Ville de
PESSAC

RAPPORT | 2020

De situation comparée en matière d'égalité
Femmes / Hommes

PESSAC S'ENGAGE #5
POUR L'ÉGALITÉ
CONTRE LES DISCRIMINATIONS



www.pessac.fr

SOMMAIRE

Edito ..... **• 3**
Quelques références juridiques ..... **• 4**
Éléments de cadrage ..... **• 5**

1. Volet interne relatif à la politique de ressources humaines de la collectivité employeuse en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ..... **• 7**

Répartition des effectifs femmes/hommes par tranche d'âge à la Mairie de Pessac & CCAS de Pessac ..... • 8
Âge moyen Ville et CCAS ..... • 9
Effectifs par catégories et filières (pour la Ville) ..... • 9
Effectifs par Direction ..... • 11
Répartition des directeurs et responsables de services ..... • 12
Types d'emplois ..... • 13
Rémunération ..... • 13
Recrutements internes et externes en 2019 ..... • 14
Avancements d'échelon / grade et promotions ..... • 14
Accidents de service et de trajets ayant eu lieu en 2019 – Ville et CCAS ..... • 15
Reclassements en 2019 ..... • 15
Congés parentaux et paternité ..... • 15
Nombre de jours posés pour garde d'enfants par sexe ..... • 16
Handicap ..... • 16
Temps de travail (Ville de Pessac) ..... • 17
Compte épargne temps (CET) ..... • 17
Temps de travail (Ville de Pessac) ..... • 18
Représentations paritaires / Syndicats ..... • 18
Clause égalité dans les marchés publics : ..... • 19
La lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique ..... • 19
Conclusion de la première partie… Quelles pistes d'actions ? ..... • 20

2. Volet externe : les politiques d'égalité menées sur le territoire ..... **• 21**

Politique de l'enfance ..... • 22
Politique jeunesse et vie étudiante ..... • 23
Politique sportive ..... • 28
Politique Culturelle ..... • 30
Patrimoine ..... • 33
Emploi et économie ..... • 34
Communication ..... • 36
Le Centre Communal d'Action Sociale (CCAS) ..... • 37
Agenda 21 ..... • 40
La Direction du Développement Social Urbain (DDSU) ..... • 40
Conclusion de la deuxième partie… Quelles pistes d'actions ? ..... • 46

EDITO

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. Notre Ville est fortement engagée dans cette bataille contre les discriminations en général et contre les inégalités entre les femmes et les hommes en particulier. C'est au quotidien qu'elle engage l'ensemble de ses services dans cette lutte. A cet effet, une mission transversale, intégrée à la Direction du Développement Social Urbain, est dédiée à la sensibilisation, à l'accompagnement et au respect de ces principes de non-discrimination.

Cette question déjà prégnante dans les quartiers a été réellement investie par la collectivité en 2015. Le Maire, Franck Raynal, a décidé d'en faire un axe fort dans la gestion des Ressources humaines.
Au sein des services de la Ville, un grand plan de formation a été lancé en 2016 avec des priorités et des spécificités pour les agents les plus en prise avec les habitants. Plus de 400 agents ont été formés et cette action se poursuit de façon continue.

Cette mission concerne aussi la sensibilisation des acteurs de l'ensemble du territoire et l'accompagnement des habitants par le biais d'actions pédagogiques menées tout au long de l'année au cœur des associations et des établissements scolaires. Pour donner de la force et de la visibilité à ces actions et initiatives, nous avons créé un collectif d'acteurs engagés : « Pessac s'engage » qui agrège une trentaine de partenaires.

Pour répondre à cet enjeu d'égalité, depuis le 1er janvier 2016, les Maires des communes de plus de 20 000 habitants doivent présenter au Conseil municipal un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sur son territoire. Nous avons souhaité aller encore plus loin en faisant de ce rapport un véritable outil de mobilisation des services de la ville.

Pascale Pavone,
1ère adjointe au Maire,
déléguée aux Ressources humaines,
mutualisation et modernisation du
service public

Fatiha Bozdag,
Conseillère municipale
déléguée aux Droits des femmes,
égalité Femmes / Hommes

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.

• La circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique s'articule autour de trois axes : la prévention des violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique, notamment en déployant, à partir de 2018, **un plan ambitieux de formation initiale et continue ; le traitement des situations de violences sexuelles et sexistes** avec la mise en place de dispositifs de signalement et de traitement des violences sur le lieu de travail ; **la sanction des auteurs de violences sexuelles et sexistes.**

• Circulaire du 30 novembre 2019 relative à la mise en place de référents Égalité au sein de l'État et de ses établissements publics [3] précise **les missions des référentes et référents Égalité** : informer, mener des actions de sensibilisation, conseiller les agents et les services de leur structure, participer à l'état des lieux et au diagnostic de la politique d'égalité professionnelle et suivre la mise en œuvre des actions menées par leur administration de rattachement.

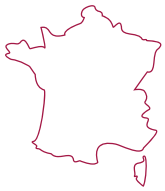
[3] *https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/textes_de_reference/20191130-CPAF1928443C_Circulaire_referent_egalite.pdf*

ÉLÉMENTS DE CADRAGE : QUELQUES CHIFFRES...

Contexte national

Source : INSEE
Population en France Métropolitaine :

67 063 703 habitants



34 666 524 femmes

32 397 179 hommes

Au cours des dix dernières années, la présence des femmes sur le marché du travail s'est accrue en France (hors Mayotte) : entre 2007 et 2017, leur taux d'activité progresse de 3,1 points ; celui des hommes de 1,2 point.

En 2017, en France (hors Mayotte), **29,6 % des femmes de 15 à 64 ans ayant un emploi l'occupent à temps partiel , contre 7,7 % des hommes.**

En 2018, les salaires en EQTP (équivalent temps plein) des femmes sont en moyenne inférieurs de 16,9 % à ceux des hommes dans le privé.

Les écarts de taux d'activité restent cependant encore marqués :

en **2017**

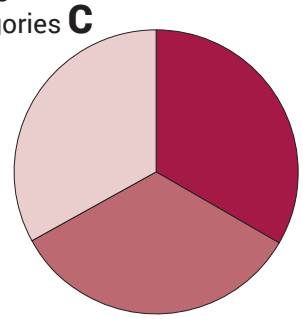
67,6 %
des femmes
de 15-64 ans sont actives

75,6 %
des hommes

Dans la Fonction Publique Territoriale[4] :

61%
de la Fonction publique territoriale :
59% de titulaires et
67% de contractuelles.

61% catégories **C**



62% catégories **A**

63% catégories **B**
(principalement dans les filières sociale et administrative)

Les filières les plus féminisées dans la Fonction publique Territoriale sont **les filières sociale (96%) et médico-sociale (95%), administrative (82%), médico-technique (77%) et animation (72%).**

Les filières les moins féminisées sont les filières **Incendie et Secours (5%) et Sécurité-police municipale (22%).**

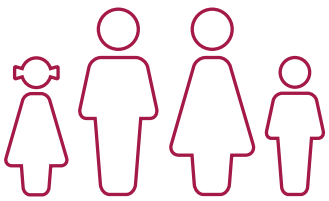
Les hommes sont systématiquement plus âgés que les femmes dans les emplois d'encadrement supérieur et direction A+ : + 3,8 ans dans la Fonction publique Territoriale.

[4] *Source : Chiffres clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction Publique – édition 2019*

Contexte pessacais



Ville de Pessac **65 133** habitants
(Au 1er janvier 2021, année de référence 2018)



Répartition Femmes/Hommes en 2020
(Année de référence 2017, sur population municipale)

33 615 femmes
soit **52,7%**

30 193 hommes
soit **47,3%**

Parmi les **ménages** d'une personne **(11 998),**
58% **sont des femmes**
57% **des retraités à Pessac sont des femmes**

Pessac compte
2 874 **familles monoparentales** (contre 2571 en 2012),
82% d'entre elles sont composées **de femmes seules avec enfants.**

• En termes d'activité, les femmes pessacaises sont plus à temps partiel que les hommes (25% des salariées de plus de 15 ans contre 8.9% pour les hommes).
Ces chiffres restent conformes à la moyenne nationale.

ÉGALITÉ femmes / hommes dans les territoires : où se situe Pessac

Un outil au service des territoires, le « comparateur de l'égalité femmes – hommes »[5] 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 (1€).



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

1.

VOLET INTERNE RELATIF À LA POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES DE LA COLLECTIVITÉ EMPLOYEUSE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

[6] *https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/rapport_annuel/RA-egalite-2018.pdf*

RÉPARTITION GLOBALE FEMMES/HOMMES (VILLE ET CCAS)

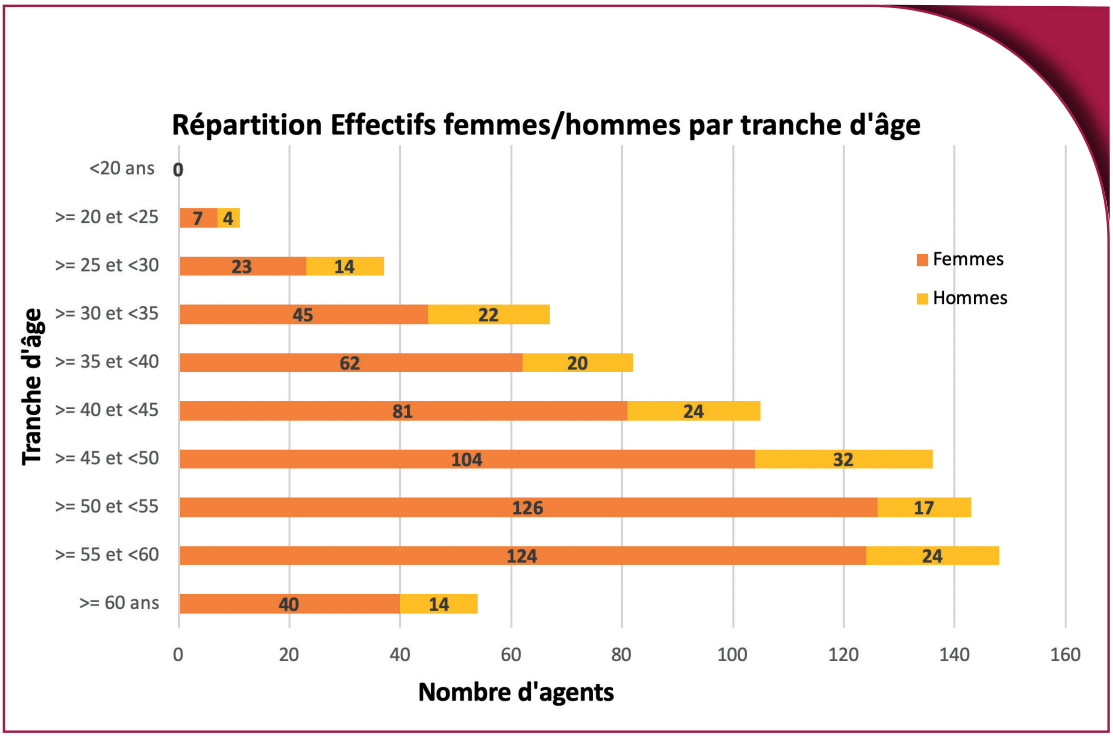
Fin 2016, 62 % des agents de la fonction publique sont des femmes contre 46 % des salariés du privé. La part des femmes dans la fonction publique s'accroît de 0,1 point par rapport à fin 2015. Elle augmente de 0,1 point dans la FTE (Fonction publique d'État) (55 %, mais 61 % hors militaires) et dans la FPH (Fonction publique hospitalière) (78 %) mais reste stable dans la FPT (Fonction publique territoriale) à 61 %. Dans la FPE, elle est peu différente dans les EPA (56 %) et dans les ministères (55 %). Dans la FPT et la FPH en revanche, la proportion de femmes peut varier de façon importante selon la nature de l'employeur. Ces écarts s'expliquent par des structures par filières très différentes.(6)

en **2019**

la Ville de Pessac
et le CCAS comptent
783 agents = **612** femmes + **171** hommes

	Ville de Pessac	CCAS de Pessac	Total CCAS et Ville de Pessac
Femmes	476	136	612
Hommes	165	6	171
Total	641	142	783
% Femmes	74%	96%	78%
% Hommes	26%	4%	22%

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



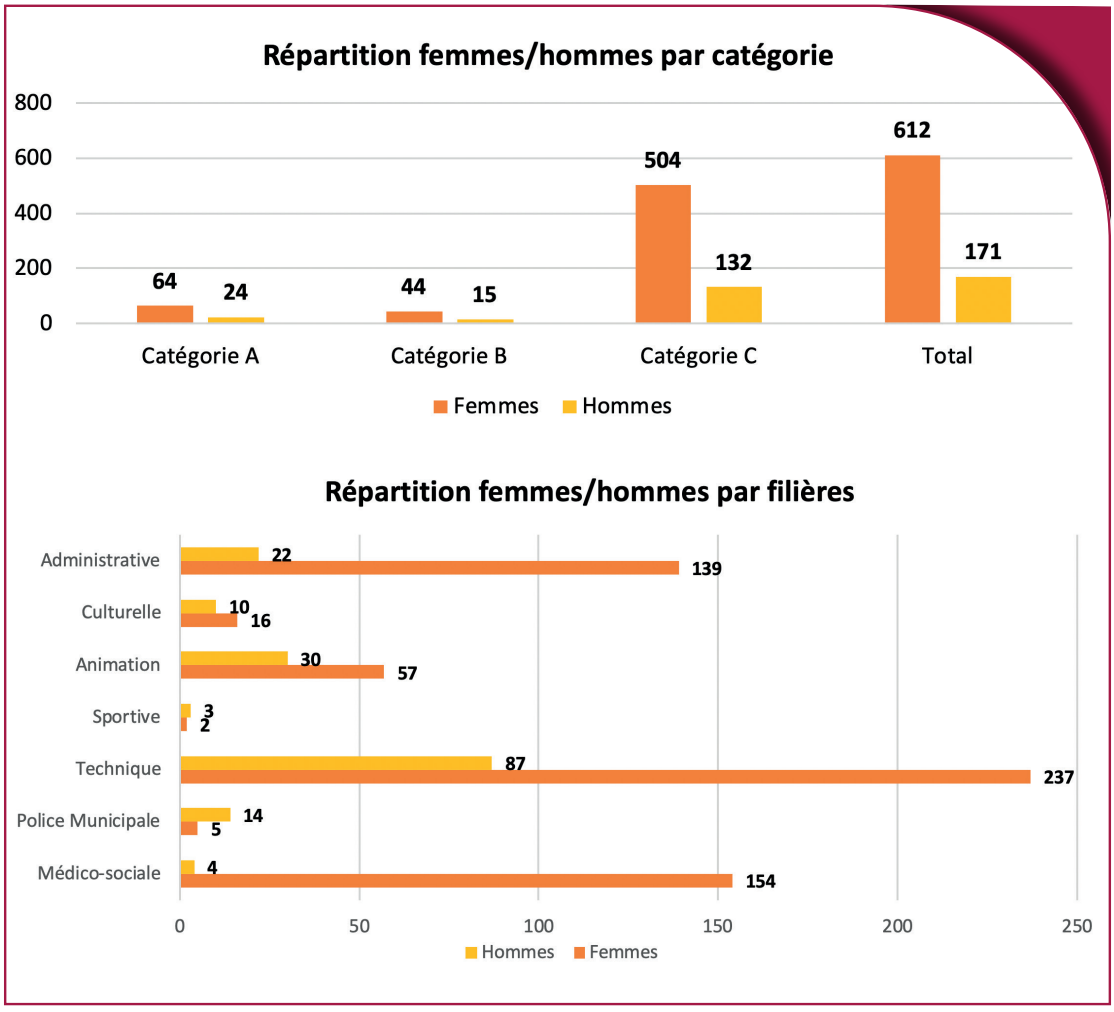
Âge moyen Ville et CCAS

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total Général
Femmes	44,3	46,6	47,6	47,2
Hommes	48,8	46,7	43	44,1
Total général	45,5	46,6	46,7	46,5

> Les effectifs de la Ville et du CCAS de Pessac se composaient de 74% de femmes en 2018 et de 78 % de femmes en 2019, ce qui est supérieur à la moyenne nationale (62%).
La différence la plus marquée se retrouve chez les 50/55 ans et les 45/50 ans, la moins marquée chez les moins de 25/30 ans.

Les effectifs du CCAS sont constitués quasi exclusivement de femmes (96%)

Effectifs par catégories et filières (pour la Ville)



	Filière statutaire	% femmes	% hommes
Catégorie A	Administrative	66%	34%
	Culturelle	67%	33%
	Emplois fonctionnels	67%	33%
	Médico-sociale	92%	8%
	Sportive	0%	100%
	Technique	63%	38%
	Total	**73%**	**27%**
Catégorie B	Administrative	88%	12%
	Animation	79%	21%
	Culturelle	78%	22%
	Sportive	50%	50%
	Technique	29%	71%
	Total	**75%**	**25%**
Catégorie C	Administrative	96%	4%
	Animation	63%	37%
	Culturelle	45%	55%
	Médico-sociale	98%	2%
	Police Municipale	26%	74%
	Technique	74%	26%
	Total	**79%**	**21%**
	Total	**78%**	**22%**

> À Pessac, le pourcentage de femmes dans les 3 catégories est supérieur à la moyenne nationale :

- **73% en catégorie A** pour une moyenne nationale des femmes catégorie A travaillant au sein d'une commune de 62%
- **75% en catégorie B** pour une moyenne nationale des femmes catégorie B travaillant au sein d'une commune de 59%
- **79% en catégorie C** pour une moyenne nationale des femmes catégorie C travaillant au sein d'une commune de 61%.

Effectifs par Direction

Pour la Ville de Pessac



Directions	Femmes	Hommes	Total	% Femmes	% Hommes
Cabinet du Maire	6	3	9	67%	33%
DG Direction Générale	6	3	9	67%	33%
DGA Proximité	2	/	2	100%	0%
DGA Stratégie Territoriale	1	/	1	100%	0%
Direction de la Communication	11	3	14	79%	21%
Direction de la Culture	30	17	47	64%	36%
Direction de la Jeunesse et de la Vie étudiante	16	17	33	48%	52%
Direction de la Police Municipale	7	17	24	29%	71%
Direction de la restauration et délégation service	4	2	6	67%	33%
Direction de la transition écologique et solidaire	5	2	7	71%	29%
Direction de la Vie associative et des évènements	7	7	14	50%	50%
Direction de l'Education	298	27	325	92%	8%
Direction de l'Emploi économie	6	/	6	100%	0%
Direction des Bâtiments	7	1	8	88%	13%
Direction des Moyens Généraux	12	14	26	46%	54%
Direction des Relations Usagers	38	7	45	84%	16%
Direction des Sports	7	39	46	15%	85%
Direction du Développement social urbain	6	3	9	67%	33%
Direction du Secrétariat général	5	1	6	83%	17%
Direction Management des politiques publiques	1	/	1	100%	0%
Services extérieurs à la Ville	1	2	3	33%	67%
Total général	**746**	**165**	**641**	**74%**	**26%**

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

- 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 (88 % de femmes).

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

Pour le CCAS de Pessac

Directions	Femmes	Hommes	Total	% Femmes	% Hommes
CCAS de PESSAC	6	/	6	100%	0%
CCAS de PESSAC SAAD	31	1	32	97%	3%
Direction Autonomie Santé	23	2	25	92%	8%
Direction Petite enfance	60	3	63	95%	5%
Direction Solidarités	14	/	14	100%	0%
Total général	**136**	**6**	**142**	**96%**	**4%**

> Le CCAS est majoritairement composé de femme 96%. Cela s'explique par les métiers du « care » (du soin) vers lesquels les femmes s'orientent le plus.



Répartition des directeurs et responsables de services

Pour la Ville de Pessac

Poste de directions	Femmes	Hommes	Total	% Femmes	% Hommes
Directeur	9	8	17	53%	47%
Direction générale	2	2	4	50%	50%
Responsable de service	15	14	29	52%	48%
Total général	**26**	**24**	**50**	**52%**	**48%**

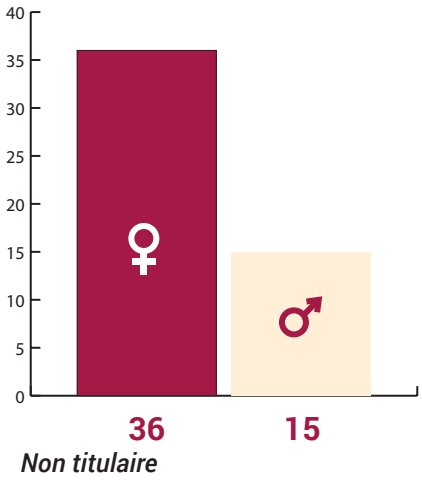
> La Ville de Pessac affiche une quasi parité sur les postes de direction que ce soit au niveau de la direction générale (parité totale), ou aux postes de directrices.eurs et responsables de service.

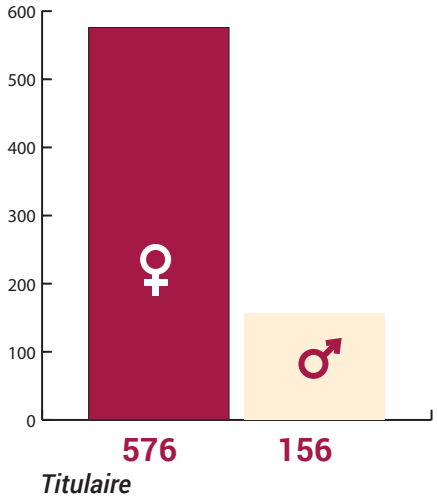
Pour le CCAS de Pessac

Poste de directions	Femmes	Hommes	Total	% Femmes	% Hommes
Directeur	3	/	3	100%	0%
Direction générale	1	/	1	100%	0%
Responsable de service	11	/	11	100%	0%
Total général	**15**	**/**	**15**	**100%**	**0%**

> Les postes de direction sont exclusivement féminins au CCAS reflétant la proportion de femmes y travaillant (96%)

Types d'emplois





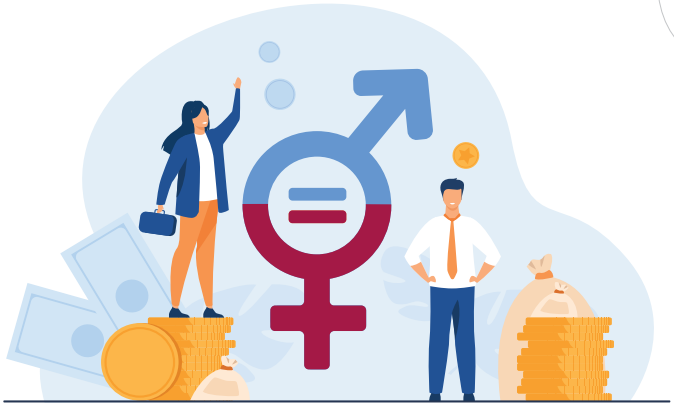


Rémunération

Moyenne salaire	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total Général
Femmes	2511€	2013€	1707€	1817€
Hommes	2949€	1993€	1721€	1915€
Total général	2630€	2008€	1710€	1839€

>À Pessac, nous constatons qu'il n'y a quasiment pas d'écart de rémunération pour les catégories B et C. En revanche, nous notons depuis la rédaction de ce rapport un écart important de rémunération pour les catégories A en défaveur des femmes :

2016	458€
2017	602€
2018	609€
2019	438€



L'analyse des données démontre que le principal facteur d'explication de cet écart est l'ancienneté des agents de la catégorie A qui est de 13.5 ans pour les femmes et 22.5 ans pour les hommes depuis la mise en stage. Cela se traduit aussi dans l'ancienneté dans le grade qui est de 4.5 ans pour les femmes et 6.5 ans pour les hommes. Il faut également préciser l'effectif réduit des agents de catégorie A (24 hommes et 64 femmes en 2019) qui peut expliquer que la situation d'un ou deux agents peut faire varier de façon importante cet indicateur.
Néanmoins, il reste nécessaire et intéressant de suivre dans les années à venir cet élément.

Recrutements internes et externes en 2019

Pour la Ville de Pessac

	Catégorie	Femmes	Hommes	Total
Permanent	Catégorie A	5	1	6
	Catégorie B	5	1	6
	Catégorie C	20	15	35
Total général		**30**	**17**	**47**

Pour le CCAS de Pessac

	Catégorie	Femmes	Hommes	Total
Permanent	Catégorie A	3	/	3
	Catégorie B	/	/	/
	Catégorie C	15	2	17
Total général		**18**	**2**	**20**

> Sur les 47 recrutements effectués en 2019, 30 femmes ont été recrutées pour la ville (64%) et 18 au CCAS (90%).

Avancements d'échelon / grade et promotions

Pour la Ville de Pessac

Motifs	Femmes	Hommes	Total	% Femmes	% Hommes
Échelon	195	45	241	80%	20%
Grade	61	16	77	82%	18%
Promotion	3	/	3	17%	83%

Pour le CCAS de Pessac

Motifs	Femmes	Hommes	Total	% Femmes	% Hommes
Échelon	59	1	60	98%	2%
Grade	15	1	16	94%	6%
Promotion	/	/	/	/	/

Accidents de service et de trajets ayant eu lieu en 2019 – Ville et CCAS

	Femmes	Hommes	Total	% Femmes	% Hommes
Direction Autonomie Santé	4	/	4	100%	0%
Direction de la Jeunesse et de la Vie étudiante	3	/	3	100%	0%
Direction de la Police Municipale	1	2	3	33%	67%
Direction de l'Emploi économie	1	/	1	100%	0%
Direction des Moyens Généraux	2	/	2	100%	0%
Direction des Relations Usagers	3	/	3	100%	0%
Direction des Sports	/	2	2		100%
Direction Petite Enfance	7	/	7	100%	0%
SAAD	2	/	2	100%	0%
CCAS de PESSAC	2	/	2	100%	0%
Direction Enfance	24	4	28	86%	14%
Total général	**49**	**8**	**57**	**86%**	**14%**

Reclassements en 2019

On comptabilise 2 reclassements en 2019, uniquement de femmes.

Congés parentaux et paternité

Pour la Ville de PESSAC

On comptabilise pour l'année 2019 :

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

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

En 2019, **159 femmes ont bénéficié de 533 jours** d'absence pour enfant malade (soit 3,4 jours par agent) contre **29 hommes pour 81 jours** (soit 2,8 jours par agent).

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

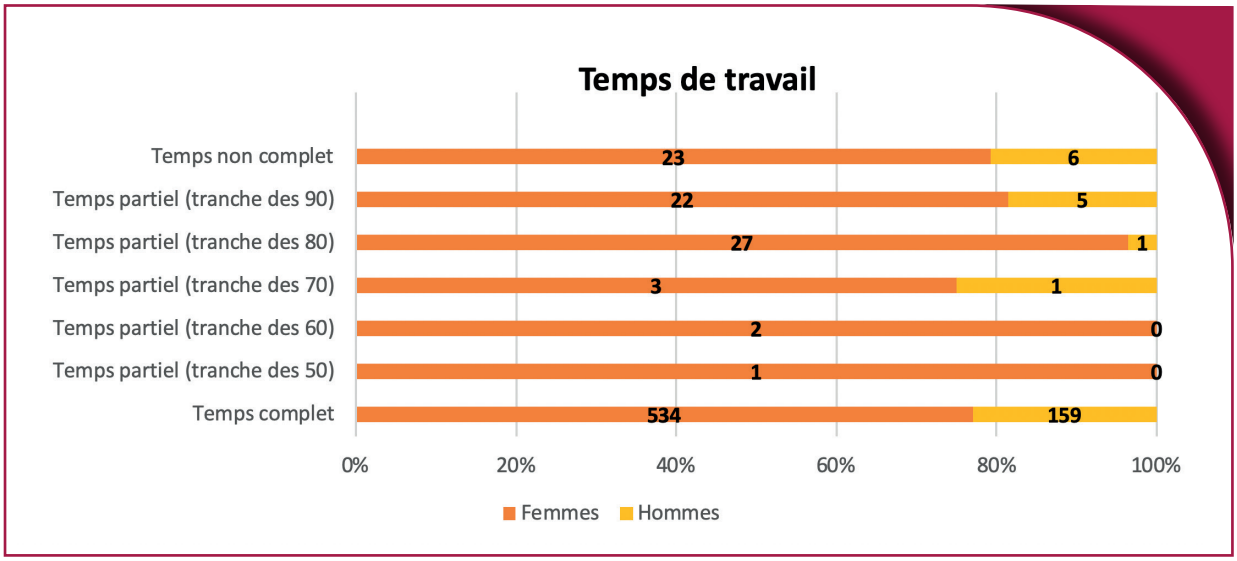
Pour la Ville de Pessac

	Femmes	Hommes	Total	% Femmes	% Hommes
DG & DGA	5	/	5	100%	0%
Direction de la Culture	5	3	8	63%	38%
Direction de la Jeunesse et de la Vie étudiante	3	/	3	100%	0%
Direction de la Police Municipale	1	/	1	100%	0%
Direction de la restauration et délégation service	3	1	4	75%	25%
Direction de la transition écologique et solidaire	1	/	1	100%	0%
Direction de la Vie associative et des évènements	1	2	3	33%	67%
Direction de l'Emploi économie	1	/	1	100%	0%
Direction de l'Enfance	31	/	31	100%	0%
Direction des Moyens Généraux	3	2	5	60%	40%
Direction des Relations Usagers	11	/	11	100%	0%
Direction des sports, jeunesse et vie étudiante	/	4	4	0%	100%
Direction du Secrétariat général	1	/	1	100%	0%
Total général	**66**	**12**	**78**	**85%**	**15%**

Pour le CCAS de Pessac

	Femmes	Hommes	Total	% Femmes	% Hommes
CCAS de PESSAC	4	/	4	100%	0%
CCAS de PESSAC SAAD	2	/	2	100%	0%
Pôle Autonomie Santé	3	/	3	100%	0%
Pôle Petite enfance	7	/	7	100%	0%
Pôle Solidarités	0	/	0	0%	0%
Total général	**16**	**/**	**16**	**100%**	**0%**

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[8] .
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%)

Compte épargne temps (CET)

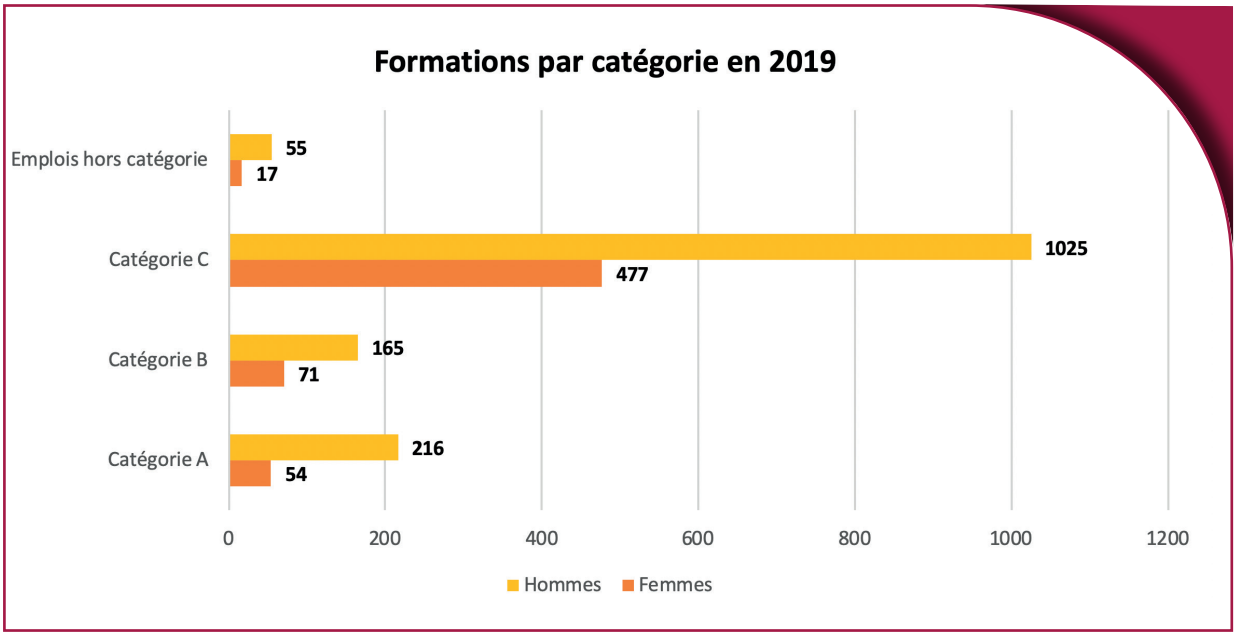
au **31/12/2019**

446 femmes
ont un CET d'ouvert positif pour un total de 5 856 jours
soit **13,1 jours** de moyenne par agent.

125 hommes
ont un CET d'ouvert et positif pour un total de 2 041 jours
soit **16,3 jours** de moyenne par agent.

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

Temps de travail (Ville de Pessac)



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 2019, 5 sessions de formation de 2 jours sur la sensibilisation générale à la lutte contre les discriminations ont concerné 51 agents dont 38 femmes (74%)

- Une journée de sensibilisation sur la laïcité dans la restauration scolaire a concerné 15 agents (100 % de femmes).

> Depuis quatre ans, 291 agents municipaux formés, dont 70 % de femmes ce qui s'explique par la proportion de femmes au sein des services du CCAS et de la Ville de Pessac.

Représentations paritaires / Syndicats

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
CAP*	Catégorie A	2	6	8	25%	75%
	Catégorie B	3	5	8	38%	63%
	Catégorie C	6	6	12	50%	50%
CCP**	Catégorie A	2	0	2	100%	0%
	Catégorie B	1	1	2	50%	50%
	Catégorie C	7	1	8	88%	13%
CT***		5	3	8	63%	38%

** 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 réglementation en vigueur.

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

Le 25 novembre 2017, dans le cadre de la grande cause du quinquennat pour l'égalité entre les femmes et les hommes, le Président de la République s'est engagé à ce que soit mis en œuvre un plan d'action ambitieux contre les violences sexuelles et sexistes, dans tous les domaines de la vie sociale et économique du pays. **Au titre de l'exemplarité, les employeurs publics ont un rôle déterminant à jouer pour faire évoluer les mentalités et garantir à leurs agents la mise en œuvre de toute mesure nécessaire à la prévention, au traitement et à la condamnation des actes de violences sur le lieu de travail.**

La circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique précise ces engagements qui s'appliquent aux trois versants de la fonction publique.
Elle s'articule autour de trois axes : la prévention des violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique, notamment en déployant, à partir de 2018, un plan ambitieux de formation initiale et continue ; le traitement des situations de violences sexuelles et sexistes avec la mise en place de dispositifs de signalement et de traitement des violences sur le lieu de travail, la sanction des auteurs de 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.

En outre, dans le cadre de la démarche « bien vivre ensemble au travail », un service d'écoute et d'assistance psychologique est disponible au 0 800 30 10 47 (numéro gratuit – appel anonyme et confidentiel 24h/24h 7jours sur 7).

Suite au décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique, la Ville de Pessac a mandaté le déontologue afin de mettre en place :

> 1 Une procédure de recueil des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements ;

> 2 Une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes de tels actes ou agissements vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien,

> 3 Une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure de protection fonctionnelle appropriée et assurer le traitement des faits signalés, notamment par la réalisation d'une enquête administrative.

Dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique.

Des formations « propos et comportements sexistes et sexuels au travail : repérer, agir et prévenir » ont également été mis en place par le service formation de la DRH en 2020

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.

Le plan d'action triennal que la Ville a conçu, et adopté fin 2020, permettra d'aller encore plus loin en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il va concerner :

> L'évaluation, la prévention et le cas échéant le traitement des écarts de rémunération

> La garantie d'un accès égal des femmes et des hommes aux emplois de la fonction publique.

> La meilleure articulation entre vie professionnelle et vie privée.

> La prévention et le traitement des discriminations, des actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que des agissements sexistes. Un dispositif de signalement est en cours d'élaboration.

Cette démarche fera l'objet d'une sensibilisation en direction de l'ensemble des agents en mars 2021.



2.

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 de l'enfance

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'**Enfance** Cela se traduit par l'inscription de cet enjeu comme **défi n°1 du nouveau Projet éducatif 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.

Les axes d'interventions 2019 des équipes :

- La recherche de mixité dans les équipes techniques, d'animation et sur des postes plus spécifiques comme celui d'ATSEM,
- Des formations organisées pour sensibiliser les agents à la lutte contre les discriminations et à la laïcité dans la restauration scolaire (30 agents formés à la lutte contre les discriminations en 2019);
- Formation des services civiques « lecture publique » et des responsables d'accueil à la question du genre;
- Une attention particulière dans la construction des projets d'animation pour inclure indifféremment les filles et les garçons,
- Le travail avec les enfants sur la place de chacun dans l'espace public,
- Des temps d'échange et de jeux autour de la relation garçon/fille,

Actions spécifiques proposées en 2019 par la direction de l'enfance :

- Promotion de l'égalité fille/garçon à travers le recrutement d'un agent via un service civique avec pour mission, sous l'intitulé « Stop aux clichés », un travail éducatif auprès des enfants au cours des temps scolaires et périscolaires jusqu'en avril 2019,
- Actions menées : quizz des femmes célèbres qui ont fait changer le cours de l'histoire, « récrés jeu t 'aime », …

- Représentations théâtrales autour des rapports filles/garçons sur la base de textes ou de réflexions des enfants de l'école élémentaire Georges LEYGUES accompagnés d'un travail de diction et de mouvements scéniques. Les représentations ont eu lieu à l'auditorium de la Médiathèque pour toutes les classes de l'école et les parents d'élèves en juin 2019.

Ces différentes actions doivent s'inscrire dans le temps sur plusieurs années et dans le travail quotidien auprès des enfants afin de combattre les stéréotypes. La mission de service civique « Stop aux clichés » sera poursuivie les années à venir.



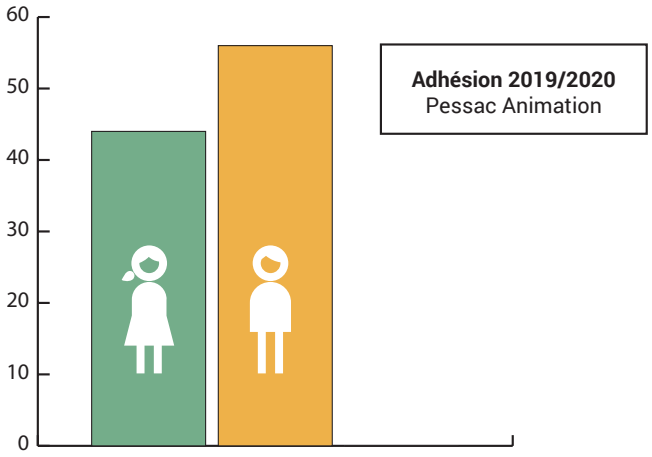
SUITE ET DÉVELOPPEMENT DES ACTIONS :

Cette année a été riche en actions et en projets autour de l'égalité et la lutte contre les discriminations pour les enfants et les équipes. De belles rencontres entre accueils et structures ont émaillé une année scolaire pleine d'idées et d'initiatives.

Politique jeunesse et vie étudiante

• Pessac Animation

Le service Jeunesse 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...



Au niveau des adhésions, pour la saison 2019/2020, on compte 56% de garçons et 44% de filles, soit une légère baisse d'adhésion des filles par rapport à l'année précédente. Elle peut s'expliquer par une équipe en 2019 -2020 plus masculine. En effet, les jeunes ont souvent besoin de s'identifier à des pairs et le genre est important dans ce processus.

Au niveau des séjours, seulement un séjour ski a pu être organisé à St Lary en février (annulation des autres séjours estivaux suite au contexte sanitaire COVID) : 14 jeunes dont 8 filles et 6 garçons.

Au niveau des projets, on compte 43.5 % de filles : on peut constater une augmentation légère cette année liée au développement de projets d'expression qui amènent une meilleure parité entre les genres.

- **Atelier Créamode :** 15 filles et 1 garçon
- **Projets Escape game :** 5 filles et 13 garçons
- **Projet Création JDS :** 2 filles et 7 garçons
- **Projet Cinéma :** 4 filles et 8 garçons
- **Donjon et dragons :** 15 garçons et 8 filles
- **Atelier Théâtre :** 8 garçons et 7 filles
- **Soirée Jeux :** 6 filles et 9 garçons
- **Stage Eloquence :** 5 filles et 7 garçons
- **Match impro :** 13 filles et 20 garçons

Moyens de communication développés pendant le confinement :

Afin de maintenir le lien avec les jeunes pendant le confinement, l'équipe a développé des animations virtuelles par le biais d'Instagram et d'une plateforme de visio conférence.

Réseau Instagram : 58 % de filles et 42% de garçons sur 328 abonnés. Les filles sont présentes et actives sur le réseau social beaucoup plus que les garçons.

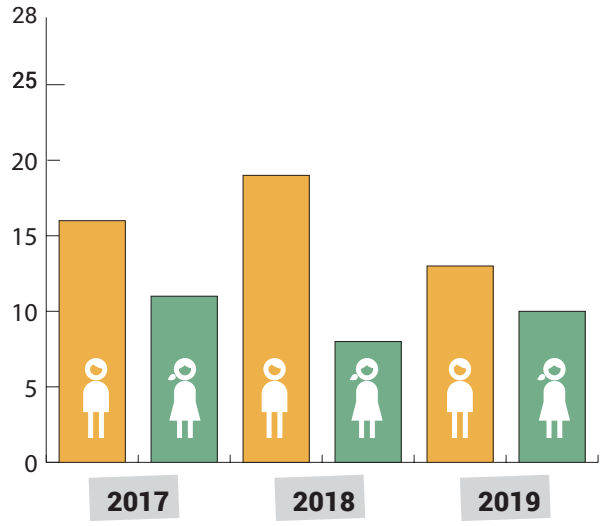


Ateliers créamode
15 filles et 1 garçon.

#pessacanimation

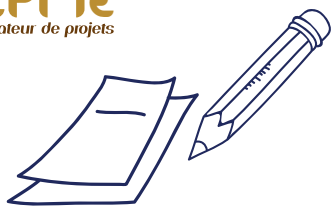
• Dispositif BAFA (Brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur)

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. Les filles sont toujours majoritaires parmi les stagiaires :



• Dispositif PEPI'TE

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.



2019/2020

19 dossiers ont été déposés :

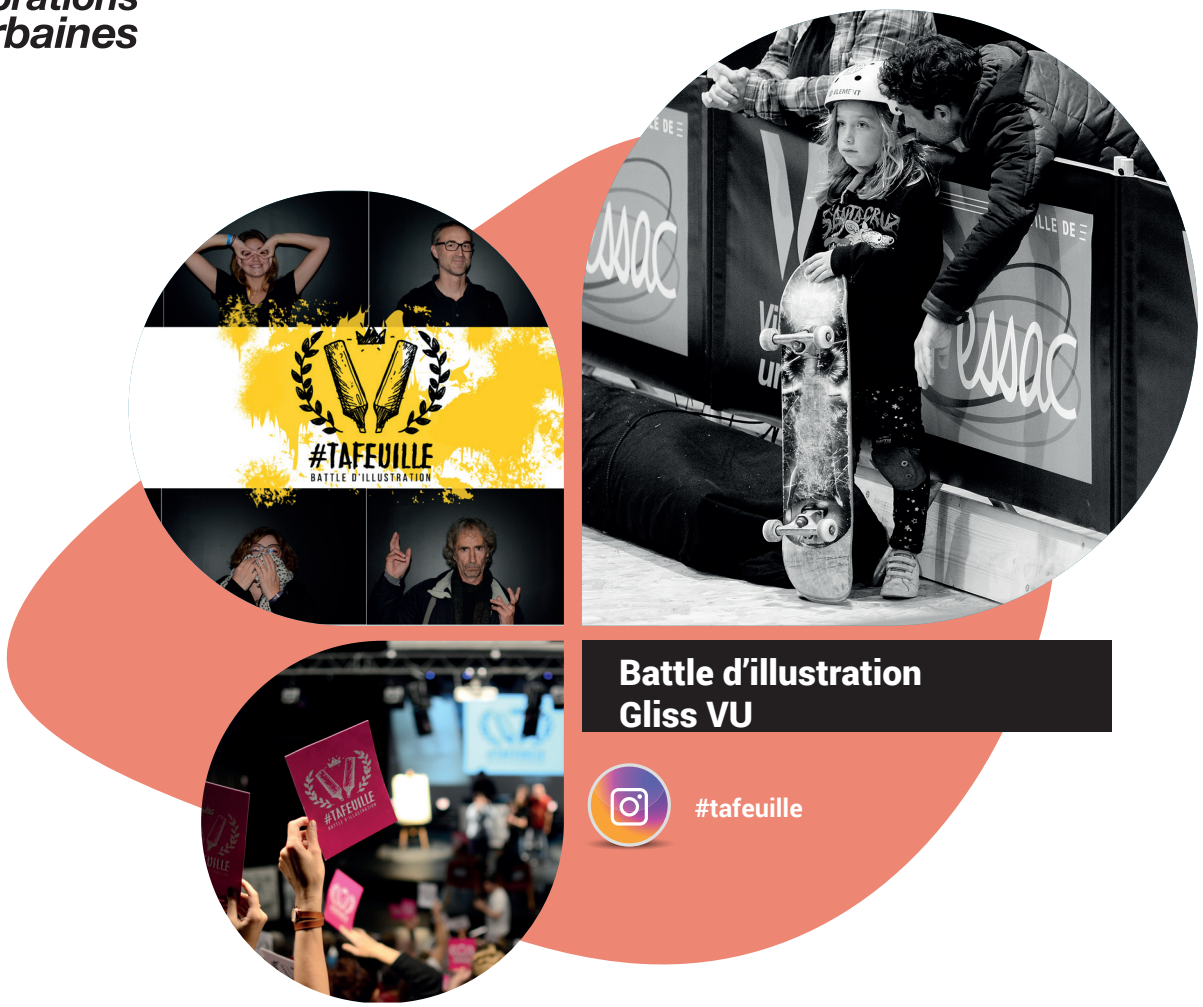
5 portés par des filles et **14** par des garçons.



Vibrations urbaines

• « Vibrations Urbaines » 2019

Festival pluridisciplinaire organisé par la Ville de Pessac et dédié aux cultures et sports urbains, les Vibrations Urbaines se réinventent chaque année et diversifient leur public. Néanmoins ce festival reste majoritairement fréquenté par un public masculin.



4 filles et 4 garçons dans les candidats

4 garçons dans l'orga et **6** filles (association Capsule urbaine)

Pour les compétitions «glisse»: **5** filles en skate (sur 70),

3 filles en trottinette (sur 152) et **2** filles en Bmx (sur 147).

Soit **10** filles sur **369**

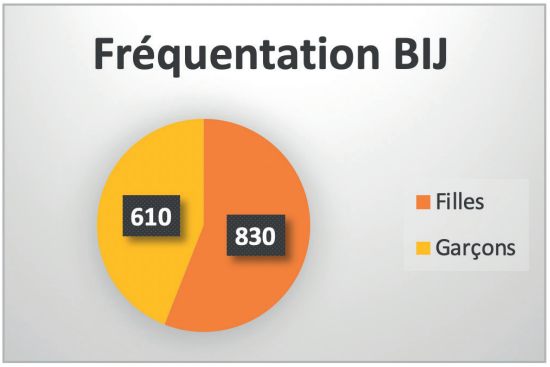
Stage Beatbox : aucune fille, mais **50 %** de filles sur le stage écriture/rap.

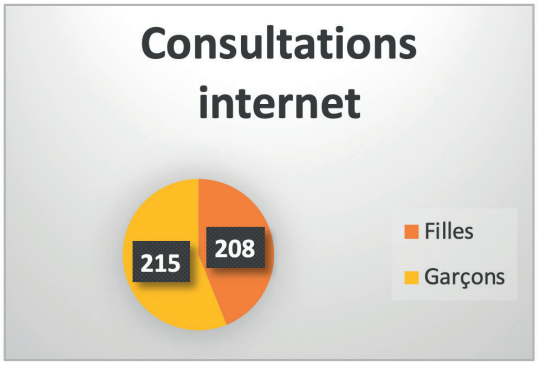
Label Information Jeunesse

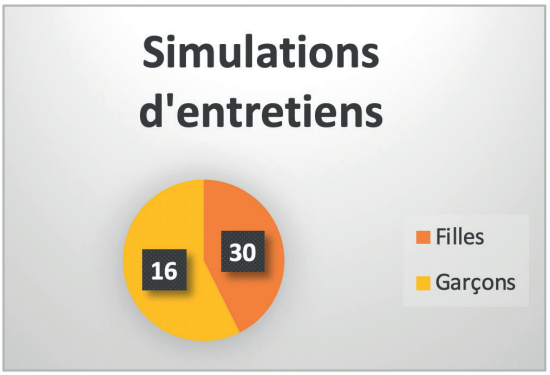
• Bureau information jeunesse (BIJ)

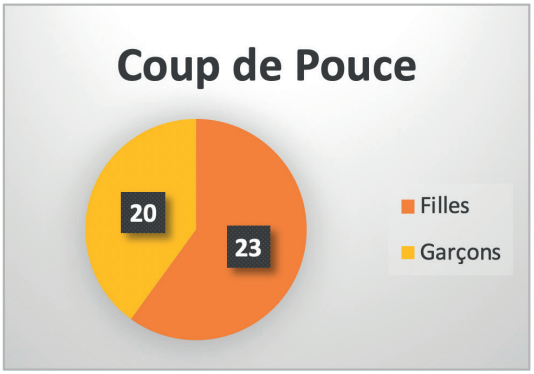
Le BIJ met à la disposition de tous les jeunes pessacais mais aussi de leurs parents et des responsables professionnels ou associatifs tout un ensemble de services et d'informations : Informations sur des thématiques, guides ; plaquettes, dépliants sur les animations sportives, culturelles, loisirs ; les formations BAFA et BAFD ; séjours linguistiques ; un ensemble de services gratuits qui facilitent l'accès à l'information : aide à la rédaction de CV 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.

En 2019, 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...



	2017	2018	2019
Ensemble des activités du studio			
	148 adhérents	171 adhérents	135 adhérents
	16 Femmes	**13** Femmes	**26** Femmes
	11%	13%	26%
Ateliers et stages			
	28 adhérents	38 adhérents	32 adhérents
	7 Femmes	**5** Femmes	**6** Femmes
	25%	13%	19%

Suite au constat d'une très faible participation féminine aux activités de PAMA, différentes actions ont été menées ou poursuivies sur l'année 2019-2020 pour valoriser les femmes dans la pratique musicale :

- **Mettre en avant plus de femmes dans la décoration de l'Echo Studio (photographies)**
- **Améliorer la parité dans la programmation des artistes en concerts**
- **Mettre en avant les femmes dans les métiers de la musique (vidéos et interviews).**

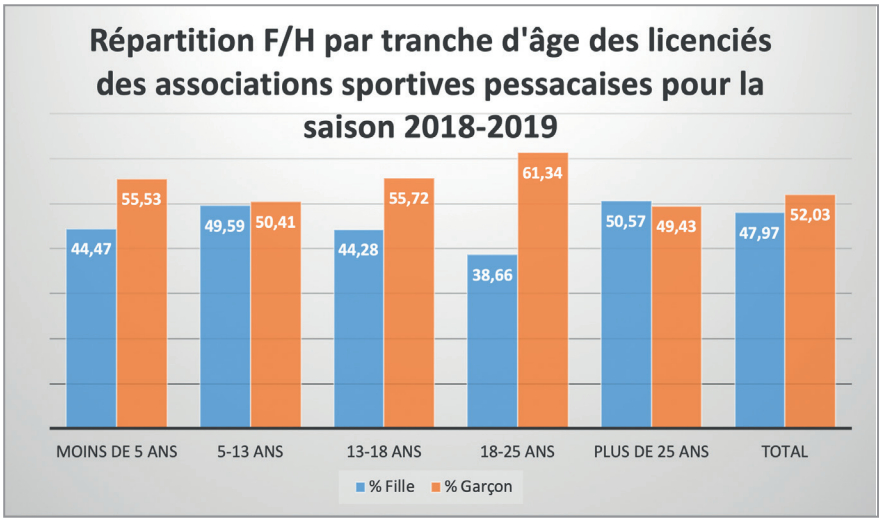


Politique sportive

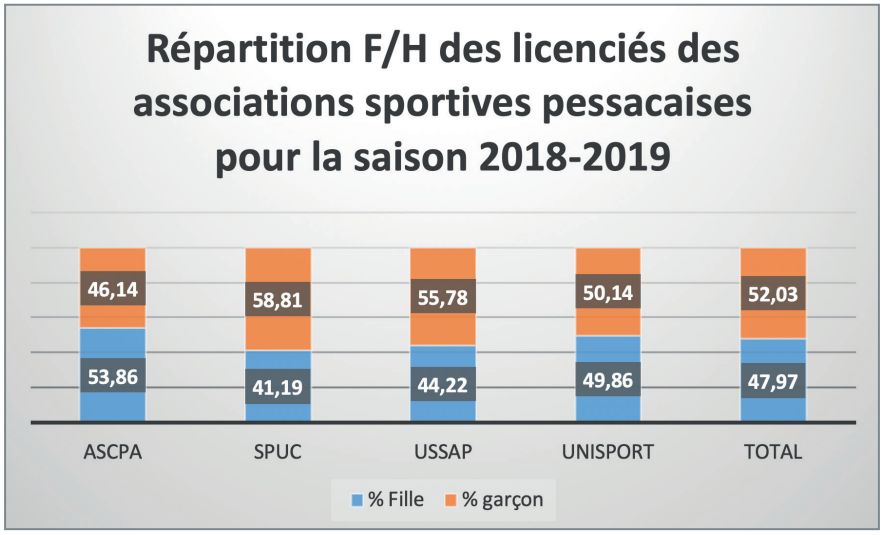
Depuis plusieurs années la direction des sports a intégré le critère du genre à ses statistiques, ce qui nous permet d'obtenir des informations précises sur la répartition des licenciés dans les clubs de la ville (mais les données sont disponibles à N-2) :

• Répartition du nombre de licenciés dans les clubs pessacais pour la saison 2018/2019

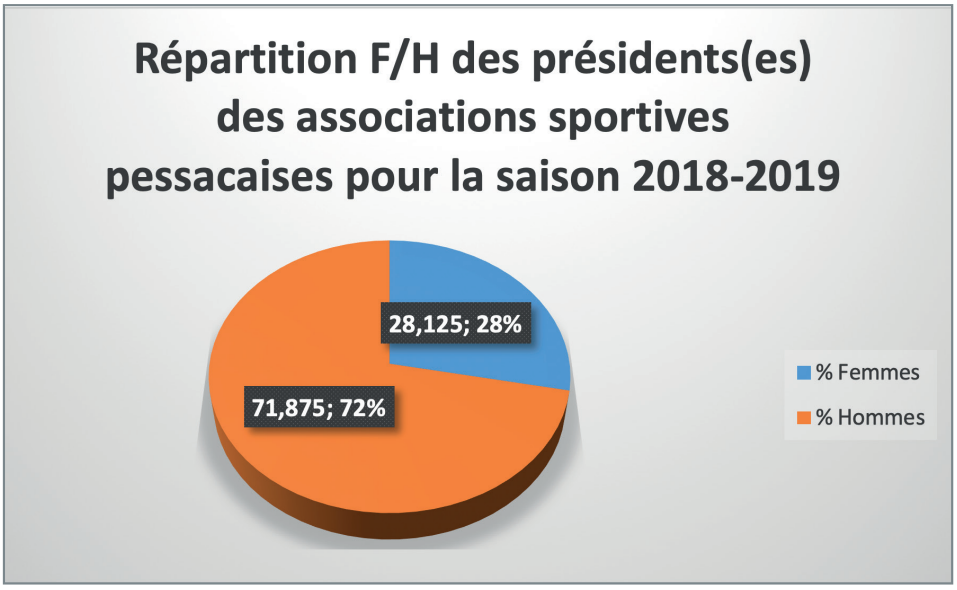
On peut noter que c'est entre 18 et 25 ans que les écarts se creusent et que les filles sont les moins représentées au sein des clubs (seulement 39%).
Sur les autres tranches d'âge, il y a une quasi-parité.

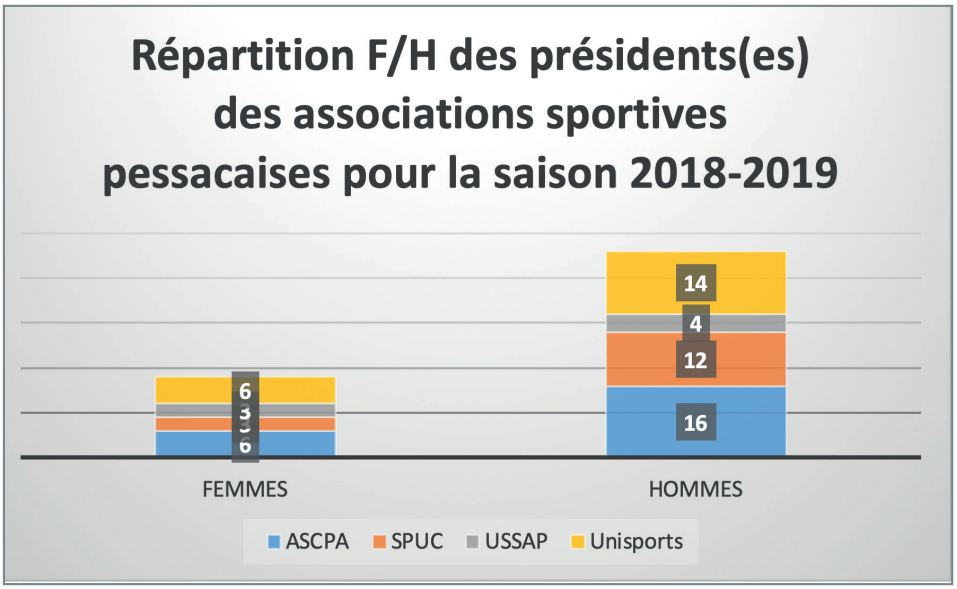






• **Répartition des présidents et présidentes de clubs sportifs sur la saison 2018/2019**









En ce qui concerne les présidents et présidentes de clubs, la tendance reste moins favorable aux femmes également. Après une légère amélioration de la répartition en 2018 (31%), les femmes reviennent à leur niveau de 2017 en n'occupant que **28% des postes de présidence de clubs en 2018/2019.**

Néanmoins, de nombreuses fédérations encouragent les clubs à promouvoir les sections féminines, comme cela a été abordé le 30 novembre 2019 lors de la journée **Pessac S'engage, dédiée aux discriminations dans le sport.**



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, avec un objectif d'évolution sur les prochaines années.

Ainsi et à titre indicatif, **sur les 20 compagnies artistiques accueillies en diffusion sur la saison 2019/2020, 7 directions artistiques sont assurées par des femmes ; en outre, sur les 29 représentations proposées, 10 relèvent d'une direction artistique féminine. Et sur les 3 compagnies artistiques accueillies en résidence sur la saison 2019/2020, 2 directions artistiques sont assurées par des femmes.**

Une marge de progression est possible sur la saison 2020/2021 avec une prise de conscience plus importante, sans que cela impacte le projet culturel dans son essence artistique même. C'est-à-dire tout en maintenant et préservant les choix artistiques mais avec une plus grande vigilance.



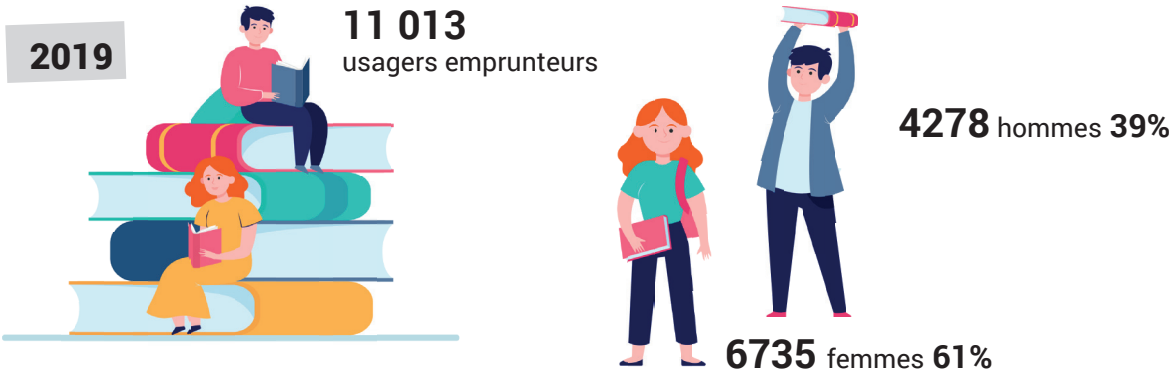
Odyssee©SimonGosselin



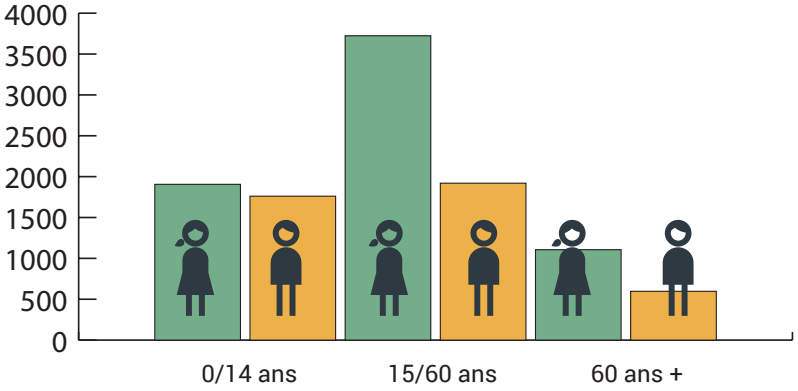
• Lecture publique à la Médiathèque Jacques ELLUL

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 termes d'égalité femmes/hommes puisque **sa direction est depuis 6 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 un bon tiers d'hommes (même s'ils sont encore sur-représentés en catégorie C). Le service compte actuellement 18 femmes et 10 hommes.

Il n'existe pas d'action spécifique sur la question égalité femmes/hommes 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 annuel d'activités.



Données chiffrées 2019 des **emprunteurs actifs pour la médiathèque** (emprunteur actif = personne qui a emprunté au moins un document dans l'année) par âge et par sexe :

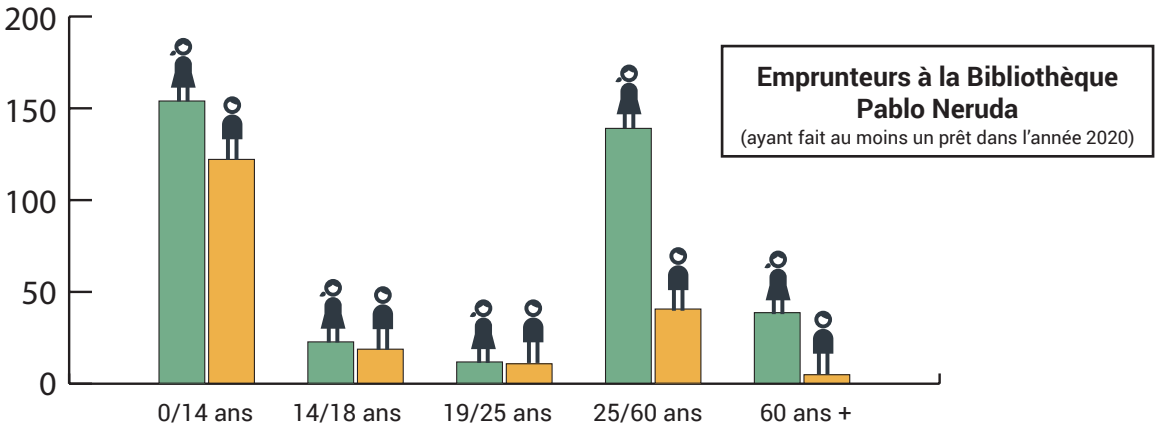


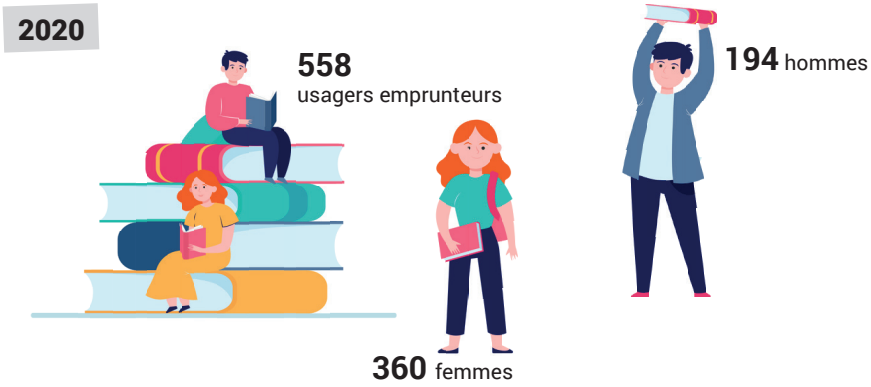
On peut noter une mixité qui évolue en fonction de l'âge des emprunteurs : on passe d'une quasi-parité jusqu'à 14 ans (52 – 48%), à une sur-représentation après 15 ans (+ de 2 fois plus d'emprunteuses que d'emprunteurs).

Propositions pour 2021

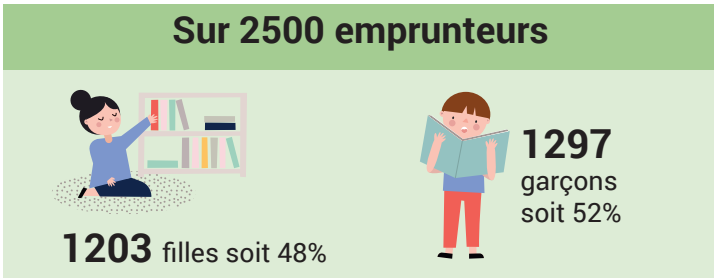
La médiathèque devrait proposer à tous les agents du service, en 2021, une formation sur l'accueil en bibliothèque. La question de l'égalité femmes/hommes y sera abordée.

• **Lecture publique à la bibliothèque Pablo Neruda**





Nombre de filles et de garçons de 6 à 13 ans entrant à la bibliothèque Pablo Neruda majoritairement non accompagné.e.s(2020)



Les pistes de réflexion ébauchées en 2019 n'ont pu être concrétisées par des actions étant donné le contexte sanitaire de cette année qui ne nous a pas permis de fonctionner normalement. Elles sont à nouveau proposées pour 2021.

Réflexions dans le cadre de la politique documentaire :

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 retrace 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…) ?



Réflexions dans le cadre des actions mises en 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 dans le domaine notamment de l'égalité et de la lutte contre les discriminations.

Patrimoine



Si la question de l'égalité se pose dans le domaine du Patrimoine comme dans les autres secteurs d'activité de la Culture, elle n'apparaît pas comme un champ qui, au-delà de l'attention requise, impose des actions spécifiques sur cette thématique.

Toutefois, et au-delà de la question du genre, concourir à la performance en encourageant des personnes de talents à compétences égales participe pleinement au principe d'égalité femmes/hommes. Il s'agit de donner aux femmes comme aux hommes la possibilité d'accéder :

- d'une part, côté équipe interne, à l'animation et aux responsabilités inhérentes à l'activité,
- d'autre part, côté public, à l'offre patrimoniale.

S'inscrire dans une démarche pérenne quant à cet enjeu sociétal et managérial majeur reste l'un des objectifs poursuivis ; les formations consacrées à la lutte contre les discriminations participent à cette démarche.

En termes de management, une femme et un homme se partagent l'animation du secteur Patrimoine :
- l'une en qualité de chargée de projets Patrimoine et Tourisme,
- l'autre en qualité de chargé de mission pour le Développement de la Cité Frugès-Le Corbusier.

En ce qui concerne les équipes (guides et soutien administratif), 100% des effectifs sont des femmes. Ce constat confirme la forte féminisation du secteur.

Pour le public, les critères de genre ne sont pas à ce jour intégrés dans les statistiques de fréquentation. Il apparaît pertinent d'y porter attention lors de la mise en place d'outils qui permettront de mieux connaître les profils des usagers.

Emploi et économie

Demandeurs d'emploi sur la commune décembre 2019 :
Pour les catégorie ABC : 4813 demandeurs d'emploi sur la commune soit une baisse de - 2,2% en 1 an soit - 3,2% pour les hommes et - 1,2% pour les femmes.

Typologie des demandeurs d'emploi cat. A B C décembre 2019			
Commune de Pessac	Total	Femmes	Hommes
Demandeurs d'emploi	**4 813**	**2 561**	**2 252**
Âgés de moins de 26 ans	797	411	386
Âgés de 26 à 49 ans	2 928	1 574	1 354
Âgés de 50 ans et +	1 088	576	512
Inscrits depuis - de 12 mois	2 742	1 452	1 290
Inscrits depuis 12 mois et +	2 071	1 109	962
Dont inscrits depuis 24 mois et +	1 198	635	563
Bénéficiaires du RSA	631	325	306
Bénéficiaires obligation d'emploi	412	221	191
Pas ou peu formés	573	280	293
CAP/BEP	1 233	565	668
Bac	1 048	557	491
Supérieur au Bac	1 952	1 156	796

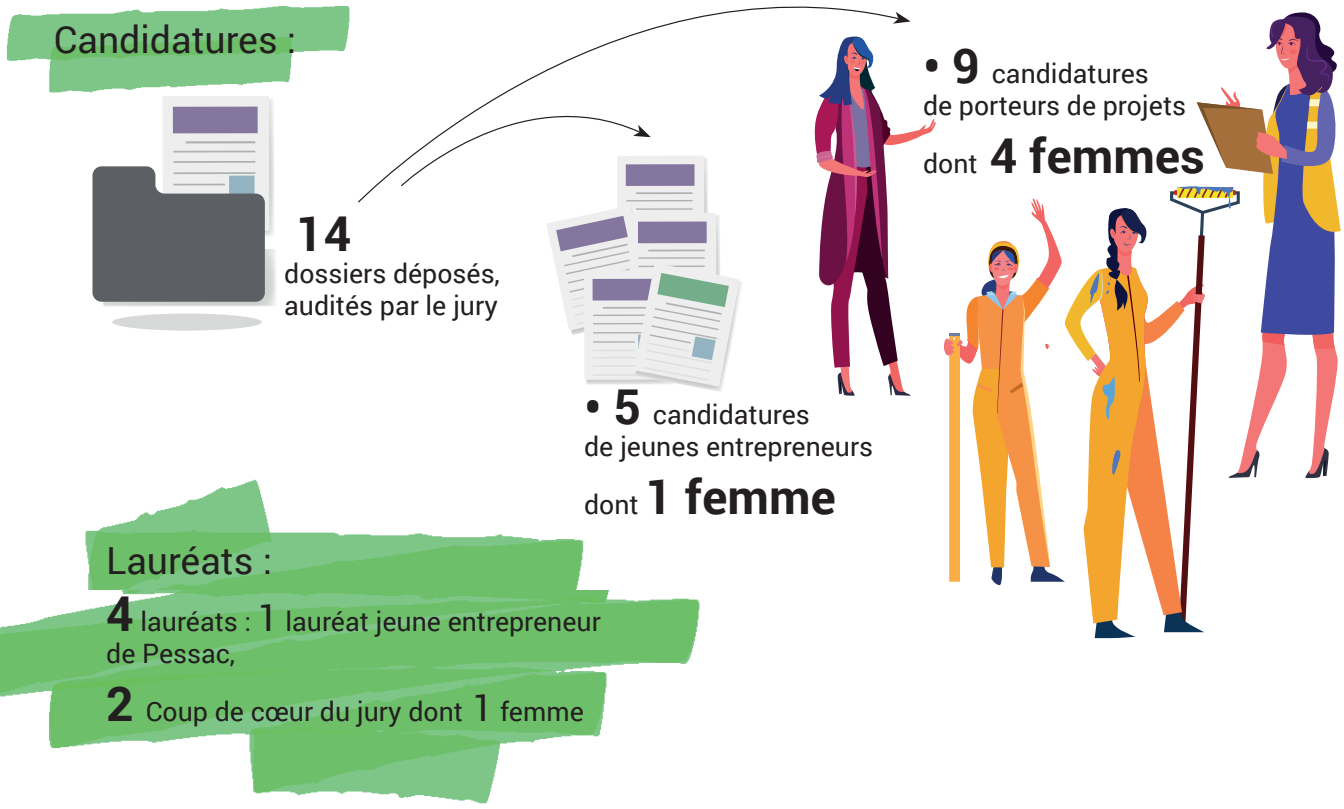
Répartition des publics selon les actions et accompagnements proposés par la ville ou ses partenaires :

	Femmes	Hommes	Total	% Femmes
PLIE des sources	236	111	347	60%
Mission Locale des graves	510	369	879	58%
Ville de Pessac Direction Emploi Economie - accueil individualisé	203	154	357	57%
Actions pour favoriser la rencontre avec l'entreprise (simulation d'entretiens, jobs dating etc…)	178	214	392	45 %
Coup de Boost vers l'emploi –				
Journée job dating	193	157	350	55%
Atelier de français langue étrangère espace social la Châtaigneraie	63	35	98	64%
Total	1383	1040	2423	



• Prix de l'entrepreneur de Pessac 2019 :

La Ville de Pessac et l'Association ANJE Aquitaine ont organisé le 3ème concours de l'Entrepreneur de Pessac 2019. 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.



• Les « mardis de l'emploi » : les publics fréquentant le centre social de Saige, 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 économie 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.

16 permanences ont eu lieu **en 2019** et ont accueilli

26 personnes en 1er accueil dont **18** femmes. On totalise **61 visites** soit une moyenne de 2,5 accueils par permanence.

• Action spécifique menée dans le cadre du « Coup de Boost vers l'emploi »
Différentes animations ont été proposées dont l'atelier « les femmes et la création d'entreprise » animé par le CIDFF. 7 femmes y ont participé.

• Le salon de la reconversion Professionn'L des Femmes
Dans le cadre de ce salon qui a lieu tous les ans à Bordeaux, un partenariat avec la direction Emploi Economie est proposé pour qu'une journée de coaching à l'emploi se déroule sur Pessac. 12 femmes de la commune en reconversion professionnelle ou en recherche du premier emploi ont été accueillies par un coach et un conseiller Pôle Emploi pour un entretien où conseils, mises en relation sur les thèmes de la formation, l'entreprenariat et la recherche d'emploi sont abordés.

Communication


Portrait d'agent

SÉBASTIEN ELOY
Chargé de travaux des infrastructures sportives extérieures.

« La passion du sport.

Quel a été votre parcours et pourquoi avez-vous choisi un poste à Pessac ?
J'ai commencé en tant qu'éducateur sportif, mais j'ai rapidement intégré la fonction publique territoriale au sein de laquelle j'évolue depuis 20 ans. C'est afin de mener à bien un projet familial de déménagement dans le sud-ouest que j'ai décidé de quitter le poste de responsable du service sport-jeunesse que j'occupais à Herrlisheim, une petite commune alsacienne de 5000 habitants. Le poste proposé à Pessac répondait par ailleurs parfaitement à mes attentes. Tout d'abord, il me permettait de rester dans le sport, qui constitue une véritable passion pour moi qui ai pratiqué le cyclisme à haut niveau. Ce poste m'offrait ensuite la possibilité de me recentrer sur une mission. Dans les petites communes, vous devez vous occuper de tout. J'avais envie de mener à bien une seule mission, qui allie à la fois sport et technique.

En quoi consiste cette mission ?
Je suis chargé de la conception et de la gestion des projets des nouveaux équipements sportifs extérieurs, de l'entretien et de la maintenance des infrastructures existantes, ainsi que de l'amélioration des systèmes d'arrosage et d'éclairage des sites sportifs. Je travaille actuellement à la rénovation de deux terrains de tennis. En 2021, je vais me pencher sur la réalisation d'une nouvelle piste d'athlétisme et sur la rénovation des systèmes d'arrosage de l'ensemble des structures, afin de les rendre plus efficaces et de réduire les consommations d'eau.

Qu'appréciez-vous dans cette mission ?
L'autonomie qu'elle confère, l'esprit d'analyse qu'elle requiert et les qualités de traducteur qu'elle nécessite. J'aime traduire en termes techniques les contraintes des pratiquants.

Infos COS
• Les permanences reprennent le 4 janvier 2021 : lundi 17h/19h, mercredi 14h/17h, vendredi 9h30/12h30. Les derniers cadeaux de Noël pourront être récupérés sur ces créneaux.
• La boîte aux lettres du COS, rue des poilus, reste en fonction, vous pouvez y laisser vos documents. Privilégiez les mails pour l'envoi des documents et les demandes d'information.
• La location de l'appartement de Cauterets est ouverte pour les vacances de février. Les adhérents seront prévenus dès que possible de l'éventuelle organisation du week-end de ski du 5 au 7 mars.
Bonnes fêtes de fin d'année à tous
Contact
Nouvelle adresse du COS : Cinéma J. Eustache Salle J. Prévert (2e étage) l'entrée des bureaux se situe rue des POILUS.
https://cospessac.jimdo.com

QUIZZ DU MOIS
A vos masques
Quels sont les 3 enjeux pour les 6 prochaines années présentés par Pascale Pavone ?
Vous pourrez remporter des masques logotypés « Ville de Pessac » en tissu noir en répondant à cette question. Ces masques réutilisables pourront être lavés 100 fois avant d'être jetés ou recyclés.
A gagner !
RÉPONDEZ PAR MAIL À
• v.bolot@mairie-pessac.fr
un tirage au sort sera effectué pour désigner 20 gagnants.

Ville de PESSAC
COMITÉ DE RÉDACTION
Véronique BOLOT, Noémie BATTIN, Yvan BRÉGEON et Jérôme TOURNE
ILS ONT PARTICIPÉ À CE NUMÉRO
Pascale PAVONE, Yvan BRÉGEON, Sébastien ELOY, Claire BOUC, Éric TIXIER.
Impression Bordeaux Métropole.
© Freepik.
Papier issu de forêts gérées durablement. Ne pas jeter sur la voie publique.
www.pessac.fr

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.

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).



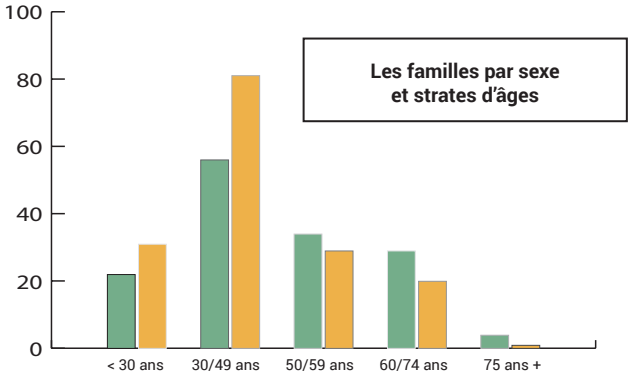
Le Centre Communal d'Action Sociale (CCAS)

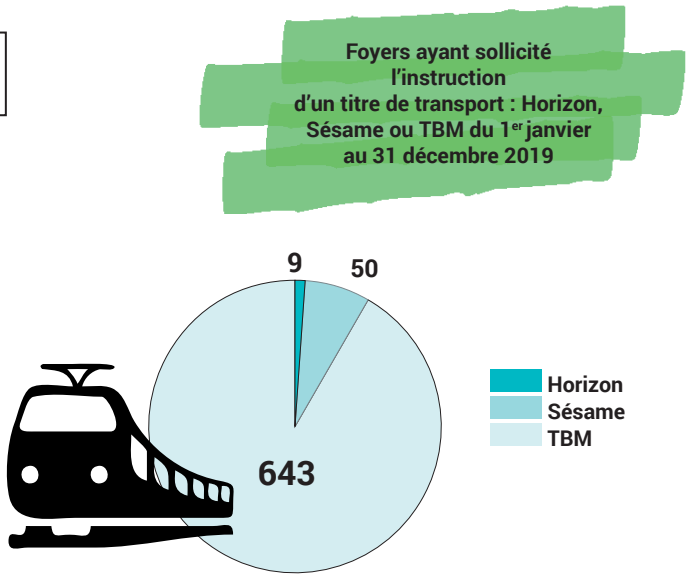
1. Service action sociale :

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-réflexologie par exemple. 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 codemandeurs.

Foyers ayant sollicité une ou des demandes d'aides sociales facultatives du 1er janvier au 31 décembre 2019

En 2019, **145** femmes ont été concernées par les ASF contre **162** pour les hommes.
On observe des besoins exprimés plus importants chez les 30/49 ans.





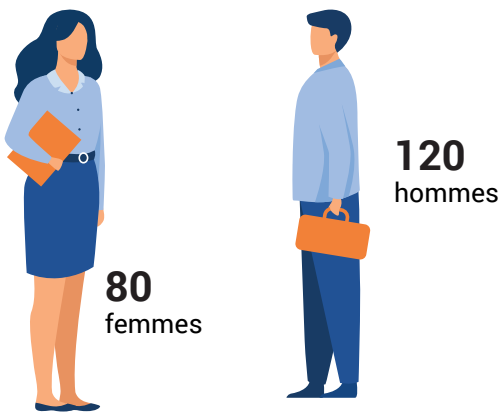
En 2019, l'instruction des différents titres de transport est au nombre de 702. Les créations de cartes représentent 92% de l'ensemble des titres.

En 2019, 677 personnes ont été concernées par le dispositif, sachant qu'une seule et même personne a pu réaliser plusieurs demandes en même temps.
On note que la majorité (un peu plus de 36%) des 885 personnes a entre 30 et 49 ans. **Les femmes sont plus représentées avec 55%, soit 483 femmes concernées par le dispositif.**

Personnes dans le dispositif RSA (file active) du 1er janvier au 31 décembre 2019

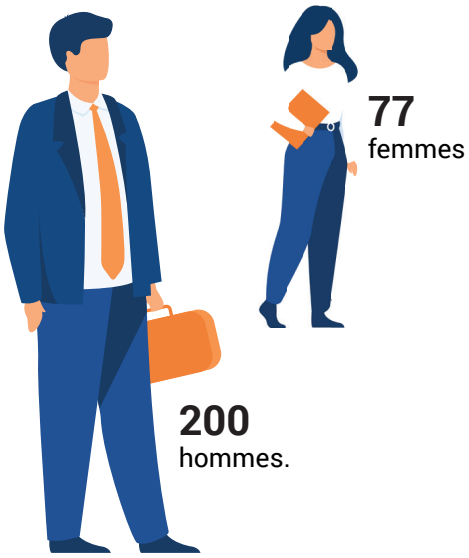
Sur 200 bénéficiaires du RSA :

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



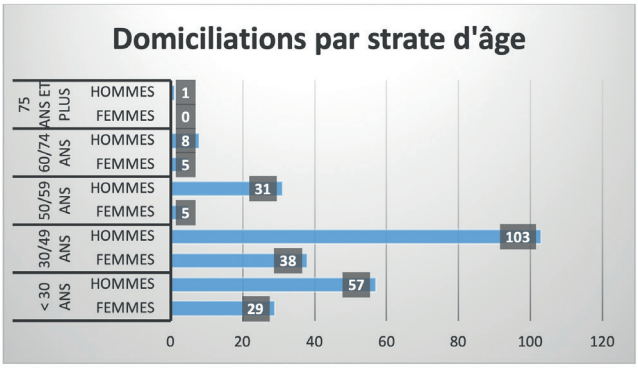
Personnes domiciliées du 1er janvier au 31 décembre 2019

277 personnes ont été domiciliées au CCAS en 2019



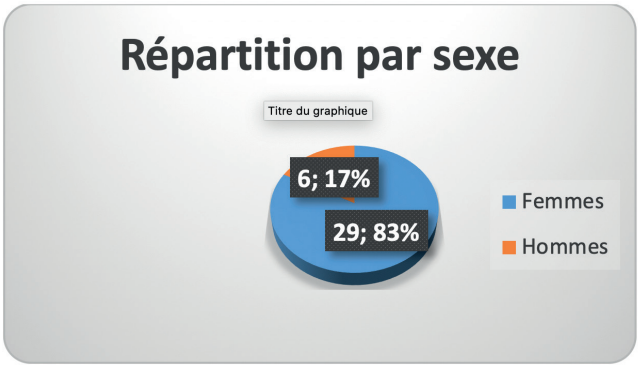
77 femmes

200 hommes.



L'action de prévention « autour de soi »

2019 : 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 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.



L'action socio-esthétique

En 2019, la Direction des Solidarités s'est dotée d'un nouveau projet autour de la socio-esthétique. Cette action vient compléter l'action « Autour de soi ».
Les ateliers sont assurés par l'association « Les Fées Papillons » à destination exclusive de femmes pessacaises accompagnées, qui manquent de confiance en elles et de ressource économique pour s'offrir des soins de beauté ou de bien-être.
L'action socio-esthétique a quant à elle bénéficié à 18 femmes en 2019.

35 personnes ont bénéficié de l'atelier sophro-réflexo



6 hommes.



29 femmes

2. Service Petite enfance :



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 ;

• **Au sein de toutes les structures :** Livres achetés en lien avec l'égalité fille/garçon ;

• **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) ;

• Formations multiples pour les agents.

Propositions 2020 :

• Travail de sensibilisation autour des stéréotypes des familles et des agents ;

• Sensibilisation au sein des collèges sur les métiers de la petite enfance, notamment des garçons ;

• Proposer une conférence parents/agents sur les discriminations adaptées à la Petite Enfance (genre/handicap/origine sociale/ etc.), en lien avec le Réseau Girondin de la Petite Enfance.

3. Service seniors



SAAD : 281 personnes	**21%** d'hommes	**79%** de femmes
RD : 303 personnes	**29%** d'hommes	**71%** de femmes
Résidence autonomie : 43 résidents	**11** hommes	**32** femmes
Transport accompagné : 51 bénéficiaires	**5** hommes	**46** femmes
Restauration collective : 49 bénéficiaires	**8** hommes	**41** femmes

Ces chiffres confirment la sur-représentation des femmes parmi les personnes âgées sollicitant les services du CCAS.



Agenda 21



Le Conseil économique, social, environnemental local (CESEL), instauré auprès du Maire de Pessac, est une instance de participation stratégique à portée opérationnelle : force de propositions et outil d'aide à la décision, il remplit une fonction d'alerte, de conseil, de prospective et d'innovation auprès du Maire. Il est chargé d'émettre des avis et des propositions dans les domaines d'actions de la Ville en matière de développement durable.
Le CESEL est composé de 40 membres volontaires tirés au sort parmi les candidatures. Les membres sont nommés pour 2 ans et à chaque fin de mandat un renouvellement est effectué sur la base des places laissées vacantes par les membres démissionnaires de la précédente mandature.
Pour cette nouvelle mandature, 2019-2021, 21 femmes et 19 hommes ont été élu.e.s.

La Direction du Développement Social 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 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: implication du CLSPD dans le comité technique sécurité sûreté mis en place sur le campus (Université Bordeaux, université Bordeaux Montaigne, Crous, LEP, CNRS, grandes écoles, villes de Pessac, Talence et Gradignan, Bordeaux Métropole, Police nationale) : sécurisation des cheminements, actions de sensibilisation en direction des étudiantes, enquêtes sur les usages.



- Par une intégration des femmes dans le dispositif de lutte contre les cambriolages avec

48 femmes **sur les** **144** habitants **soit 33 % référents volontaires du dispositif de Participation citoyenne.**

- Par une meilleure intégration des filles dans les chantiers éducatifs : pour 2019, les chantiers éducatifs ont concerné **36** **jeunes dont** **12** **filles soit 33 %.**

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

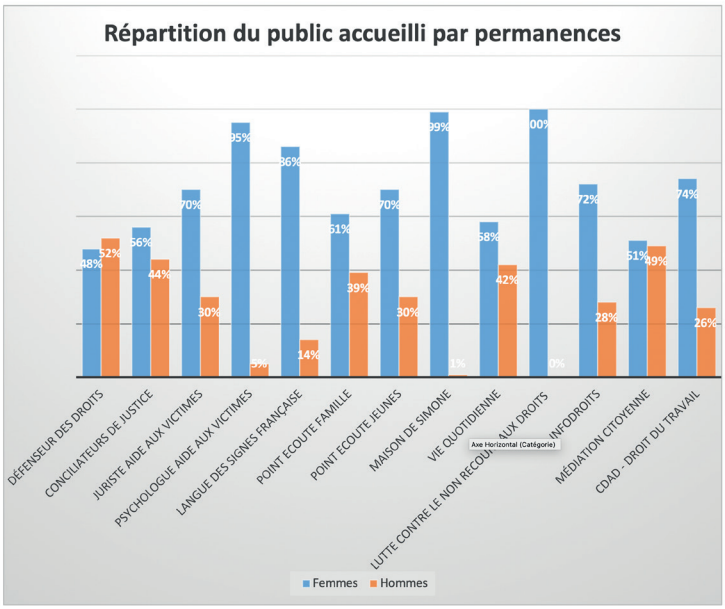


• Médiation citoyenne
La médiation citoyenne est un processus permettant de restaurer le dialogue et de rechercher des solutions adaptées pour tout habitant de Pessac confronté à des litiges de la vie quotidienne ou à des relations conflictuelles (voisinage, consommation, incivilités...).
Le nombre de 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	520	108	628	83 %	17 %
Accompagnement et renseignement administratif	1577	1009	2586	61 %	39 %
Accompagnement et renseignement juridique	565	391	956	59 %	41 %
Total des accompagnements administratifs et juridiques	2142	1400	3542	60 %	40 %
Total	**2662**	**1508**	**4170**	**64 %**	**36 %**

• Permanences à la Pateforme
13 permanences 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 : la permanence de la psychologue de l'Aide aux victimes 95%, la permanence de Lutte contre le non-recours aux droits et aux services : 100% ou encore la permanence de la Maison de Simone : 99 % de femmes s'expliquant par la spécificité de l'accompagnement de cette association auprès des femmes victimes de violences conjugales.



Total de personnes reçues en permanence :
1 806 dont **1 196** femmes **soit 66% et 610** hommes **soit 34 %.**

Ainsi, en 2019, 5 976 personnes ont fréquenté la **Plateforme des Services dont 3 858** femmes **(65%) et 2 118** hommes **(35%).**

Focus sur les permanences Lutte contre le non-recours aux droits et aux services.

Depuis 3 ans, la Plateforme des Services au Public et la CAF - via l'assistante sociale – ont engagé une réflexion autour de la lutte contre le non-recours aux droits et aux services. Cela s'est traduit par la création d'un réseau de partenaires se réunissant 3 fois par an pour échanger sur des sujets divers (fracture numérique, accès au logement, droit des étrangers…). Cette réflexion a également donné lieu à la création d'une permanence à double regard juridique (juriste de la Plateforme) et social (assistante sociale de la CAF) pour des personnes confrontées à des changements de situation : séparation/divorce, naissance d'un enfant, perte d'un emploi… L'objectif de cette permanence est de pouvoir en un seul rdv donner des informations claires aux personnes, leur évitant de se rendre dans plusieurs services et éviter qu'elles aient à réexpliquer leur situation complexe plusieurs fois.

En 2019, cette permanence n'a été fréquentée que par des femmes. Les thématiques liées à cette permanence (séparation/divorce, naissance d'un enfant…) expliquent en grande partie cette fréquentation exclusivement féminine en 2019.

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 comme le prévoit le cadre de référence 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).

Dans le collège habitants, on constate que le principe de parité reste plutôt respecté. Les mouvements des conseillers (démission, nouveaux membres) avaient en 2018 entraîné un déséquilibre en faveur du nombre d'hommes. L'appel à de nouveaux volontaires en 2019 a permis de réduire fortement cette tendance.

Voici la composition des Conseils Citoyens :

Répartition des conseillers par sexe				
	CC Châtaigneraie	**CC Alouette**	**CC Saige**	**Total**
Nombre de femmes	4	4	9	**17**
Nombre d'hommes	3	5	10	**18**
Total	**7**	**9**	**19**	**35**

Au sein des Conseils de l'Alouette et de Saige, 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 la Châtaigneraie, la variation est également de 1 point mais cette fois en faveur des femmes.







• **Programme de Réussite éducative :**

210 enfants ont été accompagnés en 2019/2020 :
86 filles et **124** garçons soit 41% de filles,
alors qu'en 2018, **sur 123 enfants, on comptait 54% de filles.**



L'année 2019/2020 a été fortement impactée par le confinement et les actions ont été centrées sur l'accompagnement au départ en vacances. On constate que sur la tranche d'âge des collégiens, les filles ont été difficilement mobilisables. Les craintes liées au contexte sanitaire, le calendrier resserré proposé et la discontinuité issue du confinement n'ont pas offert aux familles les plus réticentes les conditions optimales pour laisser partir leurs enfants, notamment leurs filles.
Ce rééquilibrage entre la part des filles et des garçons accompagnés dans le cadre du PRE reste un objectif fort. Il se confirme déjà sur les derniers mois de l'année 2020 (septembre- décembre).

• **Développement social des quartiers :**
En 2019, 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.
Exemples d'actions menées sur les discriminations et l'égalité femmes/hommes :



Discriminations en tout genre Lycée Pape Clément

Le Lycée Pape Clément a organisé du 1er au 5 avril 2019 une semaine intitulée « Les discriminations en tout genre », proposant des temps de débats, d'échanges, d'ateliers autour du genre, de l'égalité femmes-hommes et des discriminations.



Les entreprises pour la cité / ateliers « Egalité-mixité des métiers » :

ces ateliers sont menés chaque année 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….

Cité's Compagnie / Théâtre forum à l'école Georges Leygues (voir également partie Enfance)
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 s'est tenue en juin 2019 à l'auditorium de la médiathèque.



• 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 permettant de repérer et traiter les espaces non sécures ou donnant lieu à un sentiment d'insécurité,

• Aménagement des espaces publics la question des femmes sur l'espace public est à prendre en compte, notamment sur l'aménagement des espaces de proximité, le mobilier urbain, l'éclairage, les cheminements, les équipements sportifs. Afin d'éviter les aménagements trop genrés, l'idée est d'envisager des aménagements multifonctionnels, modulables et évolutifs,

• Concernant l'aménagement du plateau sportif de l'école Saint-Exupéry et de la Méridienne verte livré début juillet 2019, une expertise a été faite par la chargée de mission égalité Femmes/Hommes de Bordeaux Métropole et des préconisations ont été suivies en terme de mixité,

• Concernant le réaménagement de la Plaine des sports du Haut-Livrac, cette dimension fait partie des objectifs assignés à l'AMO (Assistance à maîtrise d'ouvrage) dès le cahier des charges.



• Mission égalité et lutte contre les discriminations
Depuis décembre 2015, la Ville 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.

QUELQUES RÉALISATIONS 2019 :

Journée internationale des droits des femmes

Le 8 mars 2019, l'Espace Social Alouette Animation, l'ASTI et l'association Mamboko Na Mamboko ont organisé une soirée dans le cadre de la Journée internationale des droits des femmes.

Cette soirée a débuté par un quizz sur les droits des femmes, puis 3 pessacaises ont témoigné de leurs parcours.
Un slam a été réalisé par des jeunes de l'Espace Social Alouette Animation et la soirée s'est clôturée par un théâtre forum avec un groupe de femmes de l'Espace Social et d'Animation de l'Alouette et la Cité's Compagnie.

5 Œuvres prêtées par l'Artothèque seront exposées dans la salle ainsi que des œuvres d'une artiste pessacaise (portraits de femmes)



Journée « Pessac s'engage »

Le temps fort « Pessac s'engage » s'est tenu le 30 novembre sur le thème du sport. Le matin, une table ronde intitulée « Les seules limites qui existent sont celles que l'on s'impose… Vraiment ? » a permis de croiser les apports théoriques et témoignages d'acteurs et d'actrices locaux. En effet, les discriminations dans le sport existent dans l'accès à la pratique, qu'elle soit de loisirs ou de compétition et dans la structuration même du monde sportif. Une représentation théâtrale d'habitantes du quartier de la Châtaigneraie a eu lieu avant le déjeuner. L'après-midi était dédié à des démonstrations et initiations sportives : cécifoot, handiboxe, hand'ensemble, handigliss…



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

On constate, après quatre 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 et suivre l'évolution à plus long terme.

Deux pistes peuvent ainsi être proposées :

- **la poursuite de la sensibilisation des directions par le biais des formations, le soutien méthodologique aux projets et par la constitution d'un fonds de ressources pédagogiques mobilisables (expositions, ouvrages, vidéos, jeux, etc.)...**
- **la valorisation des directions qui, au-delà de l'approche statistique, ont complètement intégré dans leurs postures professionnelles l'égalité Femmes / Hommes et qui, de fait, deviennent inspirantes pour les autres.**





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.

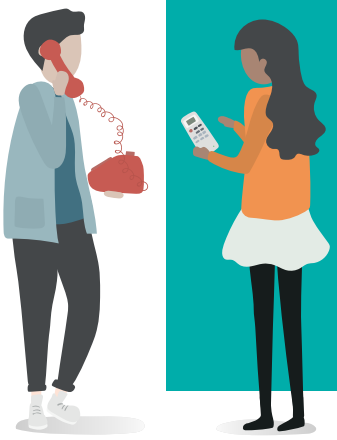
Stéréotype : croyances partagées, et très souvent négatives, à propos des caractéristiques, compétences et comportements de groupes d'individus. Les stéréotypes filtrent notre perception de la réalité et nous amènent à croire que l'appartenance à un groupe (sexe, nationalité, couleur de peau, profession,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

#5 PESSAC S'ENGAGE

POUR L'ÉGALITÉ
CONTRE LES DISCRIMINATIONS



Rapport réalisé par la
Direction du Développement Social Urbain
en étroite collaboration avec les différentes directions de la Ville, du CCAS et de Bordeaux Métropole.



CONTACTS :

Direction du développement social urbain

Géraldine KOWALSKI-JUDITH

Chargée de mission Égalité et développement social des quartiers

05 57 93 66 73 - 06 01 34 69 11

Stéphanie MARTIN du PUYTISON

Responsable de la Plateforme des Services au public, Maison du droit et de la médiation

05 56 15 25 63 - 06 01 34 69 12

Défenseur des droits

www.defenseurdesdroits.fr