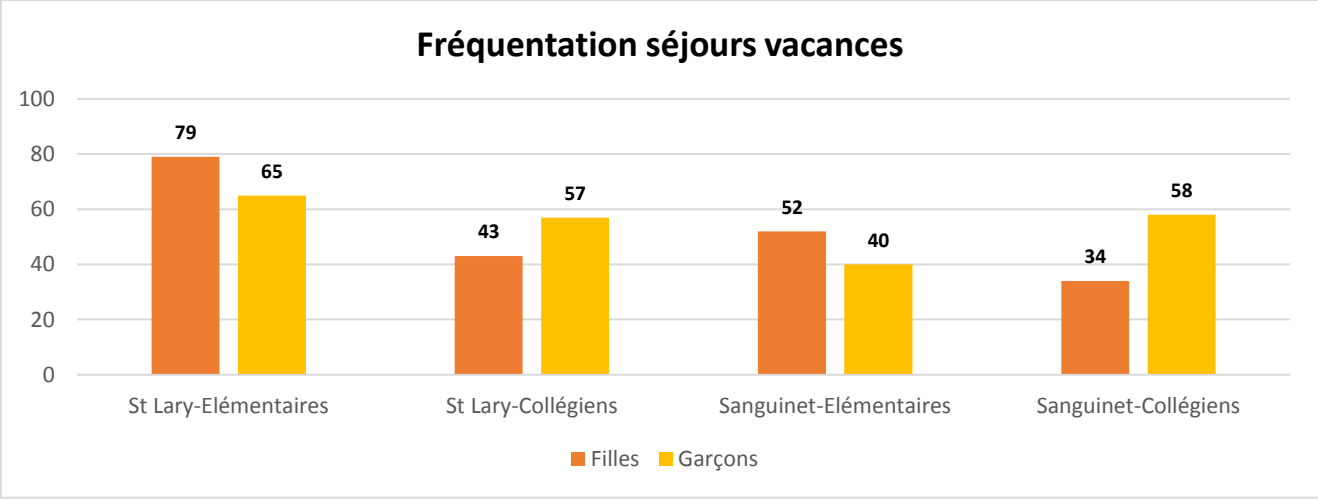
- **Centres de vacances et de loisirs**

Chaque été, les jeunes Pessacais peuvent participer aux activités proposées par la Ville de Pessac : séjours vacances Saint-Lary et Sanguinet, centres de loisirs, activités organisées par Pessac Animation...





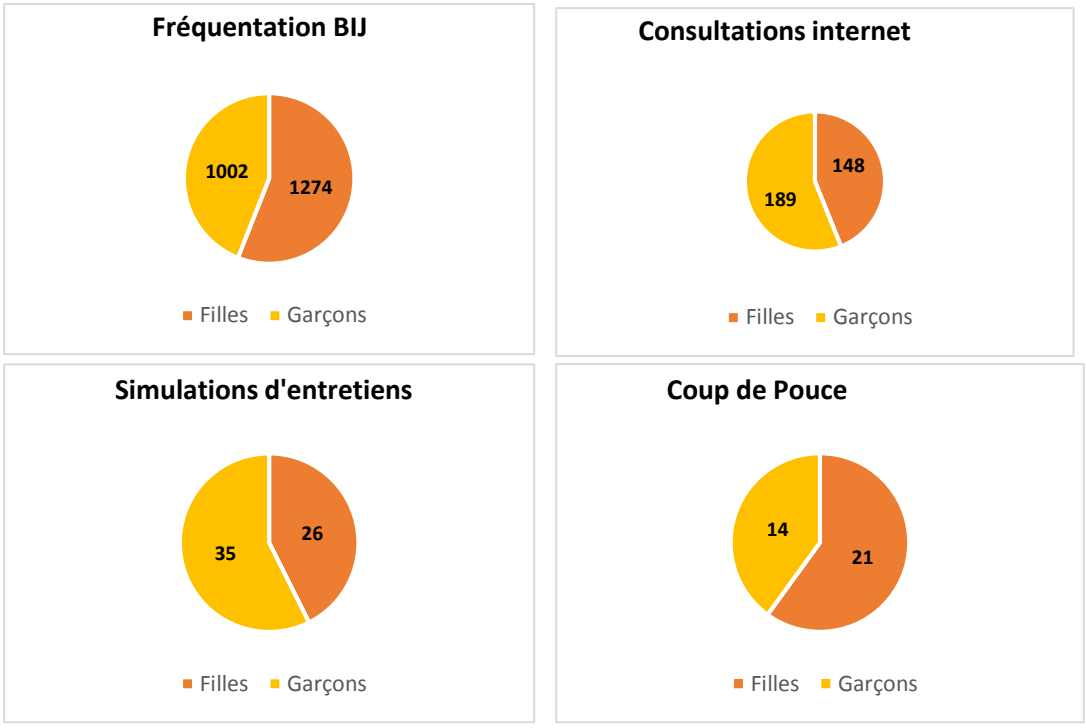
→ On peut noter un équilibre de la fréquentation filles/garçons dans les centres de loisirs les mercredis et durant les vacances scolaires.



→ On peut noter que les filles sont plus présentes lors des séjours en élémentaire, mais cette tendance s'inverse au collège.

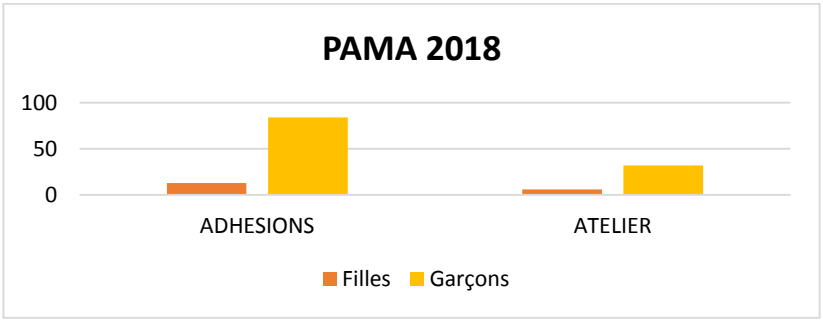
- **Bureau Information Jeunesse (BIJ)**

Le BIJ met à la disposition de tous les jeunes pessacais mais aussi de leurs parents et des responsables professionnels ou associatifs tout un ensemble de services et d'informations (Informations sur des thématiques, guides ; plaquettes, dépliants sur les animations sportives, culturelles, loisirs ; les formations BAFA et BAFD ; séjours linguistiques ; un ensemble de services gratuits qui facilitent l'accès à l'information : aide à la rédaction de C.V. et lettres de motivation ; un fonds documentaire ; un Point Information Santé pour renseigner, orienter, aider ; ou encore des conseils sur les dispositifs d'aides aux projets.
Comme en 2017, les filles sont majoritaires dans la fréquentation et la majeure partie des actions :



- **PAMA (Pratiques artistiques et musicales accompagnées)**

PAMA est le dispositif d'accompagnement des pratiques musicales, dédié aux pessacais et aux pessacaises de 12 à 22 ans. L'équipe de PAMA aide les jeunes dans leur pratique et dans la réalisation de leurs projets, quel que soit le style musical : mise à disposition de studios de répétitions, accompagnement personnalisé, organisation de concerts, enregistrement, ateliers, stages... Les filles ne représentent que 15% de la fréquentation :

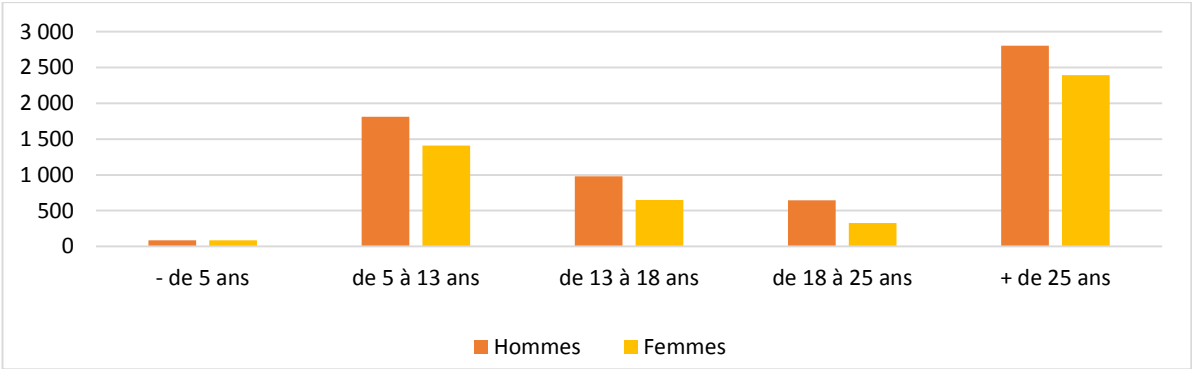


Politique sportive

En 2018, la direction des sports a intégré le critère du genre à ses statistiques, ce qui nous permet d'obtenir des informations plus précises sur la répartition des licenciés dans les clubs de la ville :

Répartition du nombre de licenciés dans les clubs pessacais en 2018

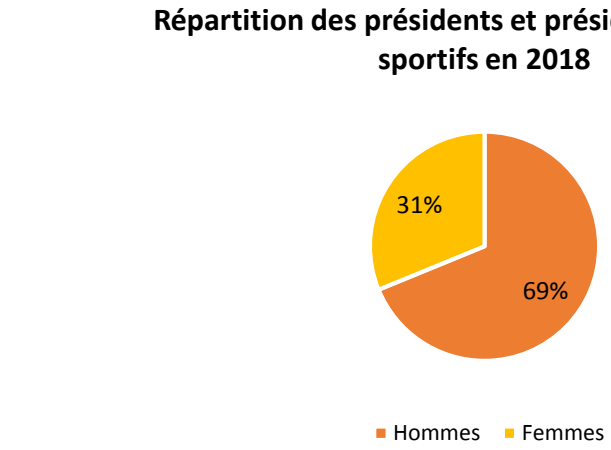
Âge des pratiquants	Hommes	%	Femmes	%	Total
- de 5 ans	85	**49%**	88	**51%**	**173**
de 5 à 13 ans	1 809	56%	1 410	44%	**3 219**
de 13 à 18 ans	979	60%	648	40%	**1 627**
de 18 à 25 ans	643	**66%**	330	**34%**	**973**
+ de 25 ans	2 802	54%	2 394	46%	**5 196**
Nombre total de sportifs 2018	**6 318**	**56%**	**4 870**	**44%**	**11 188**
Pour mémoire / Nombre total de sportifs 2017	***6 001***	***52%***	***5 450***	***48%***	***11 451***



De 2017 à 2018, les effectifs ont diminué globalement de 263, mais cela est dû à une baisse importante des effectifs féminins (- 580 sportives) alors que les effectifs masculins augmentent de 317 nouveaux licenciés. Cela abaisse globalement **le taux de sportives à 44% en** 2018 contre 48% en 2017.
On peut noter que c'est entre 18 et 25 ans que les écarts se creusent et que les filles sont les moins représentées au sein des clubs (seulement 34%).

Répartition des présidents et présidentes de clubs sportifs en 2018

Hommes	75	**69%**
Femmes	34	**31%**
Total	109	**100%**



En ce qui concerne les présidents et présidentes de clubs, la tendance reste moins favorable aux femmes également. Cependant on note une meilleure répartition hommes/femmes en 2018 : **31% de femmes** contre 28% en 2017.

De nombreuses fédérations encouragent les clubs à promouvoir les sections féminines. On peut citer deux exemples sur la ville qui ont particulièrement œuvré en ce sens en 2018 :



L'association Sportive Pessac Châtaigneraie, qui propose du foot et du futsal a créé dès son origine une section féminine 13/17 ans, a développé cette année une équipe de filles 9/10 ans.

L'USSAP boxe : promeut la boxe handisport et sa pratique féminine. 3 jeunes femmes s'y entraînent cette saison, une expérience très rare en France[10].

L'handiboxe féminine à l'honneur

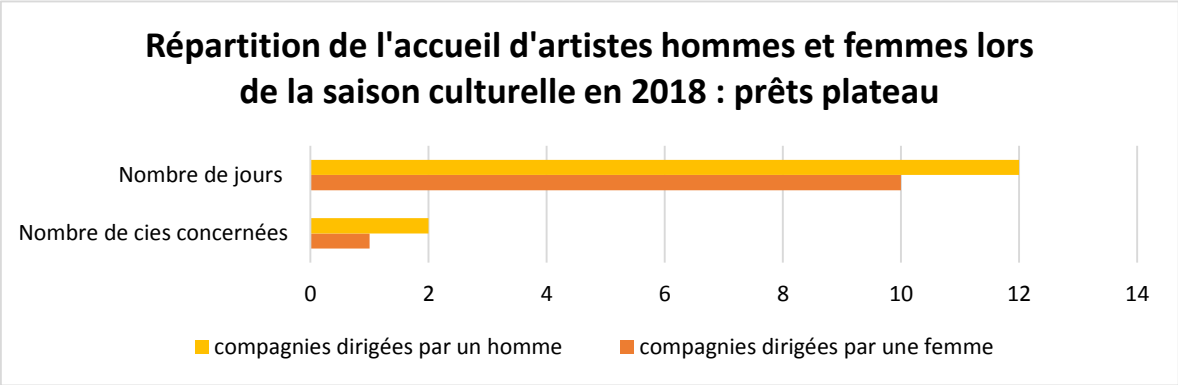


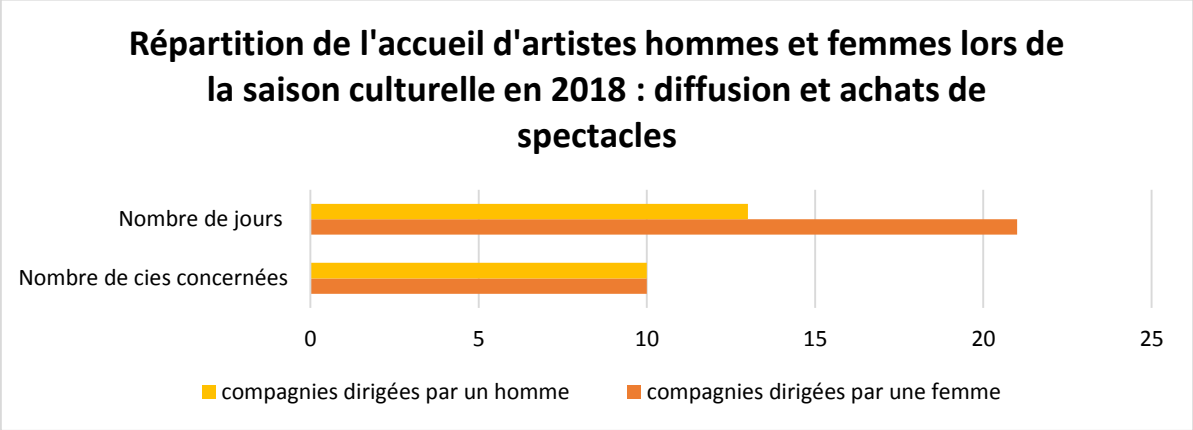
[10] https://france3-regions.francetvinfo.fr/nouvelle-aquitaine/gironde/handiboxe-feminine-honneur-1546682.html

Politique Culturelle

- **Spectacle Vivant**

La parité questionne l'accès aux moyens de production des femmes comme un facteur primordial d'égalité entre les femmes et les hommes dans le secteur culturel. La Ville de Pessac se mobilise autour de cette question et de ces enjeux, à travers son projet culturel. Elle développe ainsi une politique volontariste en faveur de la réduction des inégalités entre les hommes et les femmes et de la lutte contre les discriminations à l'appui des pratiques culturelles. En effet, si la programmation relève d'opportunités liées aux contenus artistiques, aux paramètres esthétiques, techniques et financiers, son élaboration et les choix y afférents se font en conscience et en vigilance au regard de l'égalité entre les femmes et les hommes.
L'observation des pratiques est le meilleur levier de changement et d'évolution des représentations. A ce titre, les chiffres précisés révèlent une réelle prise en compte de cet enjeu majeur :





Ainsi et à titre indicatif, sur les 20 compagnies artistiques accueillies en diffusion sur la saison 2018/2019, 10 directions artistiques sont assurées par des femmes (soit une parité totale) ; en outre, sur les 34 représentations proposées, 21 relèvent d'une direction artistique féminine.
Par ailleurs, la ville a pu programmer ou co-accueillir en 2018 deux spectacles abordant la place de la femme en tant qu'artiste dans des milieux culturels souvent très masculins. Par exemple « Projet.pdf » en partenariat avec la ville de Bègles, collectif d'une vingtaine de circassiennes exclusivement féminines et « In the middle » avec 8 danseuses en plateau sur une proposition de danse hip hop.

- **Lecture publique à la Médiathèque Jacques ELLUL**

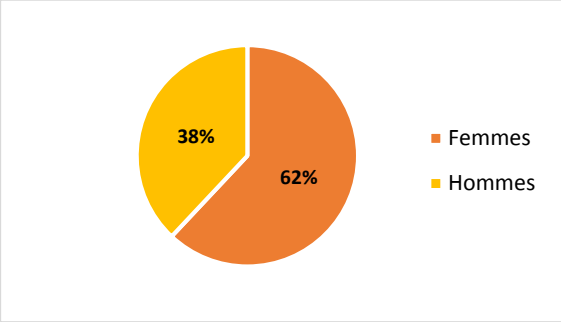
La question de l'égalité se pose au sein de la médiathèque comme partout, mais sans apparaître nécessairement comme une problématique qui impose des actions spécifiques, au-delà de la vigilance de rigueur.
Il se trouve que la médiathèque offre un modèle assez original en terme d'égalité homme-femme puisque **sa direction est depuis 4 ans assurée conjointement par une femme et un homme**. De même, la parité a notablement progressé dans les rangs des agents de la médiathèque ces dernières années, puisque dans un milieu traditionnellement fortement féminisé, les effectifs de la médiathèque comptent à présent presque une moitié d'hommes (même s'ils sont encore sur-représentés en catégorie C). Le service compte actuellement 14 femmes (dont un recrutement qui arrivera en février 2019) et 12 hommes.

Il n'existe pas d'action spécifique sur la question égalité femme-homme au sein de la médiathèque.
Les formations pour lutter contre les discriminations ont été largement suivies par le personnel de la médiathèque.
Les critères de genre sont déjà intégrés dans les statistiques et dans le rapport d'activités annuel quels que soient les âges des usagers.

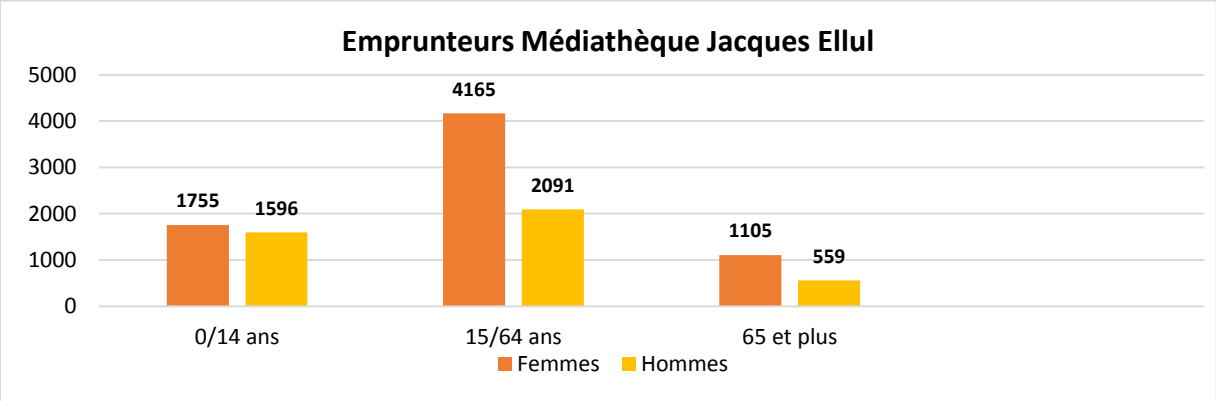
Données chiffrées

Les chiffres 2017 sont à peu près équivalents à ceux de 2016 :

→ Total **11 271 personnes** :
- 7 025 femmes
- 4 246 hommes



Données chiffrées 2017 des emprunteurs actifs pour la médiathèque (emprunteur actif = personne qui a emprunté au moins un document dans l'année) par âge et par sexe :

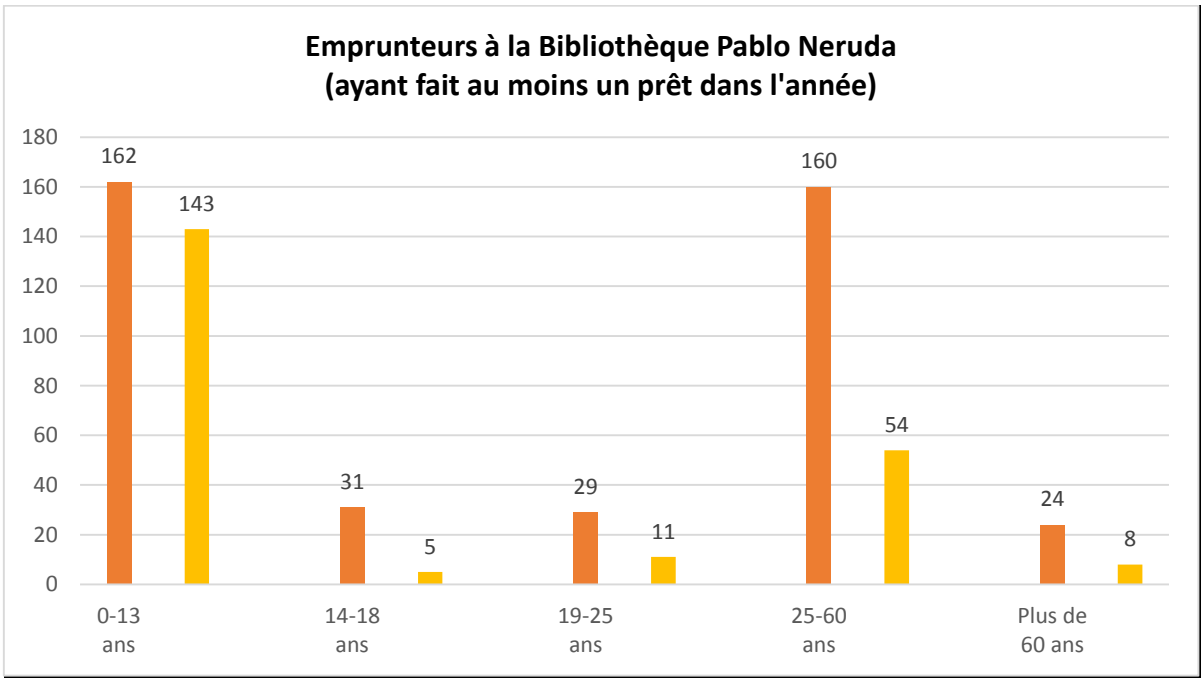


On peut noter une mixité qui évolue en fonction de l'âge des emprunteurs : on passe d'une quasi parité jusqu'à 14 ans (52 – 48%), à une sur-représentation après 15 ans (+ de 2 fois plus d'emprunteuses que d'emprunteurs).

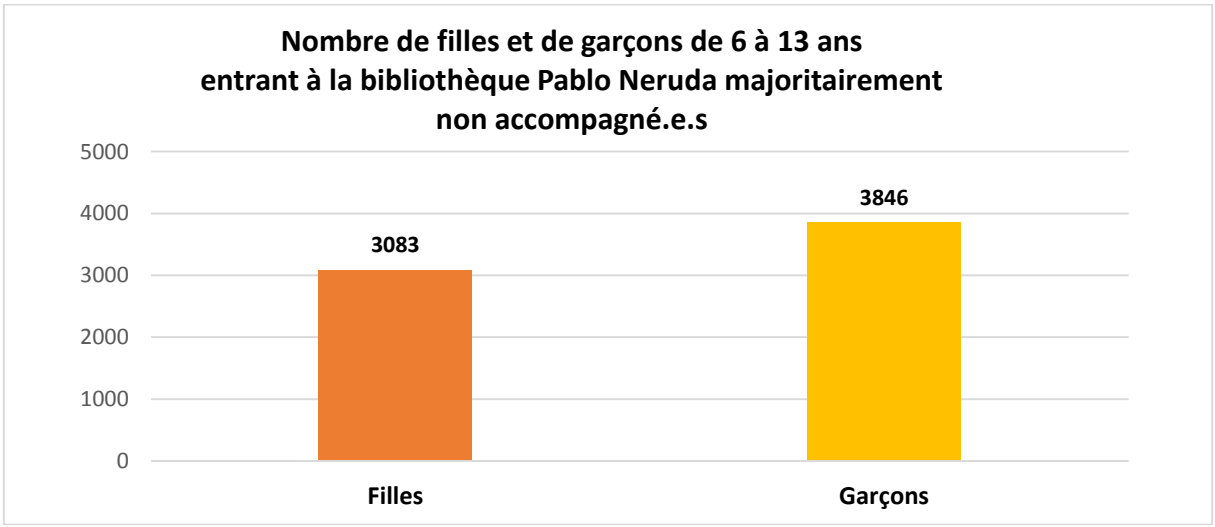
Propositions pour 2019

La médiathèque va proposer en 2019 une formation sur l'accueil spécifique en bibliothèque à tous les agents du service. La question de l'égalité femmes/hommes y sera abordée.

- **Lecture publique à la Bibliothèque Pablo Neruda**



Total : 627 personnes dont 406 femmes et 221 hommes.



Comme les années précédentes, on note une fréquentation de la bibliothèque plus importante des garçons n'étant pas inscrits (utilisations des ordinateurs, jeux…) que des filles. A contrario les enfants lecteurs et emprunteurs sont majoritairement des filles.

Ateliers : exposition et lectures

Un atelier proposé aux classes de l'école élémentaire a été à nouveau proposé en 2018 à l'école Montesquieu et chaque classe de l'école a souhaité s'y inscrire soit environ 150 élèves du CP au CM2 :

- Lectures d'albums sur le thème de l'égalité filles-garçons
- Échanges dynamiques avec les enfants (questions, retours sur les illustrations...)
- Discussions autour de leurs propres expériences de jeu et de vie quotidienne

Organisation d'une action passerelle maternelle-élémentaire avec les accueils périscolaires de l'école primaire Montesquieu autour d'une sélection d'albums sur le thème égalité filles-garçons :

- Visites des grands (8 enfants volontaires de CM2) à la bibliothèque : présentation d'albums, lectures, échanges autour des techniques de lecture et des choix pour les petits
- Sélection par les enfants des lectures proposées
- Lectures des grands à l'école maternelle Montesquieu (environ 50 enfants) puis aux enfants de grande section de l'école Edouard Herriot (environ 15 enfants concernés).

Un atelier a été mené avec l'équipe de l'accueil périscolaire de l'école élémentaire Edouard Herriot à partir de l'exposition des planches d'illustrations de l'album d'Elise Gravel « Tu peux » et des lectures d'albums suivis d'échanges. Cet atelier entre 12h et 13h30 a concerné environ 30 enfants (participants de manière volontaire).

Ateliers lecture autour d'albums sur le thème de l'égalité filles-garçons avec les CM1-CM2 de l'école Montesquieu, les petits de GS d'Edouard Herriot et MS de François Mauriac.









Pistes de réflexion 2018-2019

Avec les documents proposés en prêt à la bibliothèque

Sur les acquisitions de documents (livres et DVD), la bibliothèque s'engage dans un travail autour de plusieurs axes :

- Quelle part dans la collection de la bibliothèque des autrices en littérature notamment ados-adultes et des réalisatrices de films ?
- La représentation des personnages féminins dans la fiction notamment dans les albums jeunesse
- Quelle part des documentaires retracent des portraits ou des parcours de femmes ou la contribution des femmes à l'histoire intellectuelle, artistique, technique, sociale dans la diversité des domaines présents dans la collection de la bibliothèque (philosophie, sciences, histoire…) ?

Avec les jeux sur place à la bibliothèque

La bibliothèque Pablo Neruda propose des jeux de société à jouer sur place. Le jeu est un outil privilégié pour aborder et interroger avec les enfants, le sujet des stéréotypes filles et garçons, l'égalité filles garçons et le respect des différences.

Être attentif au comportement des enfants dans les jeux : choix des jeux, mixité des équipes de jeu, échanges verbaux et gestuels durant les parties de jeu et travailler avec les enfants sur ces comportements.

Créer avec les enfants des jeux promouvant des femmes et des hommes porteurs de valeurs positives

Emploi et économie

Demandeurs d'emploi sur la commune (novembre 2018) :

Pour les catégories A, B, C : 5 033 demandeurs d'emploi sur la commune soit une baisse de 1.2% en 1 an, dont -0.6% pour les femmes et -1,8% pour les hommes.

Typologie des demandeurs d'emploi en cat. ABC à Pessac
Sources observatoire de l'emploi (septembre 2018)

	Total	Femmes	%	Hommes	%
Demandeurs d'emploi	**5033**	**2671**	**53%**	**2361**	**47%**
Âgés de moins de 26 ans	886	451	51%	435	49%
Âgés de 26 à 49 ans	3053	1635	54%	1418	46%
Âgés de 50 ans et +	1094	586	54%	508	46%
Inscrits depuis - de 12 mois	2823	1503	53%	1320	47%
Inscrits depuis 12 mois et +	2210	1169	53%	1041	47%
Dont inscrits depuis 24 mois et +	1179	620	53%	559	47%
Bénéficiaires du RSA	656	338	52%	318	48%
Bénéficiaires obligation d'emploi	433	224	52%	209	48%
Pas ou peu formés	527	269	51%	258	49%
CAP/BEP	1317	592	45%	725	55%
Bac	1094	575	53%	519	47%
Supérieur au Bac	2070	1026	50%	1044	50%

Répartition des publics selon les actions et accompagnements proposés par la ville ou ses partenaires :

	Femmes	Hommes	Total	% Femmes
PLIE des sources	131	88	219	60%
Mission Locale des graves	420	402	822	51,9 %
Ville de Pessac Direction Emploi Economie	170	140	310	55%
Actions pour favoriser la rencontre avec l'entreprise (simulation d'entretiens, jobs dating etc…)	96	175	271	35%
Coup de Boost vers l'emploi – Journée job dating	68	98	166	41%
Atelier de français langue étrangère espace social la Châtaigneraie	51	28	79	64.5%
Total	936	931	1867	50.1%

- **Prix de l'entrepreneur de Pessac 2018 :**

La mairie de Pessac et l'Association ANJE Aquitaine ont organisé le premier concours de l'Entrepreneur de Pessac 2018. Ce concours a pour objectif de promouvoir l'entrepreneuriat sur Pessac et/ou d'un Pessacais par la récompense d'un parcours, du projet à la création

d'entreprise. Il est organisé dans le cadre de la convention partenariale entre ANJE Aquitaine et la ville de Pessac, mise en place pour faciliter l'accès des futurs entrepreneurs à l'information, à l'accompagnement et au financement par les acteurs de la création d'entreprise.

Candidatures :

- Sur les 12 dossiers déposés, 7 ont été audités par le jury :
  - 2 candidatures de jeunes entrepreneurs dont 2 femmes
  - 5 candidatures de porteurs de projets dont 3 femmes

Lauréats :

3 lauréats féminins dont un porteur de projet, 1 lauréat jeune entrepreneur de Pessac, 1 Coup de cœur du jury porté par une étudiante et un étudiant.



- **Les « mardis de l'emploi »** : les publics fréquentant le centre social de la Châtaigneraie, notamment les femmes, sont très souvent éloignés du service public de l'emploi mais également des démarches à entreprendre pour rechercher un emploi efficacement. Suite à ce constat une permanence animée par l'équipe du centre et la chargée d'animation emploi de la Direction Emploi Economie de la ville a été mise en place tous les mardis matin dans l'objectif de faciliter la médiation vers le service public de l'emploi et apporter au public une première réponse en matière de recherche d'emploi. Cette action a démarré le 06 février 2018, 23 permanences ont eu lieu et ont accueilli 39 personnes en 1er accueil dont 31 femmes. On totalise 89 visites soit une moyenne de 4 accueils par permanence.

- **Action spécifique menée dans le cadre du « Coup de Boost vers l'emploi »** Organisation d'un café témoignage à l'espace social Alain Coudert : « Métiers masculins au féminin ». Echange avec le public (7 femmes et 1 homme), avec une entreprise de transport, une entreprise du bâtiment et une entreprise des espaces verts : présentation des métiers, des contraintes mais également des possibilités pour une femme d'accéder à ces métiers.

Communication

Le service communication est vigilant à la mixité et aux stéréotypes femmes/hommes dans la communication externe : Pessac en Direct, site internet et réseaux sociaux (ex : octobre rose).



De plus, le service relaie largement la démarche Pessac s'engage dans les supports de communication (temps fort, actions diverses…).

En matière de communication interne, une attention est portée sur la parité femmes/hommes des portraits d'agents dans le JIM (même si les hommes sont moins nombreux dans les effectifs), un zoom est fait régulièrement sur les métiers stéréotypés (ex : les hommes travaillant dans les crèches…).

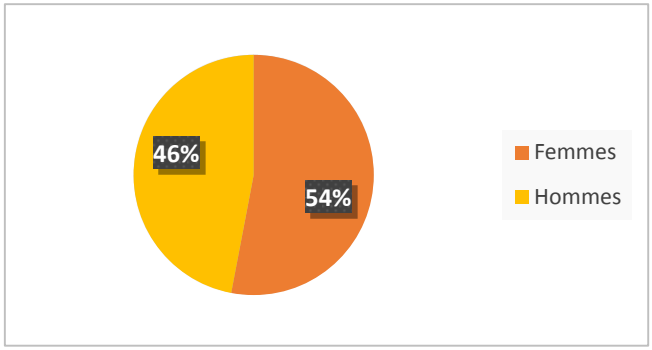
Le Centre Communal d'Action Sociale (CCAS)

Service action sociale :

Dans ce domaine, il est complexe d'avoir un équilibre homme/femme, néanmoins des informations ciblées sont menées en direction des hommes, pour les sensibiliser à la pratique de la sophro-reflexologie par exemple (bonne participation des hommes cette année). Il en est de même pour l'accompagnement budgétaire. Mais le public touché par le service reste en majorité des femmes.
Pour le transport, le service est soumis aux besoins des personnes et pour le RSA, aux orientations des bénéficiaires par le Département.
Enfin, sur le volet logement, l'entrée genrée est peu significative car il peut y avoir des co-demandeurs.

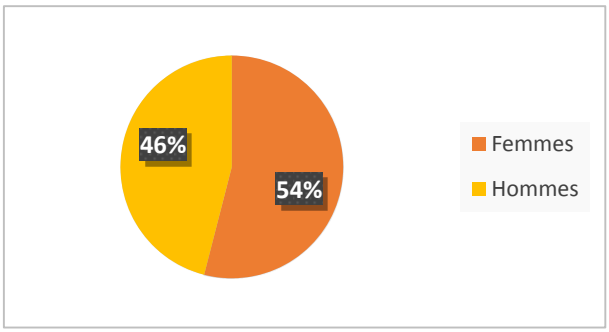
Foyers ayant sollicité une ou des demandes d'aides sociales facultatives du 1er janvier au 15 décembre 2018

Sur 228 personnes :
- 122 femmes soit 54 %
- 106 hommes soit 46 %



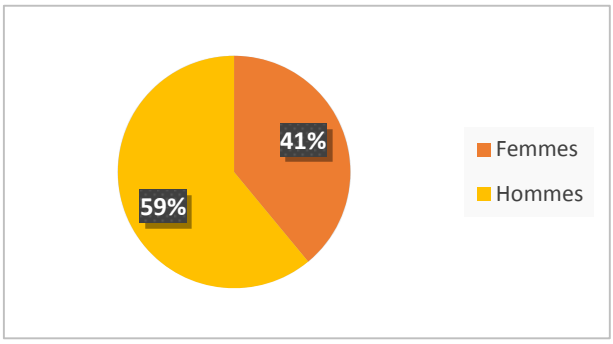
Foyers ayant sollicité l'instruction d'un titre de transport : Horizon, Sésame ou TBM du 1er janvier au 15 décembre 2018

Sur 836 personnes :
- 455 femmes soit 54 %
- 381 hommes soit 46 %



Personnes dans le dispositif RSA (file active) du 1er janvier au 31 Octobre 2018

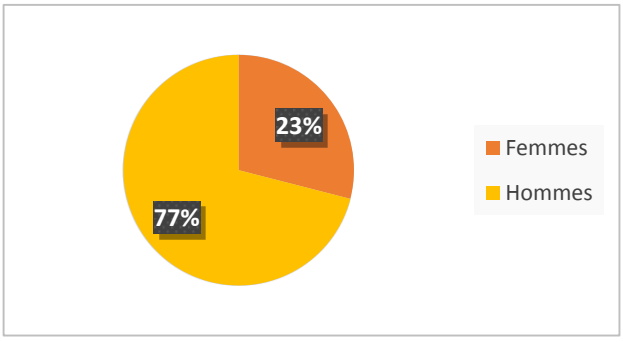
Sur 172 personnes :
- 70 femmes soit 41 %
- 102 hommes soit 59 %



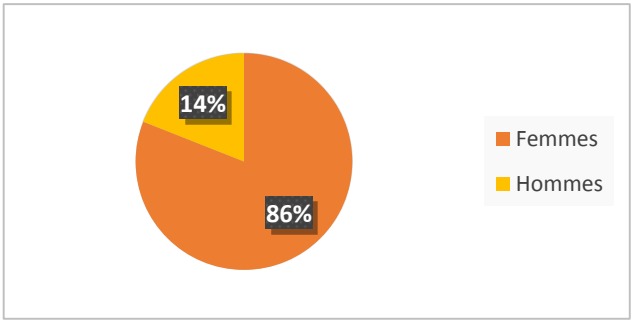
Le public suivi dans le cadre du RSA est majoritairement masculin et isolé.
Il faut préciser ici que l'accompagnement social des familles est assuré par la MDSI et non par le CCAS. Le public féminin bénéficiaire du RSA est plutôt seul ou monoparental (grands enfants aux foyer).

Personnes domiciliées entre le 1er janvier et le 15 décembre 2018

Sur 203 personnes :
- 46 femmes soit 23 %
- 157 hommes soit 77 %



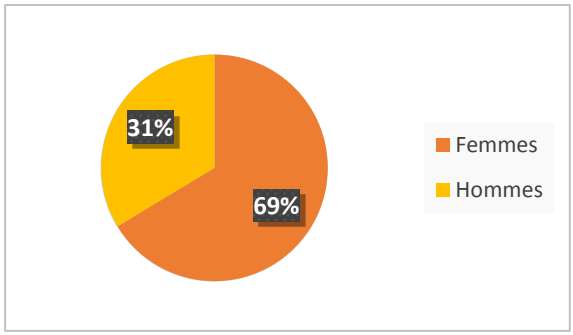
L'action d'insertion avec « Cultures du Cœur »
Favoriser l'accès à la culture, au sport et aux loisirs pour les personnes en difficulté, rompre l'isolement, favoriser la mobilité, créer du lien et de la solidarité entre participants.



En 2018, sur un groupe composé de
14 personnes dont 13 sorties dans l'année :
- 12 femmes soit 86%
- 2 hommes soit 14%

Bien que le service tente sur l'ensemble des médiations de faire une répartition équilibrée, les femmes sont plus présentes tant sur la réservation que sur la sortie effective elle-même.

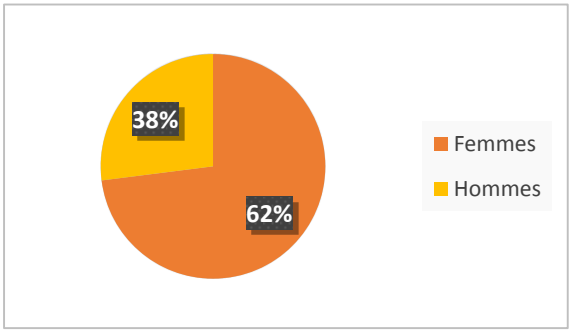
L'action d'accompagnement budgétaire auprès des publics vulnérables



En 2018, sur un groupe composé de 16 personnes :
- 11 femmes soit 69 %
- 5 hommes soit 31 %

L'action de prévention « autour de soi »

Action individuelle d'une heure avec possibilité de 4 séances, encadrée par deux thérapeutes sophrologue et réflexologue pour les usagers en souffrance physique et psychique. L'objectif de cette action est que les bénéficiaires puissent retrouver par cette action individuelle, bien-être, estime de soi et prise de conscience du besoin de travailler son capital santé, véritable levier vers l'insertion sociale et professionnelle.



En 2018, sur un groupe composé de 34 personnes :
- 21 femmes soit 62 %
- 13 hommes (contre seulement 7 en 2017) soit 38% (contre 27 % en 2017).

<u>Service Petite enfance :</u>

Cette notion n'est pas encore intégrée dans le projet d'accueil mais certaines actions sont déjà mises en place :

- Petits Poucets : Affichage sur ce que les filles et les garçons peuvent faire ;
- RAM : Livres achetés en lien avec l'égalité fille/garçon (« Les tout-petits ont-ils des préjugés » de Christa Pressing / « A quoi tu joues » de Marie-Sabine Roger …) ;
- Au sein de toutes les structures : travail sur la mixité des jeux / choix des couleurs, et réflexion sur les achats stéréotypés (ex : vélos roses ou bleus) ;
- Participation au séminaire organisé par le Département de la Gironde le 24/03/2017 intitulé « Les stéréotypes filles garçons dans le monde de la petite enfance ».





Propositions 2019 :

- Travail de sensibilisation autour des stéréotypes des familles et des agents ;
- Organiser une formation pour les agents avec la DDSU sur la Lutte contre les Discriminations sur une journée de reprise après les vacances d'été (19 et 26 août) ;
- Proposer une conférence parents/agents sur les discriminations adaptée à la Petite Enfance (genre/handicap/origine sociale/ etc.), en lien avec le Réseau Girondin de la Petite Enfance.

La Direction du Développement Social et Urbain (DDSU)

Mission prévention et tranquillité

La question de l'égalité femmes-hommes est intégrée à la politique de prévention et de tranquillité publique initiée dans le cadre du CLSPD et ce à plusieurs niveaux :

- Par une prise en compte dans le cadre de l'action partenariale de proximité (centres sociaux, PJJ, prévention spécialisée, établissements scolaires, associations, Mission Locale, structures d'insertion, PLIE) menée dans les différents quartiers de la ville en veillant à un meilleur mais difficile équilibre des filles dans l'appropriation des espaces publics et privés ainsi que dans l'accès à l'offre d'animation, de prévention, d'insertion et d'emploi,
- Par une prise en compte dans les actions de prévention menées dans le cadre des Comités d'éducation à la santé et à la citoyenneté mis en place dans les collèges et les lycées (relation filles/garçons),
- Par des actions de sensibilisation plus ponctuelles dans les écoles élémentaires (en lien avec la Plateforme des services),
- Par une prise en compte partenariale des violences faites aux femmes (Maison de Simone, MDSI, CCAS, CMP, bailleurs sociaux, Polices Municipale et Nationale, CAF, Ville),
- Par une prise en compte du sentiment d'insécurité des femmes et des agressions sexuelles sur le campus : organisation par l'université de marches exploratoires sur le campus,
- Par une prise en compte via des diagnostics en marchant associant des usagers femmes du sentiment d'insécurité dans les transports en commun,
- Par une meilleure intégration des filles dans les chantiers éducatifs : pour 2018, les chantiers éducatifs ont concerné **85 jeunes dont 46% de filles (contre 52% en 2017)**.
- Par une intégration des femmes dans le dispositif de lutte contre les cambriolages avec **34% de femmes sur les 59 habitants** référents volontaires du dispositif de Participation citoyenne.

Mission accès aux droits : la Plateforme des services au public, maison du droit et de la médiation

- **Médiation Citoyenne**

La Médiation Citoyenne est un processus permettant de restaurer le dialogue et de rechercher des solutions adaptées pour tout habitant de Pessac confronté à des litiges de la vie quotidienne ou à des relations conflictuelles (voisinage, consommation, incivilités...).

Le nombre de médiateurs citoyens respecte la parité. Ainsi les Médiateurs Citoyens sont au nombre de 12 dont 6 femmes et 6 hommes.

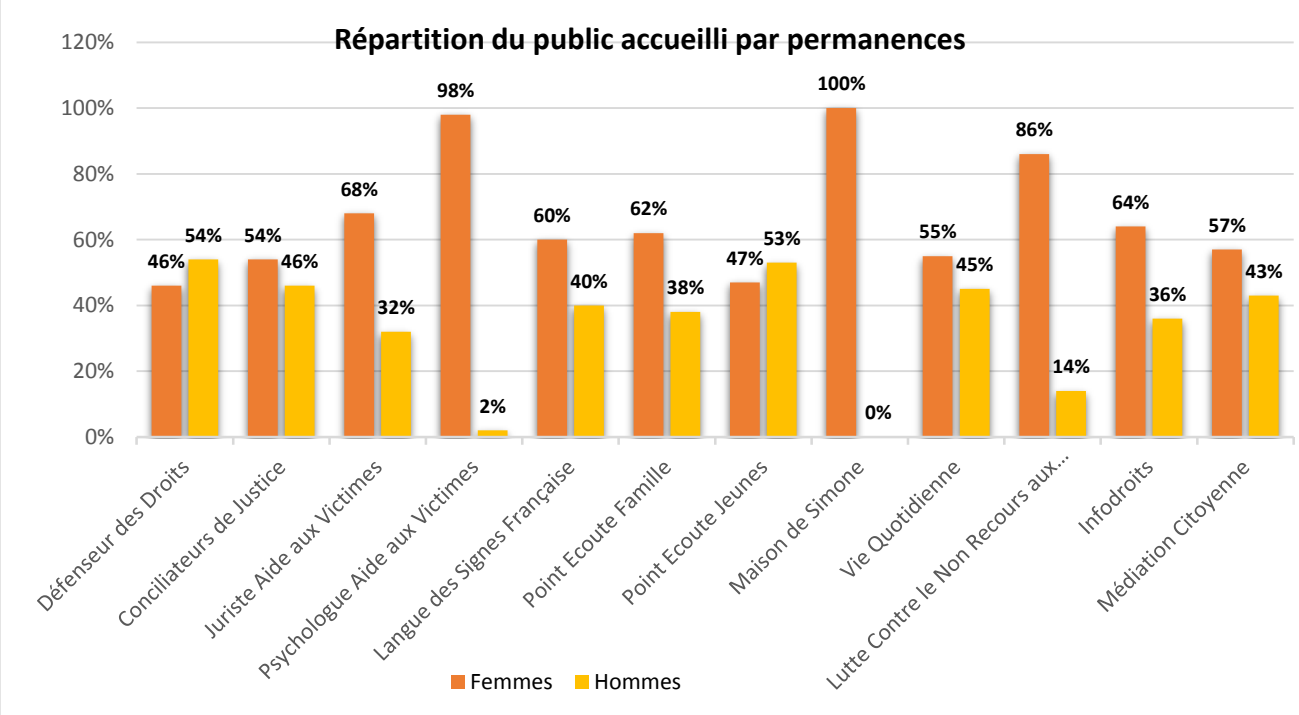
- **Démarches en ligne / accompagnements et renseignements administratifs et juridiques**

Globalement les démarches effectuées auprès de la Plateforme sont faites plus par les femmes que par les hommes.

	Femmes	Hommes	Total	% Femmes	% Hommes
Démarches en ligne	217	70	287	76 %	24%
Accompagnement et renseignement administratif	1397	954	2351	59 %	41 %
Accompagnement et renseignement juridique	845	583	1428	59 %	41 %
Total des accompagnements administratifs et juridiques	2242	1537	3779	59 %	41 %
Total	**2459**	**1607**	**4066**	**60 %**	**40 %**

- **Permanences à la Plateforme**

11 permanences hebdomadaires se tiennent à la Plateforme.
De façon générale, les femmes fréquentent plus les permanences que les hommes.
Cependant ces chiffres sont à relativiser en fonction des permanences. En effet certaines permanences ne sont quasiment fréquentées que par les femmes (Psychologue de l'Aide aux Victimes, ou encore la permanence de Lutte Contre le Non Recours aux Droits et aux Services) voire exclusivement féminines (Maison de Simone : 100 % de femmes, dû à la spécificité de cette permanence).



Total de personnes reçues en permanence : 1 935 dont 1 191 femmes et 744 hommes.

→ Ainsi, en 2018, 6 001 personnes ont fréquenté la Plateforme des Services dont 3 650 femmes (61%) et 2 351 hommes (39%).

Focus sur l'association « *LA MAISON DE SIMONE* »

L'association La Maison de Simone, créée en juin 2008, a pour objectif l'accueil et l'information des femmes victimes de violences conjugales avec ou sans enfants, le soutien et l'accompagnement dans leurs démarches et leur recherche d'autonomie, la gestion d'une structure d'hébergement permettant d'accueillir 4 femmes et jusqu'à 9 enfants ainsi que l'information et la sensibilisation des personnes relais.
L'association propose également :

- Un groupe de parole pour les femmes avec ou sans enfants,
- Un atelier d'expression pour les enfants jusqu'à 13 ans, à partir d'activités choisies,
- Un accueil spécifique et adapté pour les bébés et plus jeunes.

Les permanences d'informations et d'accompagnement se déroulent à la Plateforme des Services, deux fois par semaine : les mardis et vendredis après-midi de 14h à 17h.

Mission Politique de la Ville

- **Conseils citoyens :**

Comme le prévoyait la loi Lamy de février 2014 instituant la création de Conseils citoyens au sein des quartiers de la Politique de la ville, Pessac s'est attachée à respecter le principe de parité lors de leur constitution. De la même façon, une attention particulière a été portée à la représentation des jeunes (16-30 ans).
Néanmoins, au bout de trois ans de mandat, on constate que le principe de parité de départ n'est plus vraiment respecté. En effet plusieurs conseillers ont perdu leur mandat et d'autres ont intégré ces collectifs en qualité de nouveaux membres occasionnant ainsi un déséquilibre dans la répartition du genre. Voici la composition des Conseils citoyens suite à ces démissions :

Répartition des conseillers par sexe				
	CC Châtaigneraie	**CC Alouette**	**CC Saige**	**Total**
Nombre de femmes	6	6	3	15
Nombres d'hommes	7	7	9	**23**
Total	**13**	**13**	**12**	**38**

La qualité de Conseiller citoyen se perd dans plusieurs cas. Pour la majorité des cas il s'agit de démissions volontaires ou de perte de mandat statuée par le Conseil citoyen (suite à un grand nombre d'absences consécutives par exemple).
Au sein des Conseils de la Châtaigneraie - Antoune - Arago et de l'Alouette Haut-Livrac, on constate une légère surreprésentation des hommes. Variant de 1 point, l'écart des effectifs entre les hommes et les femmes reste néanmoins minime.
Pour le quartier de Saige, la variation est de 6 points. Ce qui peut s'expliquer par des démissions plus importantes de conseillères que de conseillers.

Proposition 2019 :

Un nouvel appel à participation sera lancé en janvier 2019, il permettra de renouveler en partie les 3 conseils et de mobiliser de nouveaux habitants. Une attention particulière sera apportée à la mixité de genre dans la constitution des nouveaux conseils.

- **Programme de Réussite Éducative :**

123 enfants ont été accompagnés en **2018** : **66** filles et **57** garçons (en 2017, 97 enfants : **36** filles et **62** garçons).

Les besoins identifiés et les réponses apportées aux filles et aux garçons varient en fonction des âges. De plus en plus d'enfants âgés de 6 à 11 ans sont accompagnés. Dans cette tranche d'âge, le passage de la maternelle à l'école primaire permet d'identifier rapidement les difficultés d'entrée dans la lecture et l'écriture. On constate sur cette tranche d'âge **qu'il y a autant de garçons accompagnés que de filles, alors que l'année dernière les garçons étaient majoritaires.** On constate aussi que dans le besoin d'aide à l'apprentissage de la langue française, les familles nouvellement arrivées en France étaient en majorité composées de filles.

- **Développement social des quartiers** :

En 2018, **les centres sociaux** sont restés très impliqués dans le réseau Egalité et Lutte contre les discriminations et ont proposé des actions tout au long de l'année autour de ces thèmes.

Les salariés et bénévoles ont bénéficié d'une sensibilisation autour de l'égalité et la lutte contre les discriminations (4 jours / 11 personnes concernées).

Exemples d'actions menées sur les discriminations et l'égalité femmes/hommes :

La semaine « Quartier égalité » organisée par le centre social de la Châtaigneraie en novembre : ateliers, théâtre, expositions, ce sont plus de 250 personnes (enfants et adultes qui ont été touchés par cette action).







Les entreprises pour la cité / ateliers « Egalité-mixité des métiers » dans deux collèges de Pessac (classes de 4ème SEGPA et 4 classes de 4ème Générale).

Chaque séance de 2h présente :

- Les stéréotypes filles/garçons : travail sur les catalogues de jouets
- Film « 1 jour 1 question : c'est quoi l'égalité entre les filles et les garçons »
- Etude de cas : Manon et le métier de développeuse web
- Film : « Les métiers du numérique : le métier de développeuse »
- Existe-t-il des « métiers d'hommes » et des « métiers de femmes » : échanges avec les professionnels
- « Tables rondes découverte métiers » : échanges par petits groupes avec les professionnels sur leur entreprise, leur métier, leur parcours….

Cette année, un atelier s'est tenu lors du temps fort « Pessac S'engage », permettant à des professionnels de l'éducation de découvrir ces outils (16 professionnels présents, 26 élèves de 4ème et 4 intervenantes).



Cité's Compagnie / Théâtre forum à l'école Georges Leygues.

Après avoir travaillé en 2017/2018 sur la question du climat scolaire, la direction de l'école et du périscolaire ont souhaité en 2018/2019 axer le travail d'expression sur l'égalité filles/garçons. La comédienne est intervenue dans un premier temps auprès des adultes (enseignants, professionnels municipaux, parents) : éduque-t-on une fille et un garçon de la même façon ? Quels stéréotypes déconstruire autour de ces questions ?

Dans un second temps, la parole a été donnée aux enfants. Une représentation théâtrale sera créée à partir de leurs réflexions, et jouée en juin 2019 à l'auditorium de la médiathèque.



Participation de l'Artothèque au programme « Bougeons sans bouger »





Lancé le 8 mars 2016 à l'initiative du rectorat de l'académie de Bordeaux, en partenariat étroit avec les musées de Bordeaux, le projet "Bougeons Sans Bouger!" est une initiative innovante destinée à déconstruire les stéréotypes de sexe par le détour de l'art et de la culture au bénéfice des élèves du territoire.
A travers les parcours thématiques inscrits au catalogue des musées, il s'agit d'illustrer des situations d'asymétrie entre les femmes et les hommes, des phénomènes de socialisation différenciée et, dans certains cas, de déshumanisation complète qui s'instaurent dans la relation de domination entre l'homme et la femme.
En 2018, l'Artothèque de Pessac a rejoint les 10 établissements et a conçu une exposition et des outils dédiés à cette question de l'égalité. Elle reçoit ainsi des classes de toute l'académie.

- **Développement urbain :**

Dans le cadre des différents projets d'aménagement ou encore de la rénovation urbaine du quartier de Saige, la place des femmes sera questionnée à différents niveaux :

- Études de sûreté urbaine,
- Aménagement des espaces publics (éclairage, transport, cheminement, parcs…)
- La question des femmes sur l'espace public est à prendre en compte, notamment sur l'aménagement des équipements sportifs (idées d'aménagements modulables et évolutifs).

- **Mission égalité et lutte contre les discriminations**

Depuis décembre 2015, la mairie de Pessac s'investit dans la démarche « *Pessac s'engage* » à savoir promouvoir l'égalité et lutter contre les discriminations. L'objectif central de cette démarche est de promouvoir le principe d'égalité auprès des services municipaux et des pessacais en luttant contre toute discrimination, notamment liée aux origines, au genre ou encore à la religion. **La question de l'égalité Femmes / Hommes est donc importante dans notre démarche.**

<u>Quelques réalisations 2018 :</u>

- Le temps fort « Pessac s'engage » s'est tenu le 30 novembre sur le thème de l'emploi, la question de l'emploi des femmes a été un axe fort.
- Valorisation et exploitation des outils de la ville dans les écoles : exposition « Egalité parlons-en », vidéos, expositions sur l'égalité filles-garçons, etc.
- Finalisation du diagnostic porté par le cabinet CISAME et formalisation du plan de lutte contre les discriminations.

- Organisation d'une sensibilisation des élus aux enjeux de l'égalité femmes/hommes le 4 octobre 2018, animée par Céline ZIWES (3 élus présents)
- Organisation d'une sensibilisation de l'égalité femmes/hommes dans l'emploi en direction des professionnels de l'insertion (18 personnes présentes, représentant la Mission Locale, Pôle Emploi, Bâti-Action, les centres sociaux, une entreprise et la direction Emploi de la Ville).
- Organisation et suivi de formations internes (cf partie 1 page 19) et externes (partenaires du réseau, étudiants de l'AFEV, etc).
- Présentation des enjeux de l'égalité femmes/hommes et de ce rapport lors de la réunion des directeurs et chefs de services du 22 novembre 2018. Cette séquence a permis de sensibiliser les directeurs et chefs de services, et de faire émerger des leviers, des freins et propositions.



Conclusion de la deuxième partie… quelles pistes d'actions ?

On constate, après trois années de réalisation de ce rapport que certains services ont complètement intégré les questions d'égalité Femmes / Hommes dans leurs actions, leurs propositions de projets et dans leurs rapports d'activités. Néanmoins cette appropriation reste inégale et un travail doit être mené avec certaines directions notamment stabiliser des indicateurs communs afin de suivre l'évolution à plus long terme.
Certaines directions, notamment celles recevant du public comme les relations aux usagers ou le cabinet du Maire ne tiennent pas de statistiques sur la fréquentation Hommes / Femmes, ce qui n'aurait pas forcément beaucoup de sens, mais intègrent ces questions dans les postures professionnelles des agents (démarche qualité, formations égalité et lutte contre les discriminations).
Au-delà des données, qualitatives et quantitatives, c'est bien leur analyse qui doit être développée, au sein de chaque service, et les préconisations, pistes d'amélioration à en retirer.


PESSAC
S'ENGAGE


POUR
l'égalité
CONTRE
les discriminations

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 systémique (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.

Égalité : 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.

Équité : principe selon lequel tous les individus sont traités de manière juste, ce qui n'implique pas d'être traités de la même manière (notion 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 hommes et les femmes.

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 hommes et celui des femmes. 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.


PESSAC
S'ENGAGE
POUR
l'égalité
CONTRE
les discriminations