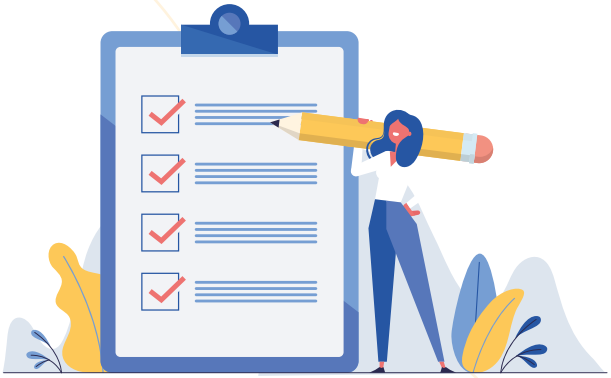
Ville de
PESSAC

RAPPORT | 2021

De situation comparée en matière d'égalité
Femmes / Hommes



www.pessac.fr



SOMMAIRE

Édito 3

Quelques références juridiques 4

Éléments de cadrage 5

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 (Ville et CCAS) 8

Âge moyen Ville et CCAS en fonction de la catégorie 9

Âge moyen Ville et CCAS par sexe 9

Effectifs Ville et CCAS par catégories et filières 9

Effectifs Ville et CCAS par Direction 11

Répartition des postes de direction et responsables de service 12

Types d'emplois 13

Rémunération 13

Recrutements et départs des agents permaments pour la Ville et le CCAS 14

Avancements d'échelon / grade et promotions 14

Accidents de service et de trajets pour la Ville et le CCAS 15

Le taux d'absentéisme selon le sexe et la catégorie 15

Reclassements 16

Congés parentaux et paternité 16

Nombre de jours posés pour garde d'enfants par sexe 16

17 Personnes en situation de handicap

18 Temps de travail (Ville de Pessac)

18 Compte épargne temps (CET)

19 Formation Ville et CCAS de Pessac

20 Clause égalité dans les marchés publics

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

21 Élaboration du plan triénnal

24 Conclusion de la première partie… Quelles pistes d'actions ?

Volet externe : la place de l'égalité femmes/hommes dans les politiques publiques menées sur le territoire 25

26 Politique de l'enfance

27 Politique jeunesse et vie étudiante

28 Politique sportive

34 Politique culturelle

37 Patrimoine

38 Emploi et économie

40 Communication

40 Le Centre communal d'action sociale (CCAS)

43 La Direction du développement social Urbain (DDSU)

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

50 Lexique

51 Contacts

EDITO

L'année 2021 a de nouveau été marquée par la crise sanitaire qui, nous le savons, a accentué encore plus les inégalités. En effet, les femmes sont les premières impactées : perte de revenus, conditions de travail difficiles et précaires, dispositif de chômage partiel pour garder leurs enfants…

C'est pourquoi l'égalité entre les femmes et les hommes est à la fois un enjeu majeur de société et un défi pour toutes et tous. Si elle est de mieux en mieux encadrée et reconnue, la prise en compte de l'égalité professionnelle reste relativement récente. La Ville de Pessac s'engage fortement pour rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes à travers des actions au quotidien et une démarche transversale qui mobilise l'ensemble de ses services.

En fin d'année 2020, la Ville a ainsi rédigé son plan triennal en matière d'égalité professionnelle. Élaboré avec les organisations syndicales et la direction des Ressources humaines, il concerne l'amélioration de l'équilibre entre vies familiale et professionnelle, la meilleure répartition femmes/hommes dans les services, la réduction des écarts de rémunération qui pourraient exister… Nous mettons aussi en place de grandes actions pour prévenir et traiter les discriminations, notamment sur les agissements sexistes, les actes de violence et de harcèlement. Un dispositif de signalement est aujourd'hui accessible à tous les agents.

Notre mission concerne aussi l'accompagnement des habitants et l'ensemble des acteurs de la vie locale par le biais d'actions pédagogiques, culturelles, citoyennes menées tout au long de l'année dans des établissements scolaires ou des associations.

Ce rapport favorise le recensement des politiques publiques et fixe les orientations à moyen et long termes pour corriger les inégalités. C'est le sens que nous souhaitons lui donner : il doit être un outil de réflexion et de mobilisation pour les services municipaux.

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 pourvues (les primo-nominations) 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.**
- La 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.

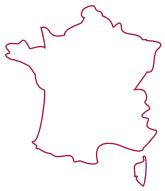
[3] *https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/textes_de_reference/20191130-CPAF1928443C_Circulaire_referent_egalite.pdf*

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.**

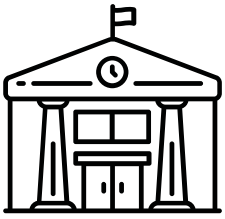
En 2018, les salaires en EQTP (équivalent temps plein) des femmes sont en moyenne inférieurs de 16,9 % à ceux des hommes dans le privé.

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

en **2017**

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

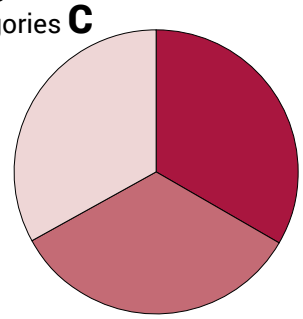
75,6% **des hommes**



Dans la Fonction publique territoriale[4] :

61% **de femmes :**
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

ÉLÉMENTS DE CADRAGE : QUELQUES CHIFFRES...

Contexte lié à la crise sanitaire Covid-19 en 2020

> **Le confinement lié à la crise sanitaire du Covid-19, du 17 mars au 11 mai 2020, a accentué les inégalités femmes/hommes.**

En effet, les femmes ont assuré davantage la prise en charge des enfants :

- **83% des femmes vivant avec des enfants leur ont consacré plus de 4h par jour** (contre 57% des hommes).
- Parmi les personnes en emploi, **les mères ont deux fois plus souvent renoncé à travailler que les pères pour garder leurs enfants** (21% contre 12%).

De façon encore plus marquée, parmi les personnes en emploi qui n'ont pas été en autorisation spéciale d'absence pour garde d'enfant, 80% des femmes ont passé plus de 4 heures quotidiennement auprès des enfants (contre 52% des hommes) et 45% ont assuré une « double journée » professionnelle et domestique, cumulant quotidiennement plus de 4 heures de travail et 4 heures auprès des enfants, contre 29% des hommes. (Source INSEE)

Si la crise sanitaire a plus fortement impacté les femmes, c'est que leur situation avant celle-ci était déjà plus fragile. En France, sur 5 millions d'emplois à temps partiel, 3,8 millions sont occupés par des femmes, soit 76%.

29,3% des femmes occupent ainsi un emploi à temps partiel… contre 8,4% des hommes !

La crise sanitaire et les confinements successifs ont engendré une hausse significative et inquiétante des violences conjugales et intrafamilialesx en raison de la cohabitation forcée et permanente pour les victimes, une problématique soulevée dès mars 2020. Une hausse de 40% des signalements pour violences conjugales au niveau national a été constatée lors du premier confinement. Lors du second confinement, l'augmentation enregistrée s'est élevée à 60%.

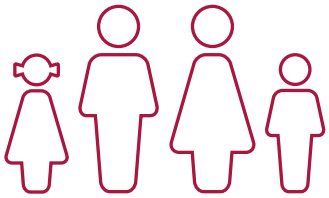
Contexte pessacais



Ville de Pessac

64 374 habitants

(Au 1er janvier 2021,
année de référence 2018)



Répartition femmes/hommes

(Année de référence 2018, sur population municipale)

34 072 femmes
soit **52,79%**

30 302 hommes
soit **47,1%**

Parmi les **ménages** d'une personne **(12 864)** :

59% **sont des femmes**

57% **des retraités à Pessac sont des femmes**

Pessac compte :

2 907 **familles monoparentales** (contre 2724 en 2013),

83% 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 (24% des salariées de plus de 15 ans contre 8.9% pour les hommes).

Ces chiffres restent conformes à la moyenne nationale.

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

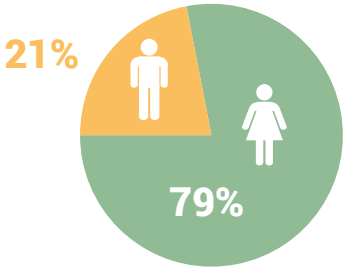
(6) *https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/rapport_annuel/RA-egalite-2018.pdf*

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 FPE (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.(*)

en **2020**

la Ville de Pessac et le CCAS comptent **798** agents = **627** femmes + **171** hommes

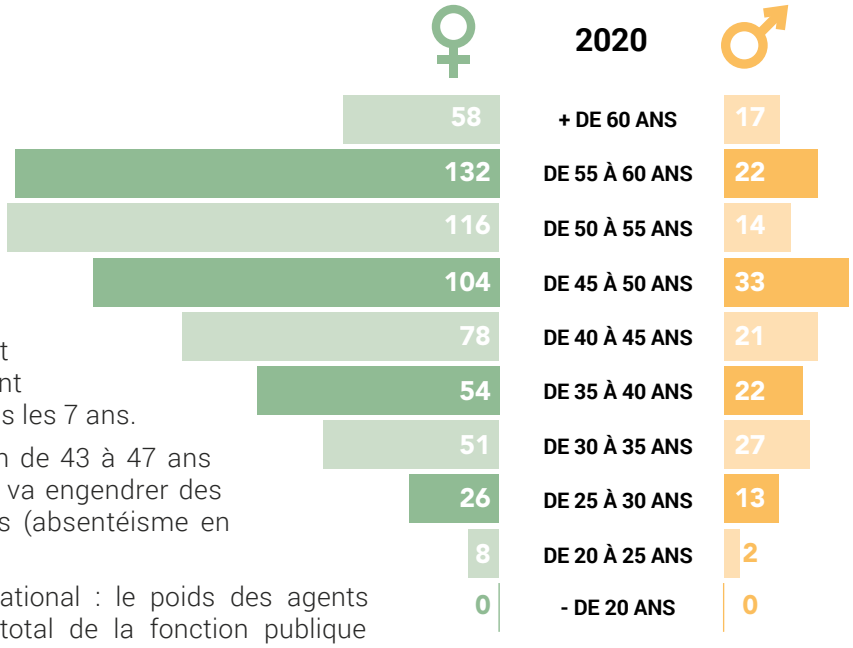


Le taux moyen de féminisation en 2020 est de 79%. **Ce taux est parfaitement stable sur les dernières années.**
Le pourcentage d'agents féminins des arrivées/départs au sein de la collectivité est le même que celui des agents présents. On en déduit que les départs d'agents sont généralement compensés par des arrivées d'agents du même sexe, donc que les métiers exercés sont relativement genrés.

VILLE DE PESSAC : 484 (75%) ♀ — 164 (25%) ♂ — Total : **648** agents

CCAS DE PESSAC : 143 (95%) ♀ — 7 (5%) ♂ — Total : **150** agents

Répartition des effectifs femmes/hommes par tranche d'âge (Ville et CCAS)



La pyramide des âges montre un déséquilibre croissant avec un élargissement par le haut. 229 agents, soit 29 % des effectifs ont plus de 55 ans et sont donc susceptibles de partir en retraite dans les 7 ans.

La progression en 10 ans de l'âge moyen de 43 à 47 ans traduit un vieillissement des effectifs qui va engendrer des conséquences dans d'autres thématiques (absentéisme en hausse, recrutement, formation).

Cette tendance se retrouve au niveau national : le poids des agents âgés de 50 ans et plus dans l'effectif total de la fonction publique s'est accru en 2019 et ces derniers représentent désormais 34,9 % des agents publics, selon un rapport sur l'état de la fonction publique et les rémunérations. La pyramide des âges est particulièrement déséquilibrée dans la Fonction publique territoriale où plus de 4 agents sur 10 ont 50 ans ou plus.

* Rapport sur l'état de la Fonction publique et les rémunérations / Annexe au projet de loi de finances pour 2022

Âge moyen Ville et CCAS en fonction de la catégorie

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
FEMMES	45,2	46,2	48,1	47,6
HOMMES	50,5	47,7	42,6	44,3
=	46,5	46,7	47	46,9

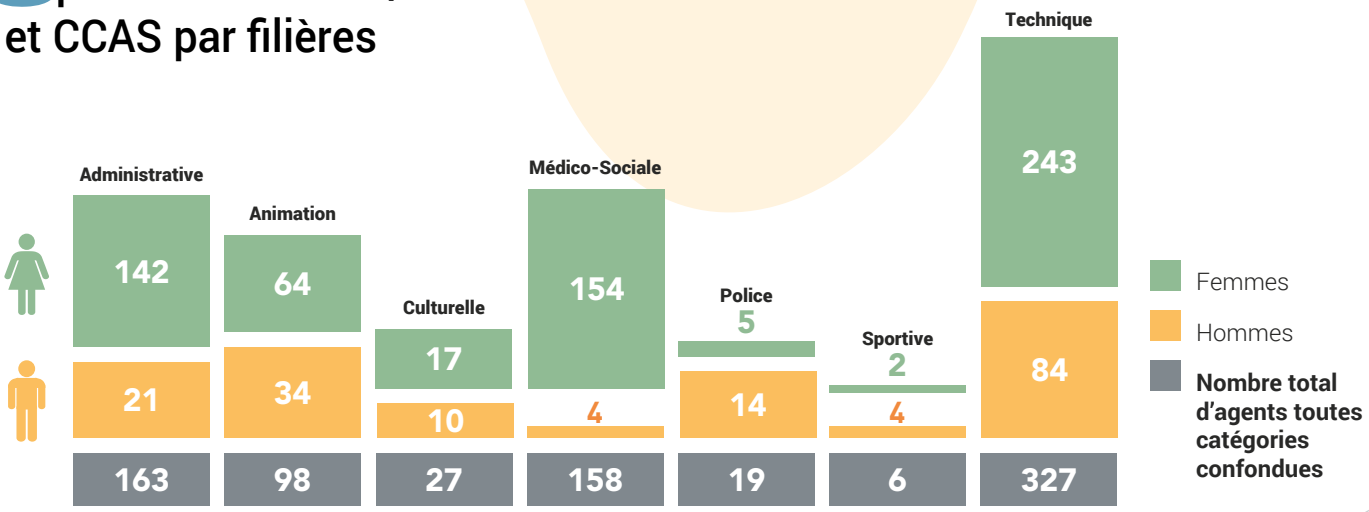
Âge moyen Ville et CCAS par sexe

	2020	2019	2018
FEMMES	47,6	47,2	47,3
HOMMES	44,3	44,1	45,2
=	46,9	46,5	46,9

Effectifs Ville et CCAS par catégories et filières

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
FEMMES	67	43	517	627
HOMMES	23	19	129	171

Répartition femmes/hommes Ville et CCAS par filières



	Filière statutaire	% Femmes	% Hommes
Catégorie A	Administrative	70%	30%
	Culturelle	67%	33%
	Médico-sociale	92%	8%
	Sportive	0%	100%
	Technique	63%	38%
	Total	**74%**	**26%**
Catégorie B	Administrative	88%	12%
	Animation	69%	31%
	Culturelle	78%	22%
	Sportive	40%	60%
	Technique	29%	71%
	Police municipale	0%	100%
	Total	**69%**	**31%**
Catégorie C	Administrative	97%	3%
	Animation	65%	35%
	Culturelle	50%	50%
	Médico-sociale	98%	2%
	Police municipale	28%	72%
	Technique	76%	24%
	Total	**80%**	**20%**
	Total	**79%**	**21%**

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

74% **en catégorie A** pour une moyenne nationale des femmes catégorie A travaillant dans une commune de 62%

69% **en catégorie B** pour une moyenne nationale des femmes catégorie B travaillant dans une commune de 63%

80% **en catégorie C** pour une moyenne nationale des femmes catégorie C travaillant dans une commune de 61%.

Effectifs Ville et CCAS par Direction



Pour la Ville de Pessac

Directions	Femmes	Hommes	Total
Cabinet du Maire	6	2	8
Direction Générale	10	2	12
Direction de la Communication	12	3	15
Direction de la Culture	31	17	48
Direction de la restauration et délégation service	4	2	6
Direction de la transition écologique et solidaire	6	2	8
Direction de la Vie associative et des évènements	6	7	13
Direction de l'Emploi économie	6	/	6
Direction de l'Enfance	317	43	360
Direction des Bâtiments	6	1	7
Direction des Moyens logistiques et Hygiène	12	14	26
Direction des Relations Usagers	35	7	42
Direction des Sports, Jeunesse et Vie étudiante	12	44	56
Direction du Développement social urbain	6	3	9
Direction du Secrétariat général	6	/	6
Direction Management des politiques publiques	1	/	1
Direction Sûreté, Sécurité et Prévention	7	17	24
Services extérieurs à la Ville	1	/	1
Total général	**484**	**164**	**648**
Total %	**75%**	**25%**	**100%**

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

- Éducation, relations 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
CCAS de Pessac	9	/	9
CCAS de Pessac SAAD	34	1	35
Direction Autonomie Santé	23	3	26
Direction Petite enfance	62	3	65
Direction Solidarités	15	/	15
Total général	143	7	150
Total %	98%	2%	100%

> Le CCAS est majoritairement composé de femmes à 95%. Cela s'explique par les métiers du « care » (du soin) vers lesquels les femmes s'orientent le plus.



Répartition des postes de direction et responsables de service

Pour la Ville de Pessac

Directions	Femmes	Hommes	Total	% Femmes	% Hommes
Directeur/Directrice	6	9	15	40%	60%
Direction générale	2	1	3	67%	33%
Responsable de service	13	11	24	54%	46%
Total général	21	21	42	50%	50%

> En 2020, la Ville de Pessac affiche une parité sur le total des postes de direction.

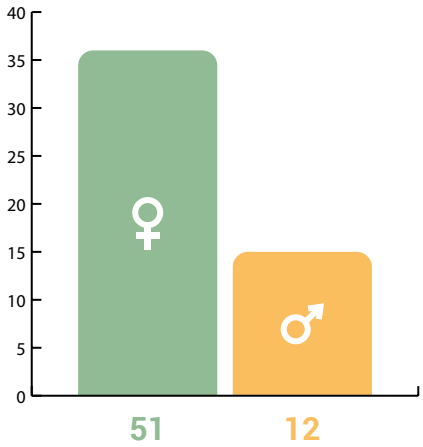
En distinguant les trois catégories de postes de direction, on retrouve une quasi-parité :
- sur les postes de responsable de service les femmes sont légèrement plus nombreuses ;
- sur les 3 postes au sein de la direction générale, 2 sont des femmes ;
- sur les postes de directeur il y a une plus forte part d'hommes (60%) mais sur un chiffre relativement faible de 15 personnes où l'on retrouve tout de même 6 femmes et 9 hommes.

Pour le CCAS de Pessac

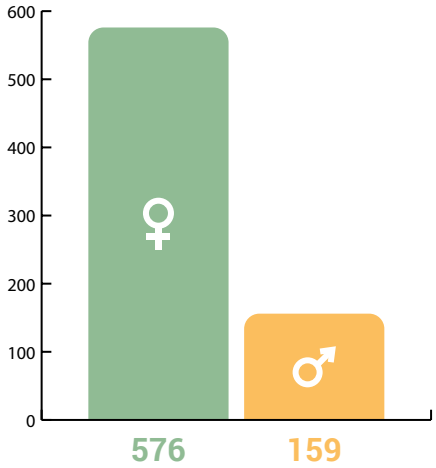
Directions	Femmes	Hommes	Total	% Femmes	% Hommes
Directeur/Directrice	3	/	3	100%	0%
Direction générale	1	/	1	100%	0%
Responsable de service	10	/	10	100%	0%
Total général	14	/	14	100%	0%

> Les postes de direction sont exclusivement féminins au CCAS reflétant la proportion de femmes y travaillant (95%)

Types d'emplois



Non titulaire

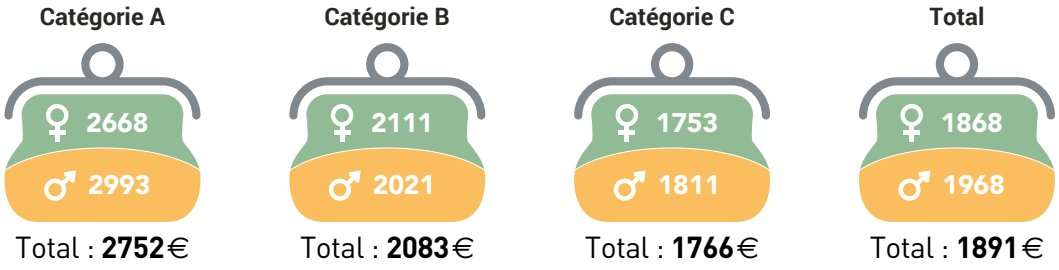


Titulaire



> La part des femmes parmi les agents titulaires (78%) et non titulaires (81%) est conforme à la part des femmes dans la collectivité (Ville + CCAS : 79%).

Rémunération



> À Pessac, nous constatons que pour la catégorie B, les femmes perçoivent 90 € de plus que les hommes.

Pour la catégorie C, les femmes perçoivent légèrement moins que les hommes : - 58 €.

Pour la catégorie A, une forte différence de salaire est constatée :
les femmes perçoivent – 325 € par rapport aux hommes.

Écart de salaire moyen entre les femmes et les hommes toutes catégories



> Il est à noter que les salaires mensuels nets moyens de 2020 peuvent être affectés significativement par les primes de retraites (à la hausse), par les rémunérations à demi-traitement pour maladie (à la baisse) ou pour d'autres motifs.

En 2020, l'écart de salaire entre les femmes et les hommes a drastiquement été réduit.

Ainsi, il est de 100 € de plus pour les hommes, alors qu'il était 6 fois plus important en 2017 et 2018 et 4 fois plus en 2019.



Recrutements et départs des agents permaments pour la Ville et le CCAS

Recrutements des agents permaments

	Catégorie	Femmes	Hommes	Total
Permanent	Catégorie A	4	/	4
	Catégorie B	3	2	5
	Catégorie C	46	13	59
Total général		53	15	68

Départs des agents permanents

	Catégorie	Femmes	Hommes	Total
Permanent	Catégorie A	3	1	4
	Catégorie B	4	1	5
	Catégorie C	32	12	44
Total général		39	14	53

Avancements d'échelon / grade et promotions

Pour la Ville de Pessac

Motifs	Femmes	Hommes	Total	% Femmes	% Hommes
Échelon	196	72	268	80%	20%
Grade	81	17	98	82%	18%
Promotion	6	2	8	83%	17%

Pour le CCAS de Pessac

Motifs	Femmes	Hommes	Total	% Femmes	% Hommes
Échelon	56	2	58	97%	3%
Grade	11	/	11	100%	/
Promotion	/	/	/	/	/

> La part des femmes parmi les agents titulaires (78%) et non titulaires (81%) est conforme à la part des femmes dans la collectivité (ville + CCAS : 79%).

Accidents de service et de trajets pour la Ville et le CCAS

> Dans la fonction publique, on parle d'accident de service plutôt que d'accident de travail. L'accident de service est un fait précis ou un évènement fortuit provoquant une lésion corporelle qui doit s'être produit sur le lieu de travail, sur le temps de travail, à l'occasion de l'exercice des fonctions.

Un accident de trajet est un événement soudain et imprévu qui a causé un dommage corporel et qui s'est produit entre la résidence et le lieu de travail ; le lieu de travail et le lieu de restauration où l'agent se rend pendant la pause repas.

	Femmes	Hommes	Total	% Femmes	% Hommes
CCAS de PESSAC SAAD	5	2	7	71%	29%
Direction Générale	1	/	1	100%	0%
Direction de la Culture	1	/	1	100%	0%
Direction de la restauration et délégation service	2	/	2	100%	0%
Direction de l'Enfance	29	7	36	81%	19%
Direction des Moyens logistiques et Hygiène	/	2	2	0%	100%
Direction des Relations Usagers	1	/	1	100%	0%
Direction des sports, jeunesse et vie étudiante	/	1	1	0%	100%
Direction Petite enfance	11	/	11	100%	0%
Direction Solidarités	1	/	1	100%	0%
Direction Sûreté Sécurité et Prévention	1	1	2	50%	50%
Total général	**52**	**13**	**65**	**80%**	**20%**



Le taux d'absentéisme selon le sexe et la catégorie

Femmes 2020	Femmes 2019	Hommes 2020	Hommes 2019	Tout sexe confondu 2020	Tout sexe confondu 2019
3,4	7,3	1,4	6,1	2,9	6,9
7	6,3	4,6	8,8	6,3	6,9
5,1	7,4	4,7	4,5	5	6,8
5	7,3	4,2	5,1	4,9	6,8

Catégorie A — Catégorie B — Catégorie C — Taux moyen toutes catégories confondues

Quel que soit le sexe, le taux d'absentéisme régresse dans toutes les catégories sauf dans la catégorie B des femmes (7% contre 6,3%) et dans la catégorie C des hommes (4,7% contre 4,5%).

Cette tendance est spécifique à Pessac, car au niveau national le taux d'absentéisme est en hausse entre 2019 et 2020.



Reclassements

On comptabilise 2 reclassements en 2020 qui concernent 2 femmes.



Congés parentaux et paternité

Pour la Ville de PESSAC

On comptabilise pour l'année 2020 :

- 4 hommes en congé paternité ayant pris l'intégralité des 11 jours,

- 5 femmes et 1 homme en congé parental ou d'adoption,

- 1 femme en accompagnement familial.

Le congé paternité a peu évolué depuis sa mise en place en 2002. Si près de **7 pères sur 10 prennent ce congé** à la naissance de leur enfant, de fortes disparités subsistent[1]. En effet, le taux de recours est bien plus élevé chez les pères qui occupent un emploi stable : 88% pour les fonctionnaires (contre 80% pour les salariés en CDI, 48% pour les salariés en CDD et 13% pour les demandeurs d'emploi). Les pères ne demandent pas leur congé paternité le plus souvent pour des raisons professionnelles.

C'est pourquoi, en septembre 2020, le Président de la République a annoncé l'allongement du congé paternité. L'objectif de cette réforme est de permettre aux parents d'investir des rôles complémentaires auprès de leur enfant et de lutter ainsi contre les inégalités hommes-femmes :

- en impliquant davantage les pères dans la prise en charge des enfants et les tâches domestiques ;
- en réduisant les effets de l'arrivée d'un enfant sur la carrière professionnelle des femmes (interruption ou réduction d'activité...).

À la naissance d'un enfant, le père ou le second parent pourra désormais bénéficier de **25 jours de congé paternité** (contre 11 précédemment) indemnisés par la sécurité sociale. À cela s'ajoutent les **3 jours de naissance** payés par l'employeur, ce qui porte la durée totale du congé à 28 jours (35 jours en cas de naissance multiple). Ce congé s'applique pour les enfants nés à partir du 1er juillet 2021 ou nés avant mais dont la naissance était supposée intervenir à compter de cette date.

Nombre de jours posés pour garde d'enfants par sexe

En 2020, **103 femmes ont bénéficié de 319 jours** d'absence pour enfant malade contre **31 hommes pour 63,5 jours.**

1. Rapport de l'inspection générale des affaires sociales de 2018.

Personnes en situation de handicap

Pour la Ville de Pessac

	Femmes	Hommes	Total	% Femmes	% Hommes
DG & DGA	3	/	3	100%	0%
Direction de la Culture	6	4	10	60%	40%
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	2	2	4	50%	50%
Direction de l'Emploi économie	1	/	1	100%	0%
Direction de l'Enfance	33	1	34	97%	3%
Direction des Moyens logistiques et Hygiène	3	2	5	60%	40%
Direction des Relations Usagers	13	/	13	100%	0%
Direction des sports, jeunesse et vie étudiante	1	2	3	33%	67%
Direction Sûreté Sécurité et Prévention	1	/	1	100%	0%
Total général	**67**	**12**	**79**	**85%**	**15%**



Pour le CCAS de Pessac

Motifs	Femmes	Hommes	Total	% Femmes	% Hommes
CCAS de PESSAC	3	/	3	100%	/
CCAS de PESSAC SAAD	1	/	1	100%	/
Direction Autonomie Santé	3	/	3	100%	/
Direction Petite enfance	7	/	7	100%	/
Direction Solidarités	1	/	1	100%	/
Total général	**15**	**0**	**15**	**100%**	**0%**

> On note une légère sur-représentativité des femmes parmi les personnes porteuses de handicap : 85% de femmes dans les effectifs de la Ville (contre 75% de femmes en tout) et 100% dans les effectifs du CCAS (sur 95% de femmes en tout).

Temps de travail (Ville de Pessac)

Pour la Ville de Pessac

	Femmes	Hommes	Total	% Femmes	% Hommes
Temps complet	553	160	713	78%	22%
Temps partiel (tranche des 50)	/	/	/	/	/
Temps partiel (tranche des 60)	3	/	3	100%	0%
Temps partiel (tranche des 70)	2	/	2	100%	0%
Temps partiel (tranche des 80)	28	3	31	90%	10%
Temps partiel (tranche des 90)	16	2	18	89%	11%
Temps non complet	25	6	31	81%	19%
Total général	**627**	**171**	**798**	**79%**	**21%**

> La majorité des temps partiels sont effectués par des femmes à la Mairie et au CCAS de Pessac.

Au niveau national, dans la Fonction publique territoriale, toutes catégories confondues,
29% des femmes sont en temps partiel contre 7% d'hommes.

Compte épargne temps (CET)

au **31/12/2020**

492 femmes
ont un CET ouvert et positif pour un total de 7 122 jours
soit **14,5 jours** en moyenne par agent.

141 hommes
ont un CET ouvert et positif pour un total de 2 596 jours soit
18,4 jours en moyenne par agent.

> En 2020, 47 femmes et 17 hommes ont ouvert un CET.

Formation Ville et CCAS de Pessac

	Femmes	Hommes	Total	% Femmes	% Hommes
Catégorie A	180	26	206	88%	12%
Catégorie B	85	51	136	62%	38%
Catégorie C	452	227	680	67%	33%
Emplois hors catégorie	6	/	6	100%	/
Total général	**723**	**305**	**1028**	**70%**	**30%**

> En 2020, malgré la crise sanitaire et l'annulation de nombreuses formations, les agents de la Ville et du CCAS de Pessac ont bénéficié de formations diverses.

Les femmes représentent 70% des personnes formées, ce qui s'explique par la proportion de femmes au sein des services de la Ville et du CCAS.

La lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité est une des priorités inscrites au plan de formation de la Ville de Pessac. Depuis 2015, plus de 300 agents ont été formés à ce sujet.

En 2020, des formations « propos et comportements sexistes et sexuels au travail, repérer, réagir et prévenir » ont été ajoutées au plan de formation afin de permettre aux agents de saisir l'importance de cette cause pour les collectivités territoriales, de distinguer les différents types d'abus (agissement sexiste, agression sexuelle, harcèlement, discrimination) et de connaître les sanctions encourues, d'en comprendre les impacts et d'acquérir les bons réflexes pour réagir en tant que victime, témoin ou encadrant. En 2020, 34 agents ont bénéficié de cette formation qui va se poursuivre sur les années à venir.

Représentations paritaires / Syndicats

		Femmes	Hommes	Total	% Femmes	% Hommes
CAP*	Catégorie A	4	4	8	50%	50%
	Catégorie B	5	3	8	63%	37%
	Catégorie C	5	7	12	42%	58%
CCP**		6	2	8	75%	25%
CT***		6	3	9	67%	33%

**** 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.

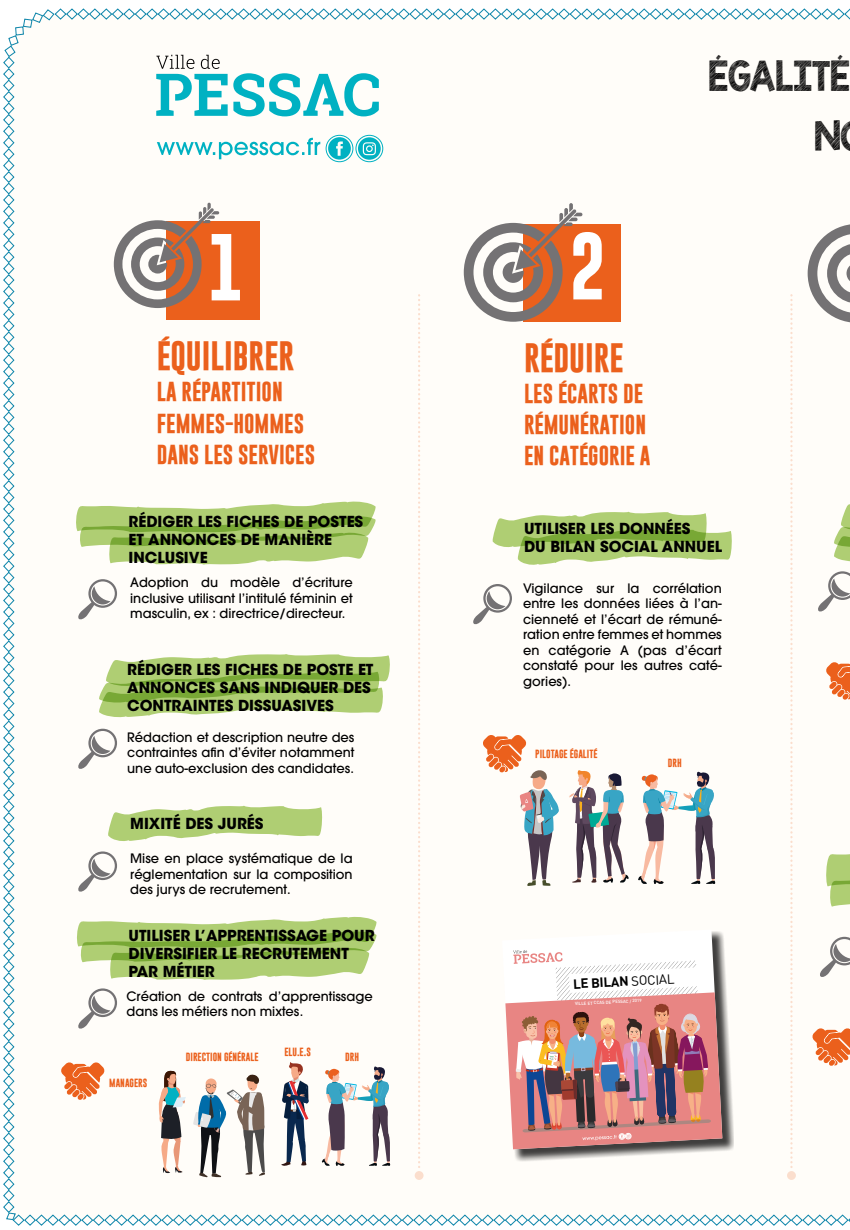
A Pessac, les marchés publics sont mutualisés avec Bordeaux Métropole et cette clause s'applique conformément à la réglementation en vigueur.

Élaboration d'un plan triennal pour l'égalité professionnelle entre hommes et femmes, en lien avec la DRH :

> La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a introduit l'obligation pour les collectivités d'adopter un plan d'action triennal dans le but d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il concerne :

- 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. Les actions concernant l'égalité d'accès des femmes et des hommes aux nominations sont détaillées.
- La meilleure articulation entre vie professionnelle et vie privée.
- La prévention et le traitement des discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que des agissements sexistes.



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



Déclarée grande cause nationale du quinquennat par le Président de la République, l'égalité entre les femmes et les hommes est encore loin d'être acquise, en particulier au travail. En 2019, près d'une Française sur trois (30 %) déclarait avoir déjà été harcelée ou agressée sexuellement sur son lieu de travail au cours de sa vie professionnelle. A travers la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, le gouvernement entend obliger les employeurs publics à lutter contre les violences sexistes et sexuelles. Un décret paru en mars 2020, avant le confinement, oblige ainsi les employeurs publics à instaurer un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes.

PROFESSIONNELLE ENTRE FEMMES ET HOMMES :
OTRE PLAN D'ACTIONS INTERNE 2021/2023

3
AMÉLIORER
L'ÉQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE-VIE PRIVÉE

PROPOSER DE NOUVEAUX AMÉNAGEMENTS DU TEMPS DE TRAVAIL

Etude et expérimentation de nouvelles modalités d'organisation du temps de travail, organisation de la semaine, TTA…



FACILITER LA REPRISE DU TRAVAIL À L'ISSUE D'UN CONGÉ MATERNITÉ OU PARENTAL

Mise en place d'entretiens pour les futurs parents : avec des professionnels de la petite enfance du CCAS, de la DRH à l'issue d'un congé maternité ou parental.



4
DÉFINIR
UN PLAN DE FORMATION ASSOCIÉ AU PLAN D'ACTIONS

INTÉGRER LA THÉMATIQUE DANS LE PLAN DE FORMATION ET SON BUDGET

Organisation d'actions de sensibilisation sur l'égalité femmes/hommes sous différentes formes,
Création, sous forme de formation/action, d'un guide du recrutement favorisant l'égalité femmes/hommes.
Mise en place de formations à destination de l'ensemble des recruteurs sur la conduite des entretiens.

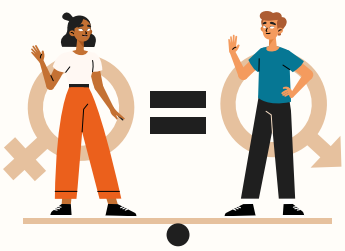


5
COMMUNIQUER
SUR LE PLAN D'ACTIONS

INFORMER ET SENSIBILISER POUR LUTTER CONTRE LES STÉRÉOTYPES

Valorisation des parcours d'agents aux métiers « atypiques » dans le JIM, expositions, valorisation d'actions innovantes menées par les services, communiquer davantage sur le rapport égalité, la journée du 8 mars…





6
PRÉVENIR ET TRAITER
LES DISCRIMINATIONS

METTRE EN PLACE UN DISPOSITIF DE SIGNALEMENT DES DISCRIMINATIONS, ACTES DE VIOLENCE, HARCÈLEMENT MORAL OU SEXUEL ET AGISSEMENTS SEXISTES

Mise en place d'une procédure de saisie des déontologues de la collectivité permettant aux agents victimes ou témoins d'être entendus et informés.





Ce plan, document obligatoire **adopté** en **décembre 2020**, a été élaboré en cohérence avec les actions menées pr la Ville depuis 2016 et avec le plan de lutte contre les discriminations.

Ainsi, la Ville de Pessac a intégré dans son plan de formation des sessions « **Formations propos et comportements sexistes et sexuels au travail, repérer, réagir et prévenir** » destinées à l'ensemble des agents.

Par ailleurs, l'article 80 de la loi du 6 août 2019, qui a modifié la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, instaure un **dispositif de signalement**. Il a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de **soutien** et de **protection** des victimes et de **traitement** des **faits signalés**. Ce dispositif permet également de recueillir les signalements de témoins de tels agissements.

La Ville a donc nommé un collège de référentes, **Sophie CARLIER** et **Stéphanie MARTIN du PUYTISON**, juristes de formation.

Elles peuvent être saisies sur une boîte mail dédiée : **deontologue@mairie-pessac.fr** et exercent un rôle de conseil indépendant et confidentiel.





D'autres dispositifs sont également en place :

- La ligne d'**écoute psychologique Psya** (N° vert gratuit) dédiée aux agents **7j/7 – 24h/24**
- La possibilité d'obtenir une **consultation médicale** à distance sur le site **www.medecindirect.fr**
- La possibilité de solliciter l'**appui** de l'**assistante sociale** du personnel
- Un **appui psychologique** auprès d'un psychologue du travail, prestataire par le service qualité de vie au travail de la DRH
- La possibilité de consulter une **association d'aide aux victimes** : (association laïque du PRADO) avec des permanences à la Plateforme des Services au Public, Maison du Droit et de la Médiation au **05.56.15.25.60**

Enfin, tout agent bénéficie de la protection fonctionnelle s'il est victime d'une infraction à l'occasion ou à raison de ses fonctions.

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

À 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.

Néanmoins, on peut souligner certaines spécificités locales. En effet, une réelle parité est constatée dans les postes de direction, ce qui est loin d'être acquis dans de nombreuses collectivités. De plus, les écarts de rémunération entre femmes et hommes, très importants en 2016, sont aujourd'hui réduits considérablement. Cet élément est multifactoriel et porte sur de petits effectifs, mais il est à souligner et fait partie des indicateurs retenus dans le plan d'actions pour l'égalité femmes hommes adopté en décembre 2020.

Ainsi ce plan permet d'aller encore plus loin en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

Il concerne :

- 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.

Le rapport 2021 nous permettra de réaliser un premier bilan de ce plan d'actions.

Le nombre important d'informations chiffrées figurant dans cette première partie a le mérite de dresser un constat sur la place des femmes au sein de la Ville et du CCAS. Il serait intéressant de s'appuyer sur ces éléments pour approfondir l'analyse et les pistes d'actions.



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 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'intervention 2020 des équipes :

- Continuer la recherche de mixité dans les équipes techniques, d'animation et sur des postes plus spécifiques comme celui d'ATSEM ;
- 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 et sur les cours d'école ;
- Des temps d'échange et de jeux autour de la relation garçon/fille ;
- Des temps à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes du 8 mars sur les accueils élémentaires : sensibilisation sur la question de l'égalité femmes/hommes dans le sport avec l'intervention d'une représentante du CDOS.

FOCUS

Retour sur la mission du service civique « Stop aux clichés » 2020

La question de l'égalité filles-garçons est abordée régulièrement et de façon presque naturelle dans les projets d'animation et les activités proposées par les professionnels de l'animation. Le recrutement d'un service civique « Stop aux clichés » vient renforcer l'engagement de la Ville sur cette problématique et étoffer le dispositif au sein des quartiers Politique de la Ville.

L'année 2020 a été riche en échanges et en propositions d'animation.



Dans un premier temps, Enzo, le service civique recruté sur l'école Montesquieu élémentaire est intervenu dans toutes les classes de CM1 et CM2. Il a choisi de travailler avec le support numérique « Vinz et Lou » auprès des enfants. Après le visionnage des petites vidéos, les enfants devaient répondre à quelques questions. Le but étant de favoriser l'expression et les échanges avec et entre les enfants.

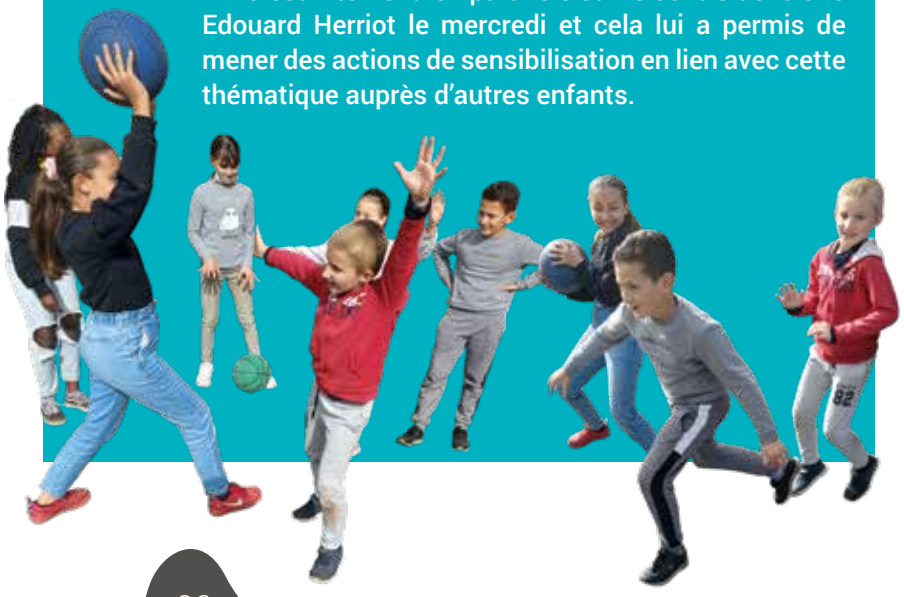
Dans les activités du quotidien, la question de l'égalité filles-garçons est au cœur de la réflexion des professionnels. De cette réflexion émerge plusieurs pistes d'actions telles que :

- **Privilégier les grands jeux qui favorisent la mixité filles/garçons ;**
- **Organiser des forums de discussion autour des stéréotypes de genre avec comme outil l'exposition interactive « Maman Ours, Papa Ours » qui évoque notamment les tâches ménagères au sein de la famille ;**



- **Lecture avec une pré-sélection d'auteurs qui traitent du sujet. En bibliothèque les enfants ont pu bénéficier d'une lecture collective mais aussi lire en autonomie ;**
- **La question de la place de la femme a été abordée en lien avec « Pessac terre de jeux » ;**
- **Les enfants se sont amusés à répondre aux questions d'un quizz autour des stéréotypes de genre ;**
- **Un tournoi de babyfoot mixte a été organisé.**

Enzo est intervenu en parallèle sur le centre de loisirs Edouard Herriot le mercredi et cela lui a permis de mener des actions de sensibilisation en lien avec cette thématique auprès d'autres enfants.

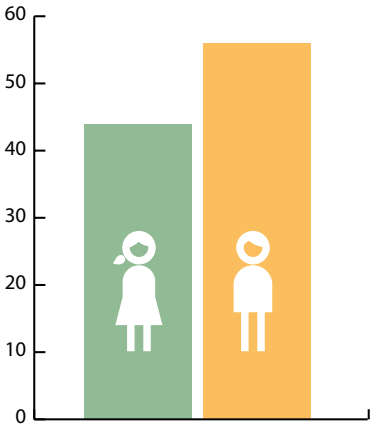


Politique jeunesse et vie étudiante

• 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...



Adhésion 2020/2021
Pessac Animation

L'augmentation de la participation des filles à la structure est liée à l'adaptation des propositions de l'équipe pour le public et l'arrivée d'une animatrice au sein de l'équipe, désormais composée de 2 animatrices et 3 animateurs et d'une chargée de structure soit une équipe paritaire.

Au niveau des adhésions, pour la saison 2020/ 2021, on compte 325 inscrits dont :

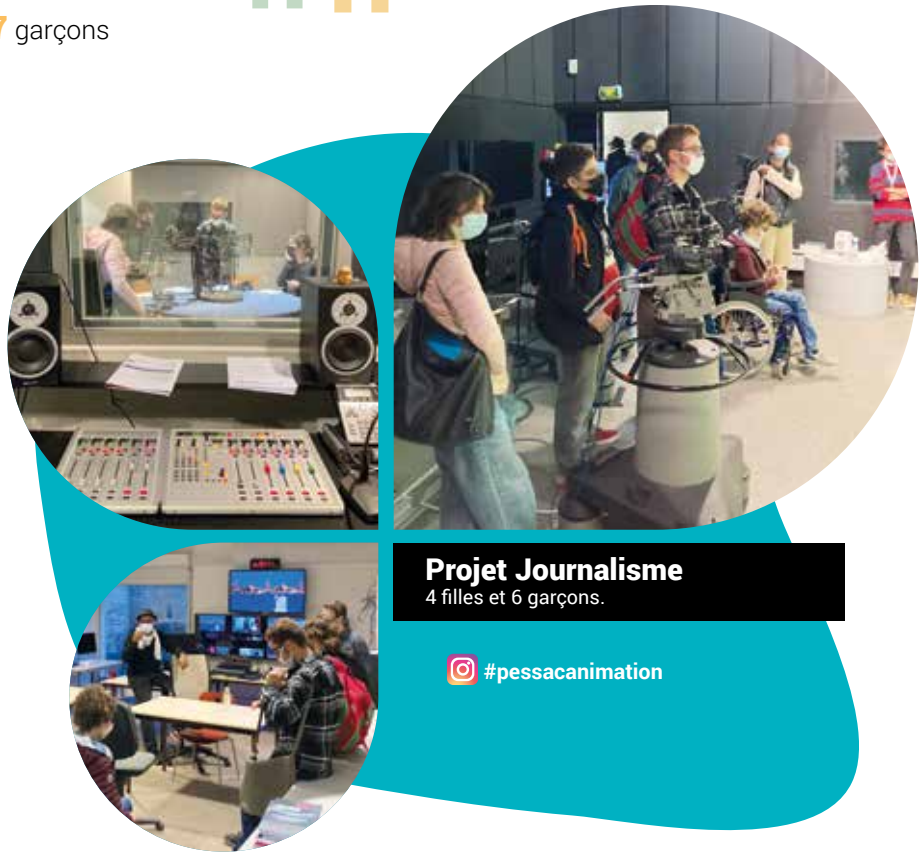
49,5% filles

50,5% garçons

(en 2019/2020, on comptait 56% de garçons et 44% de filles).

- **Projet Journalisme :** 4 filles et 6 garçons
- **Projet Sport Environnement :** 3 filles et 9 garçons
- **Projet E. Sport :** 1 fille et 9 garçons
- **Projet Dessin :** 7 filles et 5 garçons
- **Projet Créa Escape Game :** 1 fille et 7 garçons
- **Les filles sont très axées en général sur les projets culturels.**

> On peut souligner que les filles s'inscrivent plus facilement sur des projets structurés dans leur établissement scolaire sur une année entière. Sur les séjours, la répartition est assez homogène : 42% de filles et 58% de garçons.



Projet Journalisme
4 filles et 6 garçons.

#pessacanimation

Le réseau social **Instagram** de Pessac Animation compte 524 abonnés dont 59,9% de femmes et 40,1 % d'hommes : les femmes sont plus connectées et suivent les actualités de la structure.

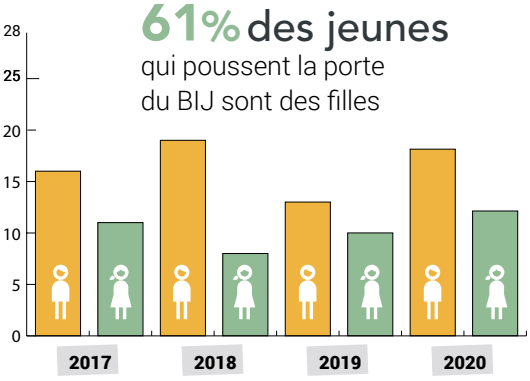


Ateliers théâtre d'impro
entre 0 et 3 garçons sur 10 à 12 éléves

#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

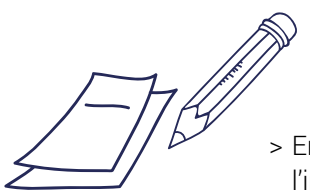
PEPI'TE (Pessac encourage les projets et les initiatives du territoire) est le dispositif municipal d'aide aux initiatives des jeunes et des étudiants sur le territoire de la commune. Ses objectifs : susciter, encourager, accompagner et valoriser l'initiative des 12-25 ans.

2019/2020

19 dossiers
ont été déposés :
5 portés par des filles
et 14 par des garçons.

2020/2021

Cette tendance s'est inversée :
21 dossiers
ont été déposés :
14 portés par des filles
et 7 par des garçons.



> En 2020 une jeune lycéenne du Lycée Pape Clément a été soutenue par Pepi'te pour l'installation d'un distributeur de protections hygiéniques au sein du lycée.

« Vibrations Urbaines » 2021

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.

> Compétiteurs et artistes

- GLISSE : **5** rideuses en skate, **2** en trottinette freestyle et **9** en BMX, soit **16** rideuses sur 252 compétiteurs (+6 par rapport à 2019)
- STREET-ART : **1** artiste femme accueillie en live et **5** participantes sélectionnées pour le concours d'art urbain (sur 15).
- DANSE : **2** professeurs sur **4** étaient des femmes lors des Urban Sessions. Le Pessac Battle Arena a accueilli une équipe féminine lors de cette édition. Le spectacle proposé par la Compagnie Rêvolution a mis en scène **3** danseuses. La compétition de Step Up a accueilli **2** femmes en beatbox et **4** en danse.
- MUSIQUE : **3** femmes sur scène cette année dont Chilla qui faisait partie des têtes d'affiche.

  L'objectif à long terme est de donner plus de visibilité aux femmes qui pratiquent des disciplines urbaines, notamment dans le monde de la musique.
- PUBLIC : le public est différent selon les disciplines : plutôt masculin en glisse, très féminin lors des Urban Sessions, assez hétérogène lors du Pessac Battle Arena ou du concert d'ouverture…





• PAMA (Pratiques artistiques et musicales accompagnées)

PAMA est le dispositif d'accompagnement des pratiques musicales, dédié aux Pessacais et 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	2020
Ensemble des activités du studio	148 adhérents	171 adhérents	135 adhérents	91 adhérents
	16 femmes	13 femmes	26 femmes	10 femmes
	11%	13%	26%	11%

La répartition femmes/hommes au sein des adhérents de PAMA n'a pas beaucoup évolué, en revanche la représentation sur scène des femmes s'est améliorée.

PAMA poursuit cette initiative et tente de ne plus programmer de soirées concerts sans femmes sur scène.

Les femmes sont mieux représentées dans les différentes vidéos réalisées par l'équipe de PAMA.

En 2021-2022, des interventions de médiation seront développées pour présenter les différents métiers de la musique aux collèges et lycées en mettant en avant leur accessibilité à toutes et à tous.

> Représentation des artistes en concerts/événements :

18 femmes / **30** hommes (à noter : très peu de concerts sur cette période avec le Covid)

> Représentation dans les vidéos PAMA :

- VIDÉO FDLM 2021 : **3** femmes / **16** hommes
- VIDÉOS DÉCOUVERTE (découverte d'instruments de musique) : **5** femmes / **10** hommes
- INTERVIEWS DE PROFESSIONNELS DE LA MUSIQUE : **5** femmes / **4** hommes



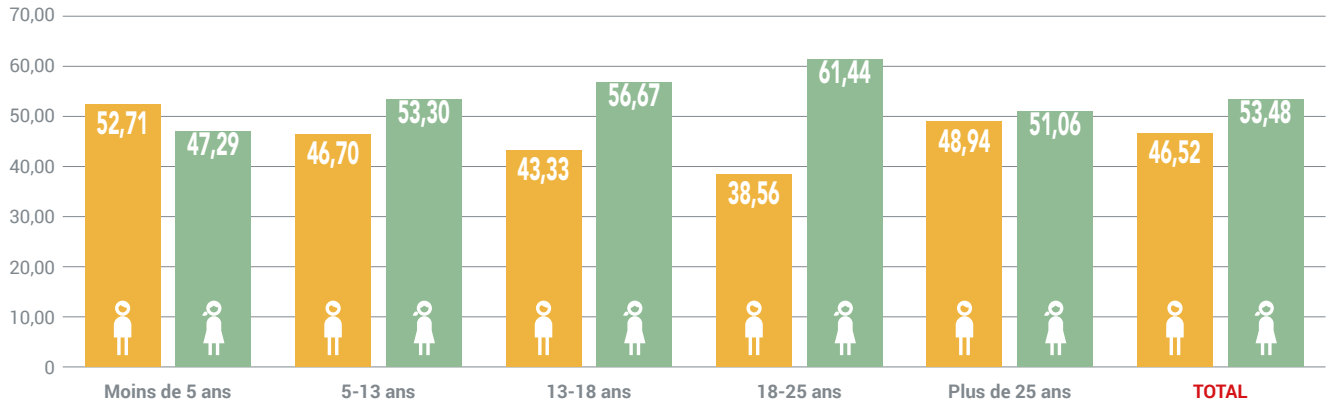


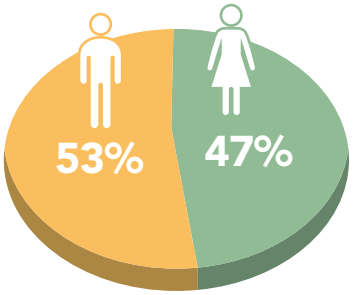


Politique sportive

> 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 (les données sont disponibles à N-2) :

• Répartition du nombre de licenciés dans les clubs pessacais pour la saison 2019/2020



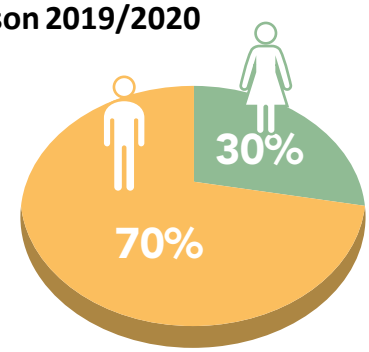


On peut noter que c'est entre 13 et 18 ans mais surtout entre 18 et 25 ans que les écarts se creusent et que les filles sont les moins représentées au sein des clubs (seulement 39%). Sur les autres tranches d'âge, il y a une quasi-parité.

• Répartition des présidentes et présidents de clubs sportifs sur la saison 2019/2020

En ce qui concerne les présidentes et présidents de clubs, la tendance reste moins favorable aux femmes également. La part des femmes stagne autour de 30% (2017 : 28%, 2018 : 31%, 2019 : 28%).

Néanmoins, de nombreuses fédérations encouragent les clubs à promouvoir les sections féminines, et à promouvoir les femmes aux fonctions de présidence et de direction, comme en témoigne l'article ci-contre.



Femmes et dirigeantes sportives, les présidences des fédérations françaises encore très peu féminisées.

Malgré une politique de quotas dans les postes à responsabilités, les femmes sont encore peu nombreuses à diriger des fédérations sportives, freinées par un système masculinisé depuis sa création. Mais des programmes d'accompagnement à destination des femmes fleurissent et pourraient donner lieu dans les années à venir à une féminisation des présidences.

« Osez prendre des responsabilités dans le sport. » Huit ans après, l'invitation de l'ancienne ministre des Sports, Marie-George Buffet, à destination des femmes tient toujours. Si, samedi 6 mars, la fédération française de football américain va élire une présidente, les deux listes enregistrées étant menées par des femmes, cette élection fait (presque) figure d'exception dans le monde du sport français.

À la tête de seulement 13 des 115 fédérations agréées par le ministère, les femmes sont peu nombreuses à être aux commandes d'instances sportives. Un constat encore plus frappant si l'on ne s'intéresse qu'aux fédérations olympiques : sur 36, seulement deux – la fédération des sports de glace représentée par l'ancienne patineuse, Nathalie Péchalat, et celle de hockey, dirigée depuis janvier par Isabelle Jouin – ont élu des présidentes.

Une féminisation des instances enclenchée depuis cinq ans

Les instances exécutives des fédérations françaises ont l'obligation d'avoir un certain nombre de femmes dans leur composition, en vertu de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Dans les fédérations où les femmes représentent un quart des licences ou davantage, au moins 40 % des sièges des instances dirigeantes – comité directeur ou conseil d'administration – doivent leur revenir. Pour les fédérations où les femmes représentent moins du quart des membres, la proportion n'est plus que de 25 %.

Cette législation, appliquée depuis 2016, a entraîné une augmentation du taux de féminisation des directions des fédérations. De 26,5 % en 2013, la proportion de femmes dans les instances est passée à 35,3 % à l'été 2018, après les différentes élections fédérales entre 2016 et 2018 selon une étude de l'association Égal Sport. Un chiffre qui pourrait augmenter dans les années à venir. Une proposition de loi sur la démocratisation du sport, en discussion à l'Assemblée nationale le 10 mars, vise la parité dans les instances de direction (passer de 40 % à 50 % de femmes) et souhaite imposer une représentation féminine à tous les échelons à partir de 2028. Une disposition qui va «ouvrir des portes aux femmes, en leur permettant de prendre plus de responsabilités au niveau local», estime la députée LREM Céline Calvez, co-rapporteur de la proposition de loi.

Des quotas «nécessaires» mais «insuffisants»

Accéder aux hautes sphères sportives reste compliqué pour les femmes. Malgré une carrière de nageuse (médaillée aux Jeux paralympiques de Séoul), des années d'implication à la fédération handisport et une multitude de postes occupés à différents échelons, Guislaine Westelynck n'avait « jamais pensé un jour en prendre la présidence ». « J'étais étonnée quand on m'a proposé le poste », se souvient celle qui était trésorière de la fédération quand elle en a repris les rênes en 2018. Un rôle de présidente dans lequel l'ancienne nageuse a convaincu, puisqu'elle a été réélue en octobre 2020 pour un mandat de quatre ans.

Si la France est un des seuls pays européens à mener une politique volontariste en matière de gouvernance sportive, pour Annabelle Caprais, sociologue du sport, ses effets sont limités. « L'efficacité de la loi de 2014 est faible. La plupart des fédérations se contente d'appliquer le quota et s'en lave les mains, ne cherchant pas à le dépasser. Alors qu'il est théoriquement conçu comme un minimum, le quota devient un maximum », explique la docteure en sociologie, qui a consacré une thèse à la place et au rôle des femmes dans la gouvernance des fédérations sportives. « Certaines instances ont mis en place des stratégies de contournement pour éviter de se plier à la législation. Il n'y a pas de réflexion plus générale sur le fonctionnement des fédérations, sur l'inclusion des femmes au sein de leur système », souligne-t-elle avant de conclure : « Les quotas sont nécessaires, mais restent très insuffisants.» Un avis partagé par de nombreuses femmes impliquées dans le monde du sport, à l'instar de la vice-présidente de la fédération de cyclisme, Marie-Françoise Potereau, elle-même « femme de quotas ». « Cette politique a ses limites, mais c'est la seule manière de faire bouger les lignes, sinon on mettra cent ans à arriver à l'égalité. »

«Un système verrouillé pensé par et pour les hommes»

Même une fois en poste, et malgré « leur grande expérience », les femmes élues « ont du mal à s'imposer et à se faire écouter », explique Annabelle Caprais. Pourquoi ? « À cause du fonctionnement global du système, dont les hommes connaissent tous les rouages », estime la docteure en sociologie. « Le sport a été créé par et pour les hommes. Toutes les règles du mouvement sportif sont calquées sur ce modèle masculin », renchérit Marie-Françoise Potereau. Remarques sexistes, interruptions en réunion : les débuts peuvent être compliqués. «Vous arrivez dans une arène, vous combattez les blagues à deux balles, vous vous battez pour prendre la parole. Il ne faut pas se laisser faire», précise Marie-Françoise Potereau, première femme à avoir occupé le poste de cadre technique à la fédération de cyclisme. « Taper du poing sur la table. » C'est ce qu'à fait Brigitte Schleifer en prenant la tête de la fédération de football américain, en 2018 après la démission du président et de son trésorier. « Les hommes avaient toujours géré la fédération et, au départ, cela a été compliqué de me faire entendre quand je suis arrivée en cours de mandat. J'étais une femme, venant de la discipline minoritaire [le cheerleading], et je n'avais pas une carrure imposante : j'avais tous les 'défauts' ! Beaucoup ont cru que je n'allais pas réussir à tenir tête aux fortes personnalités », se rappelle-t-elle. « Il a fallu un peu de temps à certains pour accepter le fait que j'avais ma place.»

Accompagner les futures candidates

Pour encourager les femmes à se lancer, plusieurs programmes de féminisation des instances sportives ont vu le jour ces dernières années. Depuis 2013, Marie-Françoise Potereau dirige Femix'Sports, une association de promotion de la place des femmes dans le sport, qui propose des formations à celles qui voudraient prendre des responsabilités institutionnelles. Parmi les différents modules, un programme de repérage et d'accompagnement des femmes « à hauts potentiels », en mesure de briguer des postes de présidentes. « J'ai connu tous les freins dans ma carrière, ça a été un véritable parcours du combattant pour en arriver là où je suis aujourd'hui », raconte la présidente de l'association et vice-présidente de la fédération de cyclisme. « À l'époque, j'ai été soutenue par de grandes dames, notamment Marie-Georges Buffet. Aujourd'hui c'est à mon tour d'aider la nouvelle génération », précise celle qui aime dire que «la force est dans la meute ». Isabelle Jouin, élue en janvier à la fédération de hockey, a bénéficié de cet accompagnement spécifique, qu'elle considère comme un tremplin. « Sans Femix'Sports je n'aurais pas proposé ma candidature », confie l'ancienne présidente du Carquefou Hockey club. « Je ne me sentais pas du tout capable de porter un tel projet, et les conseils de Marie-Françoise [Potereau] ont été très précieux. »

Cette problématique de féminisation des fédérations, Sarah Ourahmoune s'en est également emparée au CNOSF. Engagée dans la place des femmes sur le terrain sportif, la vice-championne olympique de boxe et vice-présidente du mouvement sportif français s'est «vite rendue compte que pour faire bouger les lignes sur le terrain, il fallait d'abord agir sur les instances dirigeantes. » L'ancienne boxeuse a mis sur pied en janvier 2020 le programme Dirigeantes, conçu pour les femmes souhaitant diriger des instances sportives, à tous les échelons. « On met en avant des notions de management, on explique comment se créer un réseau politique et comment prendre la parole en public. » Une trentaine de femmes participent à ce programme d'accompagnement.

Bientôt une présidente pour diriger le mouvement olympique français ?

Depuis la première élection d'une présidente fédérale en 1998 (Jacqueline Reverdy, à la fédération d'équitation), les mentalités ont évolué. Doucement, mais sûrement. « Il faut déconstruire la société : cela prend du temps, mais aujourd'hui, il y a une prise de conscience générale que le modèle qu'on applique n'est plus le bon », estime Marie-Françoise Potereau. Dans quelques jours, Anne de Sainte-Marie pourrait devenir, le 18 mars, la patronne de l'équitation et faire passer à trois le nombre de femmes à la tête de fédérations olympiques. Autre échéance en ligne de mire, et non des moindres : l'élection à la présidence du CNOSF en juin, auxquelles deux femmes et deux hommes se présentent. Une parité totale perçue comme « un beau signal envoyé par l'instance qui dirige le mouvement olympique français », estime Sarah Ourahmoune. « Emmanuelle Bonnet-Oulaldj (co-présidente de la FSGT) et Brigitte Henriques (vice-présidente de la FFF) sont des femmes très engagées, qui sont dans le système depuis longtemps et qui ont déjà prouvé leurs compétences. Les choses évoluent et c'est très bien comme ça. »

Source : Femmes et dirigeantes sportives, les présidences des fédérations françaises encore très peu féminisées (francetvinfo.fr)





Politique Culturelle

• Spectacle Vivant

La question de l'égalité femme/homme n'a pas été le sujet spécifique d'une programmation de spectacle ou d'action de médiation cette saison. Néanmoins, cette question est présente de façon générale et systématiquement dans le projet culturel mis en œuvre.

La parité interroge sur l'accès aux moyens de production des femmes comme un facteur primordial d'égalité entre les femmes et les hommes dans le secteur culturel.

À ce titre, le service action culturelle se mobilise autour de cette question et des enjeux qu'elle sous-entend. Le projet culturel de la Ville 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 qu'elle met en œuvre.

En effet, si la programmation relève d'opportunités et de contenus artistiques liés au projet culturel de la Ville conditionné par des paramètres esthétiques, techniques et financiers, son élaboration et les choix artistiques y afférents se font en conscience et en vigilance d'égalité entre les femmes et les hommes.

L'observation en interne des pratiques est le meilleur levier de changement et d'évolution des représentations. À ce titre, les chiffres révèlent une prise en compte dans la programmation artistique de cet enjeu majeur.

En effet, par rapport à la saison passée a été développé l'accueil de compagnies dirigées par les femmes.

Ainsi, sur la saison 2020/2021, 46% des directions artistiques sont assurées par des femmes, ce qui est plus important que la saison 2019/2020.

À titre indicatif, sur **les 20 compagnies artistiques programmées sur la saison 2020/2021, 9 directions artistiques sont assurées par des femmes (2 de plus que la saison 2019/2020) ; en outre, sur les 33 représentations proposées, 15 relèvent d'une direction artistique féminine.**

Concernant le projet de soutien à la création régionale, ont été accueillies 4 compagnies en résidence de création, (50% sont des directions artistiques féminines).

La crise sanitaire a fortement impacté sur la saison culturelle et la majorité des spectacles ont été annulés. Néanmoins, la plupart des représentations scolaires a été maintenue en salle ou directement dans les établissements scolaires, comme les représentations à destination des professionnels du spectacle ou encore des propositions artistiques dans les centres de loisirs.

Certaines actions de médiation ont également pu se maintenir avec des adaptations. Cependant, la médiation spécifique n'a pu aboutir en raison de la situation sanitaire.

La saison 2021/2022 développe des actions spécifiques autour des discriminations et du genre, avec des ateliers de médiation dans les établissements scolaires.



LE SYNDROME
CP-Louis-Barsiat

• Lecture publique à la médiathèque Jacques ELLUL



La question de l'égalité se pose au sein de la médiathèque, 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 femme-homme puisque sa direction est depuis 7 ans assurée conjointement par une femme et un homme. De même, la représentation masculine a sensiblement progressé dans les rangs des agents de la médiathèque ces dernières années, dans un milieu traditionnellement fortement féminisé. Néanmoins, les effectifs de la médiathèque ne comptent toujours qu'un tiers d'hommes. Le service compte actuellement **18** femmes et **8** hommes parmi les agents titulaires.

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'activité.

Données chiffrées 2020

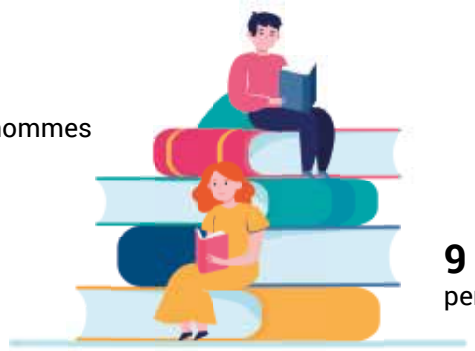
- Usagers emprunteurs



5 929 femmes

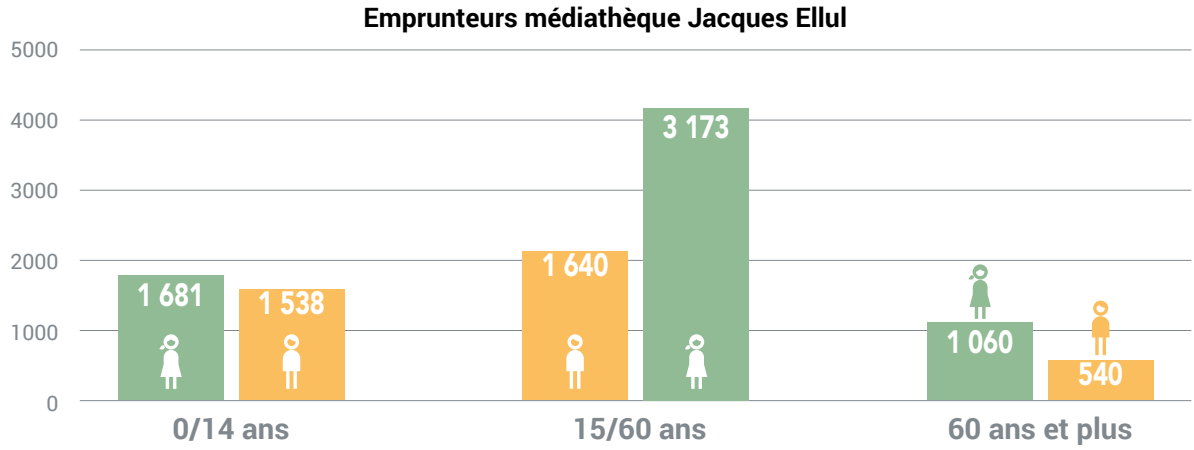


3 718 hommes



9 647 personnes

- Emprunteurs actifs par âge et par sexe
  (Emprunteur actif = personne qui a emprunté au moins un document dans l'année)



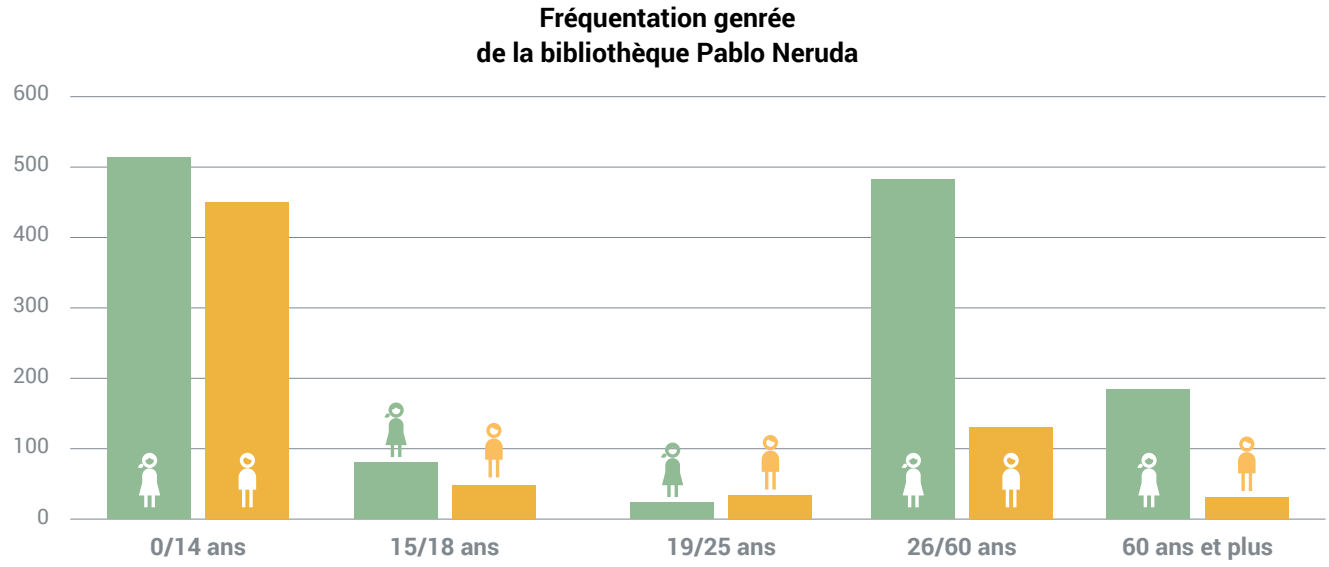
On peut noter une mixité qui évolue en fonction de l'âge des emprunteurs : on passe d'une quasi-parité jusqu'à 15 ans, à une sur-représentation féminine après 15 ans, avec presque 2 fois plus d'emprunteuses que d'emprunteurs).

> Propositions pour 2022

Le PCSES (projet culturel, scientifique, éducatif et social) en cours d'élaboration intégrera bien évidemment cette problématique du déséquilibre femme-homme au sein des usagers de la médiathèque.



• Lecture publique à la bibliothèque Pablo Neruda



Les pistes de réflexion ébauchées en 2020 n'ont pu être concrétisées par des actions opérationnelles compte tenu du contexte sanitaire.

> 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 utiliser 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, encourager 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 terme 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 2020

Pour les cat. ABC : 5 075 demandeurs d'emploi sur la commune soit une **hausse** de **+ 5,4%** en 1 an soit **+ 8%** pour les hommes et **+ 3,2%** pour les femmes

> **Typologie des demandeurs d'emploi cat. A B C - décembre 2020**

	Total	Femmes	Hommes
Demandeurs d'emploi	**5 075**	**2 642**	**2 433**
Âgés de moins de 26 ans	**833**	**458**	**425**
Âgés de 26 à 49 ans	**3 007**	**1 564**	**1 433**
Âgés de 50 ans et +	**1 185**	**620**	**565**
Inscrits depuis - de 12 mois	**2 777**	**1 424**	**1 353**
Inscrits depuis 12 mois et +	**2 298**	**1 218**	**1 080**
Dont inscrits depuis 24 mois et +	**1 217**	**634**	**583**
Bénéficiaires du RSA	**695**	**341**	**354**
Pas ou peu formés	**587**	**288**	**299**
CAP/BEP	**1 232**	**529**	**703**
Bac	**1 121**	**592**	**529**
Supérieur au Bac	**2 130**	**1 231**	**899**
Résidents en QPV	**1 077**	**516**	**561**

Les caractéristiques des femmes en recherche d'emploi sur Pessac ne sont pas très différentes des caractéristiques masculines. Elles se démarquent néanmoins sur leur qualification : **58% des demandeurs d'emploi diplômés au-delà du BAC sont des femmes.**

> **Répartition des publics selon les actions et accompagnements proposés par la Ville ou ses partenaires**

	♀ Femmes	♂ Hommes	Total	% Femmes
PLIE des sources	169	2 433	280	60%
Mission Locale des Graves	445	425	928	48%
Ville de Pessac Direction Emploi Economie	234	1 433	368	64%
Actions pour favoriser la rencontre avec l'entreprise (simulation d'entretiens, jobs dating etc…)	88	565	123	72 %
Atelier de français langue étrangère Espace Social la Châtaigneraie	73	1 353	110	66 %
Total général	**1 009**	**1 080**	**1 809**	**56%**

Pendant l'année 2020, les actions collectives ont été suspendues du fait de la crise sanitaire, seul le Coup de boost vers l'emploi a pu être organisé à l'automne : **18 ateliers** ont été animés, **121 personnes** y ont participé dont **88** femmes et **33** hommes.

Pour remplacer le job dating en présentiel avec les entreprises locales qui recrutent, un salon en ligne a été organisé avec le Pôle emploi de Pessac. Comme sur un salon professionnel classique, l'entreprise dispose de son propre stand en ligne personnalisable. Les candidats inscrits au salon découvrent les métiers, les valeurs et les offres d'emploi. Les candidats postulent en ligne et prennent un rendez-vous téléphonique ou en visio.

En fonction des besoins du candidat, un accompagnement spécifique à la connexion a été proposé dans plusieurs structures de la ville.

30 établissements (transport logistique, service à la personne, industrie, et structures d'intérim tous secteurs) se sont inscrits, 535 candidats ont participé à ce salon.



Communication

- **Le service communication est vigilant à la mixité** et aux stéréotypes femmes/hommes dans la communication externe : journal municipal (OP), site Internet et réseaux sociaux.

  De plus, le service relaie largement la démarche Pessac s'engage dans les supports de communication (temps forts, 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)

Service action sociale

Dans ce domaine, il est compliqué d'avoir un équilibre femmes/hommes, 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 co-demandeurs.

En 2020, **177** femmes ont été concernées par les aides sociales facultatives contre **178** pour les hommes (145 et 162 en 2019). On observe des besoins exprimés plus importants chez les 30/49 ans.



De nombreuses actions ont été interrompues en 2020 compte tenu de la situation sanitaire.

Les actions d'accompagnement vers la culture avec l'association Cultures du Cœur présentent des chiffres peu significatifs compte tenu des multiples annulations.

ZOOM SUR UN NOUVEAU PARTENARIAT : LES RÈGLES ELÉMENTAIRES

En 2020, le CCAS s'est rapproché de l'association nationale les Règles élémentaires afin de participer à la lutte contre la précarité menstruelle sur le territoire. L'objectif de ces collectes est bien de répondre aux difficultés économiques de nombreuses femmes à se procurer des produits d'hygiène intime de première nécessité, cette précarité pouvant conduire à de nombreux troubles psychiques et psychologiques. Une première boîte de collecte a ainsi été installée dans le hall de l'Hôtel de Ville au mois d'octobre 2020 et une première collecte a déjà été réalisée début 2021. 1 244 produits ont ainsi pu être redistribués à une association d'étudiantes sur le campus.

www.pessac.fr

Pessac s'engage avec l'association Règles élémentaires

Une boîte à dons dédiée à la collecte de produits hygiéniques est installée à l'entrée de l'Hôtel de Ville. La Ville de Pessac s'engage dans la lutte contre la précarité menstruelle avec l'installation, à l'entrée de l'Hôtel de Ville d'une boîte à don dédiée à la collecte de protections hygiéniques.

Un enjeu de santé publique

En France, 2 000 000 de femmes (Etude IFOP 2019) n'ont pas les moyens d'acheter des protections menstruelles. Méconnue du grand public, cette problématique est progressivement devenue un enjeu de santé publique. En effet, cela multiplie les risques d'infections et de cancer chez les femmes.

En outre, le défaut d'accès à ces produits d'hygiène favorise le décrochage scolaire chez les jeunes filles et rend plus difficile l'insertion professionnelle ou le retour à l'emploi.

Pour leur venir en aide, l'association Règles élémentaires propose aux collectivités, entreprises et particuliers volontaires d'installer des boîtes à don au sein de leurs locaux. Ces boîtes à dons permettent de collecter des produits d'hygiène intime à destination des femmes dans le besoin.

Comment ça marche ?

Vous souhaitez les aider ? Rien de plus simple ! A l'entrée de l'Hôtel de Ville, place de la Vème République, la « boîte à dons règles élémentaires » vous permet de donner : des protèges-slips, des tampon, serviettes hygiéniques etc.



Seule règle à respecter : pour des raisons d'hygiène, les produits déposés doivent être neufs et sous emballage. Les paquets entamés et produits en vrac sont acceptés à condition qu'ils soient emballés individuellement.

Un premier bilan positif

Lancée en décembre 2020, la boîte à dons a d'ores et déjà permis de récolter 1244 protections hygiéniques. Elles sont ensuite réparties auprès des associations partenaires telles que le secours populaire, les collectifs d'étudiants, les foyers d'hébergement chargées de les redistribuer.

Source : https://www.pessac.fr/actualites-109/pessac-s-engage-avec-l-association-regles-elementaires

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 POUR ALLER PLUS LOIN

- **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.**

Service Seniors



75% de femmes	**SAAD : 235** bénéficiaires	**25%** d'hommes
69% de femmes	**Portages de repas : 441** bénéficiaires	**31%** d'hommes
74% femmes	**Résidence autonomie : 43** résidents	**26%** hommes
85% femmes	**Restauration collective : 84** bénéficiaires	**15%** hommes
99% de femmes	**Transport accompagné : 64** personnes	**1%** d'hommes



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

En 2020, le séjour n'a pas eu lieu, ainsi que la majorité des activités collectives compte tenu de la crise sanitaire.

Pour le recours au transport, les hommes ont beaucoup plus de mal à accepter d'être accompagnés. Ceux qui fréquentent la restauration collective sont minoritaires mais autonomes dans leur déplacement.

Chez le public sénior, les attentes et les pratiques sont très genrées : pas d'hommes en atelier couture, tricot, pâtisserie, très peu en bien-être, en revanche ils sont présents aux thés dansants, activités physiques adaptées et jeux de société…

- **DU CÔTÉ DES PROFESSIONNELS : 2** agents masculins sur **7** à la résidence autonomie, **1** agent à SOS dépannage et **2** au SAAD.

Les difficultés de recrutement sont très importantes sur le secteur et le service recherche toujours des agents masculins pour que les équipes ne soient pas à 100% féminines.







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, tout en veillant à un meilleur mais difficile équilibre des filles dans l'appropriation des espaces publics et privés. Une attention est également portée 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 de lutte contre les violences faites aux femmes** (Maison de Simone, MDS, 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** avec l'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), la sécurisation des cheminements, les actions de sensibilisation en direction des étudiantes et des enquêtes sur les usages.
- Par une **meilleure intégration des filles dans les chantiers éducatifs :**
  > En 2020 : **21 chantiers collectifs** ont été menés avec **78 jeunes** dont **24 filles** (30%) et **28 chantiers individuels** ont concerné **14 filles** (50%), soit un total de **106 jeunes** et 36% de filles
- Par une **intégration des femmes dans le dispositif de lutte contre les cambriolages** avec 50 femmes sur les 153 habitants soit 33 % des référents volontaires du dispositif de Participation citoyenne

Mission accès aux droits





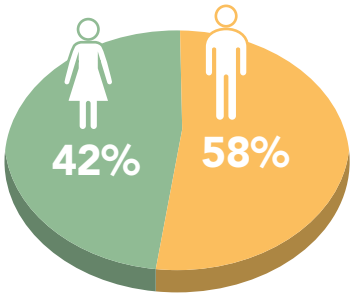
La Plateforme des Services au public, Maison du droit et de la médiation

La Plateforme des services au public, Maison du droit et de la Médiation, est un service d'accès au droit, d'aide aux démarches juridiques et administratives. À l'accueil juridique et administratif quotidien, s'ajoute une quinzaine de permanences spécialisées. La Plateforme des services au public a été labellisée France Services en 2020 et Point Justice en 2021.

Tous les services proposés sont gratuits.

• 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 (données de 2019).
L'année 2020 ne nous permet pas d'avoir des chiffres concrets en raison d'un changement de logiciel dû à la labellisation France Services.
Ces données seront disponibles pour le prochain rapport en 2022.



Profil des usagers fréquentant la Plateforme en 2019

• 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, en 2020 les médiateurs citoyens sont au nombre de 10 dont **5** femmes et **5** hommes.
La Médiation citoyenne a donné lieu à 58 dossiers : 89 rdv ont été réalisés représentant 163 personnes différentes : 73 femmes sont donc venues en rdv contre 58 hommes.



• Permanences à la Plateforme

13 permanences se tiennent à la Plateforme.

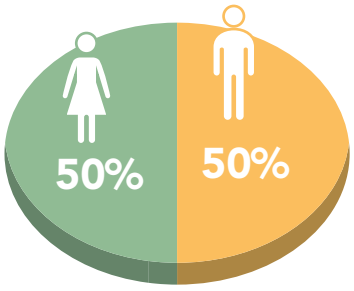
De façon générale, les femmes fréquentent plus les permanences que les hommes.

Cependant, ces chiffres sont à relativiser en fonction des permanences. En effet, certaines permanences ne sont quasiment fréquentées que par les femmes : c'est le cas de la permanence réalisée par l'association la Maison de Simone qui accompagne les femmes victimes de violences conjugales.

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).



Répartition des conseillers par sexe

> **Composition des Conseils Citoyens en 2020**

	♀ Nombre de Femmes	♂ Nombres d'Hommes	Total
CC Châtaigneraie	3	3	6
CC Alouette	5	4	9
CC Saige	6	7	13
Total général	14	14	28

Dans le collège habitants, on constate que le principe de parité reste plutôt respecté. Les mouvements des conseillers (démission, nouveaux membres) n'entrainent pas de déséquilibre dans la composition de ces collectifs.

Au sein du Conseil citoyen de Saige, on constate une légère surreprésentation des hommes. Dans le cas du collectif de l'Alouette la surreprésentation est du côté des femmes. Variant de 1 point dans ces deux cas, l'écart des effectifs entre les hommes et les femmes reste néanmoins minime.

Pour le quartier de la Châtaigneraie, le collectif habitants est composé autant de membres féminins que de membres masculins.



• Programme de Réussite éducative

L'année 2020 a été marquée par la crise sanitaire et le premier confinement qui a engendré pour les partenaires du PRE une réorganisation de leurs priorités, une modification de leurs modes d'accompagnements et des actions nouvelles. Le lien physique étant coupé avec les familles, les écoles, les structures de proximité, de nombreux partenaires sociaux et éducatifs ont développé leurs suivis via téléphone, internet, messageries virtuelles pour maintenir au maximum le lien avec les enfants et les familles les plus isolées. C'est ainsi que des prêts d'ordinateurs, de tablettes, ou des aides alimentaires ont pu être rapidement délivrés.

Dès l'approche de la période estivale, les établissements scolaires ont identifié les enfants qui n'étaient pas revenus en classe (écoles ou collèges) en mai et la Ville a imaginé des actions innovantes, adaptées, conformes aux possibilités sanitaires.

> **Chiffres des accompagnements 2020 :**

	♀ Filles	♂ Garçons	Total	2/6 ans	6/11 ans	11/16 ans
Saige	33	43	76	9	21	46
Châtaigneraie	40	38	78	15	29	34
Alouette	13	14	27	0	7	20
Total général	**86**	**95**	**181**	**24**	**57**	**100**

> On note une forte augmentation des besoins et des accompagnements en 2020, pour mémoire en 2019, 130 enfants avaient été accompagnés, 181 en 2020. Ce sont les différentes actions et propositions exceptionnelles de l'été 2020 qui expliquent ce chiffre, car les accompagnements individualisés restent chaque année autour de 80 (79 en 2019 et 83 en 2020).

> Les filles, majoritaires depuis 2018 baissent un peu en proportion mais les accompagnements restent globalement égalitaires (48% de filles).





Mission égalité

Les restrictions sanitaires intervenues tout au long de l'année 2020 ont eu un impact sur les actions menées dans le cadre de la dynamique "Pessac S'engage" : réadaptations, annulations, reports. Mais il a semblé important de les présenter car le réseau partenarial est resté mobilisé, et investi malgré tout.

- **Formation des étudiants et services civiques de l'AFEV le 11 février 2020**

  Comme chaque année, l'AFEV sollicite la direction pour une demi-journée de sensibilisation de ses équipes à l'égalité. Cette formation est assurée par la chargée de mission égalité et la responsable de la Plateforme, et a concerné 20 jeunes en 2020.

- **Rencontres du réseau Pessac S'engage :**

  > 20 février / **27** participants

  > 22 septembre / **39** participants.







- **Temps fort prévu en 2020 : cultures et égalité.**

Le temps fort a dû être annulé mais il a mobilisé en amont de nombreux partenaires. La place des femmes et des filles dans les pratiques artistiques et culturelles, dans l'accès et la production culturelle sont des questions qui devaient y être traitées.









> **Deux vidéos ont été réalisées pour retracer certaines actions menées dans les collèges et de nombreux projets :**

Ateliers éloquence aux collèges G . Philipe et Alouette :

https://www.youtube.com/watch?v=mB33_PA7FeM





La Classe Orchestre au collège F. Mitterrand :

https://www.youtube.com/watch?v=YmsU6YFTecM



• Quinzaine de l'égalité

Même si certaines actions ont dû être annulées à cause de la crise sanitaire, d'autres ont pu se dérouler en partie :

> **COMPAGNIE LEA :** réalisation d'une fresque avec les enfants de l'accueil de loisirs de Romainville dans le cadre de leur spectacle Pieds Mains Bouche :



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

Même si l'activité des services municipaux a été fortement perturbée par le contexte sanitaire durant l'année 2020, force est de constater que la question de l'égalité reste intégrée dans la plupart des actions menées, de façon transversale.

Il serait intéressant que les directions s'investissent davantage sur l'analyse et les propositions d'actions et que ce rapport soit un réel point d'appui pour leurs projets à venir.

Il convient de poursuivre l'accompagnement et l'outillage des directions (formations, ressources, intervenants).

Enfin, cette question a vocation a être intégrée en 2022 dans les documents cadres de certaines directions : PEDT, projet culturel (PCSES), ou dans les démarches transversales comme le projet Maison du Citoyen.





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.

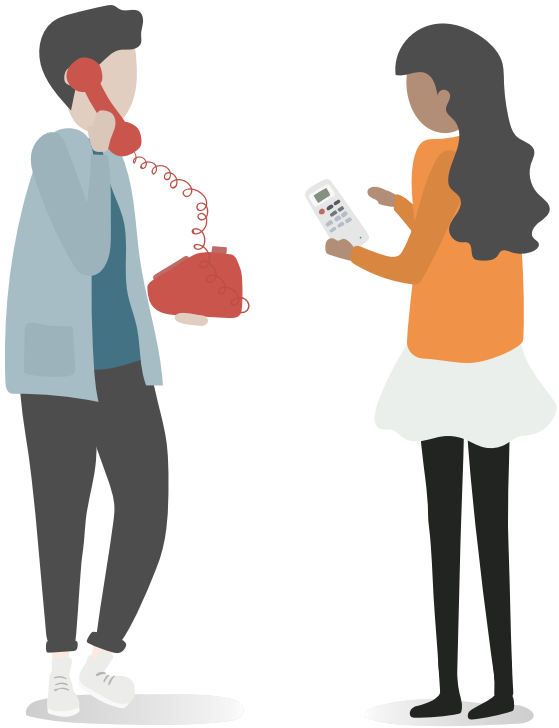
Parité : suppose une répartition égale entre le groupe des hommes et celui des femmes. Elle a été instituée dans le domaine politique dans le cadre de la loi sur la parité. En soi, elle représente une forme de discrimination positive.

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.

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

- **Défenseure des droits**
  www.defenseurdesdroits.fr

PESSAC S'ENGAGE #5

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.