Ville de
PESSAC

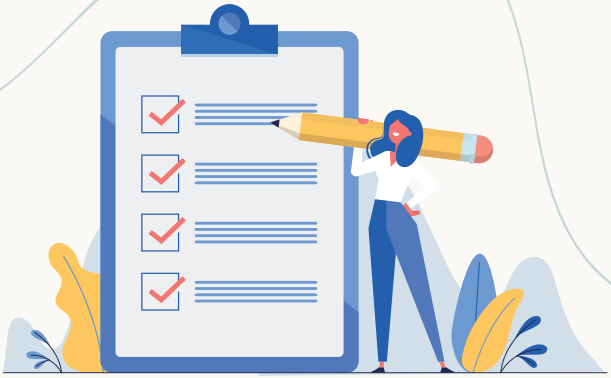
RAPPORT | 2022

De situation comparée en matière d'égalité Femmes / Hommes

PESSAC S'ENGAGE
POUR L'ÉGALITÉ
CONTRE LES DISCRIMINATIONS



www.pessac.fr



SOMMAIRE

Édito 3

Quelques références juridiques 4

Éléments de cadrage 5

Volet interne : 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 (Ville et CCAS) 14

Avancements d'échelon / grade et promotions 14

Accidents de service et de trajets (Ville et 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 Plan triénnal

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

23 Conclusion de la première partie : quelles pistes d'actions ?

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

25 Politique de l'enfance

26 Politique jeunesse et vie étudiante

33 Politique sportive

35 Politique culturelle

39 Patrimoine

39 Direction relations usagers

40 Emploi et économie

42 Le Centre communal d'action sociale (CCAS)

44 Direction transition écologique et bâtiments

45 La Direction du développement social Urbain (DDSU)

49 Conclusion de la deuxième partie : quelles pistes d'actions ?

50 Lexique

EDITO

À l'heure où cet édito est écrit, ce vendredi 4 novembre 2022 à 9h10, les femmes commenceront à « travailler gratuitement ». Une date et une heure symboliques qui visent à marquer les esprits et à pointer les inégalités salariales qui persistent encore.
Globalement moins payées que les hommes, les femmes gagnent en moyenne 15,8 % de moins que leurs pairs masculins. Rapportées à une année, ces inégalités salariales font que ce 4 novembre, à 9 h 10, elles ne sont plus payées.*

C'est dire qu'il reste encore du travail pour arriver à l'égalité réelle entre femmes et hommes ! Consciente de l'importance de cet enjeu, la Ville de Pessac l'a intégré dans toutes ses politiques publiques. Aussi bien en termes de ressources humaines que d'actions concrètes en direction de tous les publics, la Ville vise l'exemplarité. Au-delà de l'obligation règlementaire attachée à ce rapport, nous mesurons année après année la progression des différents services dans leur capacité à innover et à construire sur la durée des actions égalitaires.

Ce rapport met en lumière les actions menées en 2021, ou selon les champs d'action, la saison, ou encore l'année scolaire 2021-2022. En 2021, l'accent a été mis sur deux événementiels importants à l'occasion du 8 mars et durant la Quinzaine de l'égalité, valorisant par exemple la place des femmes dans l'espace public. Dans nos politiques de proximité, un service civique « Stop aux clichés » est intervenu dans les écoles. De la même manière, cette dimension d'égalité a été intégrée dans la programmation culturelle.

Le mouvement est lancé et nous avons déjà de nombreuses actions à inscrire au prochain rapport 2023 ! L'année 2022, après 2 années de crise sanitaire, a en effet été très riche en actions et en projets : soutien au sport féminin, Bus du cœur, Festival du film d'histoire, concours de street art au féminin, projet « mon Equi-libre » avec le centre équestre et la Maison de Simone sont venus rythmer l'année.

C'est bien le ton que nous voulons donner à cette politique publique indispensable et nécessaire : mélanger un travail de fond, qui mobilise l'ensemble des services, et des événements visibles en direction des Pessacaises et des Pessacais au service de l'égalité.

Pascale PAVONE,
1ère adjointe au Maire,
déléguée aux Ressources humaines,
mutualisation et modernisation
du service public.
Conseillère métropolitaine

Fatiha BOZDAG,
Conseillère municipale,
déléguée aux Droits des femmes,
égalité Femmes / Hommes
relations avec les clubs sportifs.
Conseillère métropolitaine

(source : Les Glorieuses)

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 rémunération.**

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.

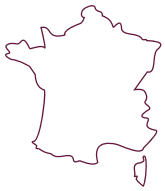
[3] *https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/textes_de_reference/20191130-CPAF1928443C_Circulaire_referent_egalite.pdf*

ÉLÉMENTS DE CADRAGE : QUELQUES CHIFFRES...

Contexte national

Source : INSEE
Population en France Métropolitaine :

67 626 000 habitants



34 923 000 femmes

32 703 000 hommes

Les femmes sont plus diplômées que les hommes : en 2020, **53% des femmes âgées de 25 à 34 ans sont diplômées du supérieur.**

Bien que le taux d'activité des femmes progresse régulièrement depuis le milieu des années 70 un écart persiste encore :

en **2021**

70% **des femmes** de 15-64 ans sont actives

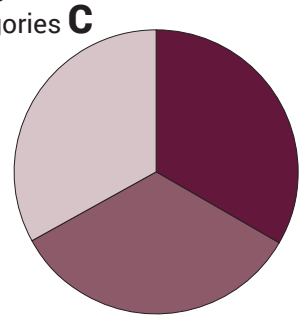
76,2% **des hommes**

Le temps partiel est 3 fois plus élevé chez les femmes : 27 % de femmes contre 8 % d'hommes.

Dans la Fonction publique territoriale[4] :

61% **de femmes :**
59% de titulaires et
67% de contractuelles.

61% catégories **C**



62% catégories **A** et **A+**

64% 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 (80%) et animation (72%).**

Les filières les moins féminisées sont les filières **Incendie et Secours (5,5%) et Sécurité-police municipale (21%).**

Les femmes sont moins nombreuses à occuper des postes de catégorie A+ dans la FPT.
En effet, dans la FPT les femmes occupent 52 % (+0,9 point) des emplois de catégorie A+ alors qu'elles représentent 62% en catégorie A (A et A+) et 61% toutes catégories confondues (A,B,C).

[4] Source : Chiffres clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique – édition 2021

ÉLÉMENTS DE CADRAGE : QUELQUES CHIFFRES...

Contexte pessacais



Ville de Pessac
65 245 habitants
(Au 1er janvier 2022,
année de référence 2019)



Répartition femmes/hommes

(Année de référence 2019, sur population municipale)

34 526 femmes
soit **52,9 %**

30 719 hommes
soit **47,1 %**

Parmi les **ménages** d'une personne **(13 294)** :
59 % sont des femmes
56 % des retraités à Pessac sont des femmes

Pessac compte :
2 945 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.

Contexte lié à la crise sanitaire Covid-19 en 2021

En 2021, la crise sanitaire a perduré : un troisième confinement a été instauré du 3 avril au 3 mai 2021 et les inégalités femmes/hommes ont été accentuées.

Il est à noter que les femmes sont majoritaires dans les métiers de première ligne en période de crise sanitaire, notamment dans le domaine du soin. Elles représentent :

97,7 % des aides à domicile
86,6 % du personnel infirmier
77,7 % des professions intermédiaires de la santé et du travail social
70 % des agents d'entretien

Par ailleurs, les conditions de travail ont été moins favorables pour les femmes pendant la crise covid. En effet, 11 % de femmes ont perdu leur emploi durant cette période contre 9 % d'hommes.
41 % des femmes de moins de 65 ans déclarent que leurs revenus ont diminué depuis le début du confinement.

Source : Ined, enquête Coconel, Note de synthèse n° 9 vague 11, « Logement, travail, voisinage et conditions de vie : ce que le confinement a changé pour les Français », mai 2020

Pour les personnes en télétravail, les femmes ont également été plus impactées :
43 % avait une pièce dédiée au travail (contre 55 % pour les hommes)

Source : CRÉDOC, enquêtes Conditions de vie et Aspirations, janvier 2021.

52 % ont télétravaillé sans équipement adapté (contre 42 % pour les hommes)
48 % ont télétravaillé avec un ou plusieurs enfants (contre 37 % pour les hommes)

Enfin, la crise sanitaire a également eu des répercussions sur la santé mentale des femmes :
58 % de femmes se disent en détresse psychologique lors du second confinement (soit 1,5 fois plus que les hommes).

Source : 5e vague du baromètre Empreinte Humaine sur l'état psychologique des salariés à la sortie du deuxième confinement. Étude menée par OpinionWay, 2020.

40,7 % d'étudiantes ont été souvent ou en permanence très nerveuses pendant la crise sanitaire (contre 25,9 % d'étudiants)

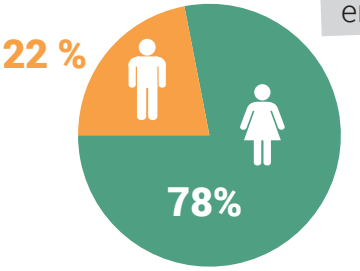
Source : Observatoire national de la vie étudiante (OVE), « La vie d'étudiant confiné », juillet 2020.

1.

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

RÉPARTITION GLOBALE FEMMES/HOMMES (VILLE ET CCAS)

Fin 2018, 62,5 % des agents qui travaillent dans la fonction publique sont des femmes, contre 46,2 % dans le secteur privé. La part des femmes dans la Fonction publique s'accroit de 2,7 points (+0.2 point en 2018). Dans la Fonction publique territoriale (FPT), la part des femmes s'élève à 61,3 % (+0,3 point en dix ans). Les femmes représentent près de neuf agents sur dix dans les établissements communaux (87,7 %, en baisse de 0,4 point depuis 2015) mais elles sont moins représentées dans les établissements départementaux (27,9 %, en hausse de 1,8 point depuis 2009), du fait de la faible proportion de femmes dans les services départementaux d'incendie et de secours
Dans la FPT, certaines filières sont également plus féminisées avec en tête les filières sociale et médico sociale (respectivement 95,5 et 94,8 % de femmes), administrative (82,6 %), médico technique (80,2 %). À l'inverse, on dénombre peu de femmes dans les filières incendie secours (5,0 %), sécurité (22,1 %) et sportive (28,8 %).



en **2021**

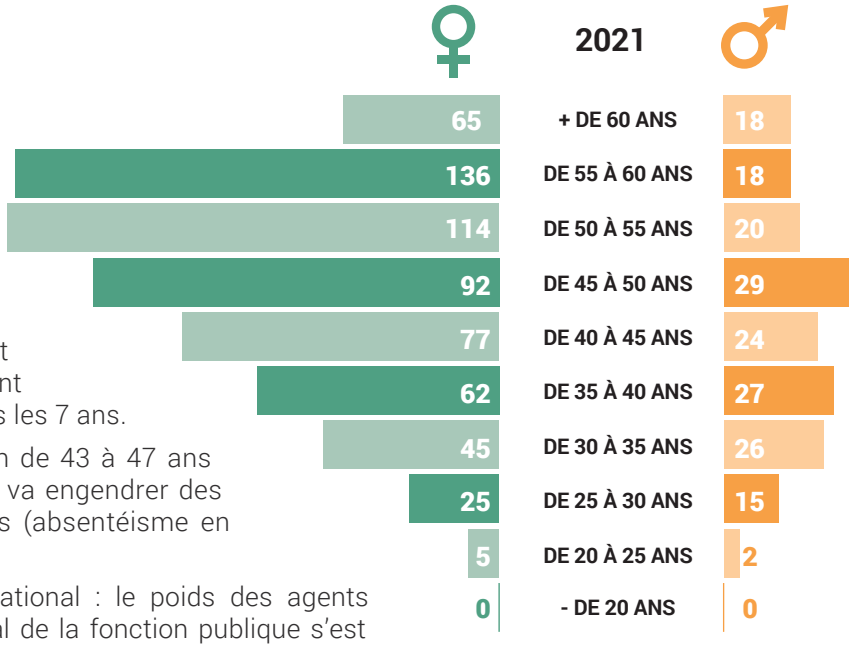
la Ville de Pessac et le CCAS comptent **800** agents = **621** femmes + **179** hommes

Le taux moyen de féminisation en 2021 est de 79 %. **Ce taux est parfaitement stable sur les dernières années.**

VILLE DE PESSAC : **482** (74 %) femmes ; **172** (26 %) hommes — Total : **654** agents

CCAS DE PESSAC : **139** (95 %) femmes ; **7** (5 %) hommes — Total : **146** 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. 237 agents, soit 29,6 % 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.

Âge moyen Ville et CCAS en fonction de la catégorie

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
FEMMES	45,3	45,9	48,5	48
HOMMES	50,7	47,3	42	43,7
=	46,7	46,4	47,2	47

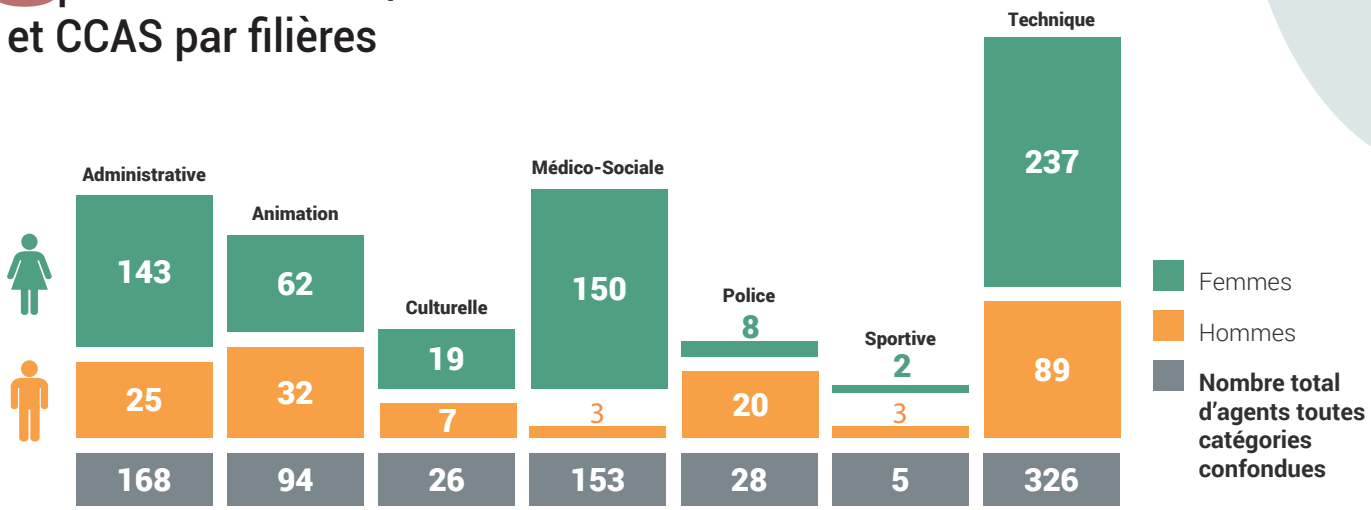
Âge moyen Ville et CCAS par sexe

	2021	2020	2019	2018
FEMMES	48	47,6	47,2	47,3
HOMMES	43,7	44,3	44,1	45,2
=	47	46,9	46,5	46,9

Effectifs Ville et CCAS par catégories

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
FEMMES	69	43	509	621
HOMMES	24	20	135	179

Répartition femmes/hommes Ville et CCAS par filières



	Filière statutaire	Femmes	Hommes
Catégorie A	Administrative	65 %	35 %
	Culturelle	83 %	17 %
	Médico-sociale	96 %	4 %
	Sportive	0 %	100 %
	Technique	60 %	40 %
	Total	**74 %**	**26 %**
Catégorie B	Administrative	88 %	12 %
	Animation	69 %	31 %
	Culturelle	78 %	22 %
	Sportive	40 %	60 %
	Technique	14 %	86 %
	Police municipale	0 %	100 %
	Total	**68 %**	**32 %**
Catégorie C	Administrative	96 %	4 %
	Animation	65 %	35 %
	Culturelle	64 %	36 %
	Médico-sociale	98 %	2 %
	Police municipale	30 %	70 %
	Technique	74 %	26 %
	Total	**79 %**	**21 %**
	Total	**78 %**	**22 %**

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

74 % en catégorie A pour une moyenne nationale de 62 %

68 % en catégorie B pour une moyenne nationale de 63 %

79 % en catégorie C pour une moyenne nationale de 61 %.

Effectifs Ville et CCAS par Direction



Pour la Ville de Pessac

Directions	Femmes	Hommes	Total
Cabinet du Maire	5	1	6
Direction Générale	11	3	14
Direction de la Communication	12	4	16
Direction de la Culture	33	14	47
Direction de la Transition écologique et bâtiments	11	5	16
Direction de la Vie associative et des évènements	5	7	12
Direction de l'Emploi, commerces et artisanat	5	1	6
Direction de l'Enfance	315	43	358
Direction des Moyens logistiques et Hygiène	12	14	26
Direction des Relations usagers	36	8	44
Direction des Sports, jeunesse et vie étudiante	13	46	59
Direction du Développement social urbain	6	3	9
Direction administration générale et organisation	6	/	6
Direction Sûreté, sécurité et prévention	11	23	34
Services extérieurs à la Ville	1	/	1
Total général	**482**	**172**	**654**
Total %	**74 %**	**26 %**	**100 %**

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

- Enfance, relations usagers, administration générale… sont des directions très fortement féminisées,
- Sports et police municipale sont à dominante masculine.

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

Pour le CCAS de Pessac

Directions	Femmes	Hommes	Total
CCAS de Pessac	7	/	7
CCAS de Pessac SAAD	31	1	32
Direction Autonomie Santé	26	3	29
Direction Petite enfance	62	3	65
Direction Solidarités	13	/	13
Total général	139	7	146
Total %	95 %	5 %	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
Direction générale	3	2	5	60 %	40 %
Directeur/Directrice	7	7	14	50 %	50 %
Responsable de service	13	10	23	57 %	43 %
Total général	23	19	42	55 %	45 %

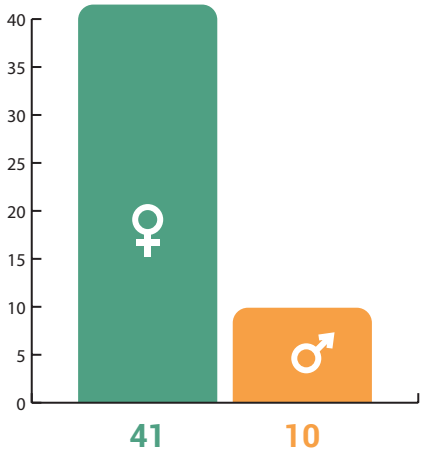
> En 2021, la Ville de Pessac affiche une quasi-parité sur le total des postes de direction.
En distinguant les trois catégories de postes de direction, on retrouve :
- une parité sur les postes de directrices et directeurs ;
- une quasi-parité sur les postes de directions générales avec 3 femmes et 2 hommes ;
- plus de femmes dans les postes de responsables de services (13 femmes et 10 hommes).

Pour le CCAS de Pessac

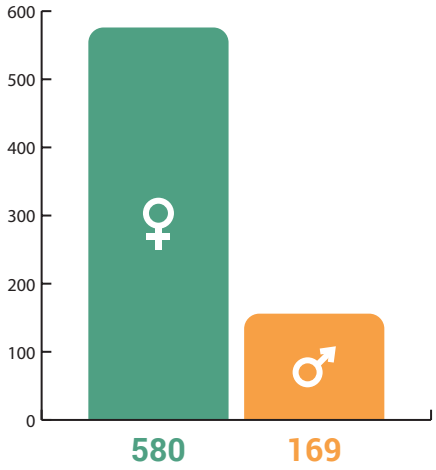
Directions	Femmes	Hommes	Total	% Femmes	% Hommes
Direction générale	1	/	1	100 %	0 %
Directeur/Directrice	2	/	2	100 %	0 %
Responsable de service	9	/	9	100 %	0 %
Total général	12	/	12	100 %	0 %

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

Types d'emplois



Nombre de non titulaires

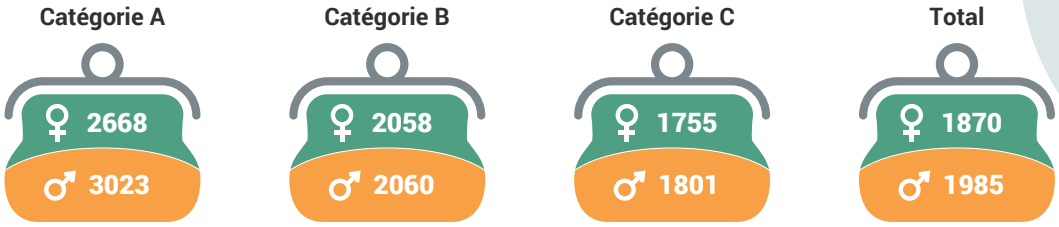


Nombre de titulaires



> La part des femmes parmi les agents titulaires (77 %) et non titulaires (80 %) est conforme à la part des femmes dans la collectivité (Ville + CCAS : 78 %).

Rémunération



Moyenne : 2762€ | Moyenne : 2059€ | Moyenne :1765€ | Moyenne : 1895€

> À Pessac nous constatons que :
- pour la catégorie A : il y a tout de même 355 € d'écart au détriment des femmes (30 € de plus par rapport à l'année 2020).
- pour la catégorie B : il n'y a quasiment pas d'écart de salaire dans la catégorie B (+2 € pour les hommes). La tendance s'est inversée car en 2020 les femmes avaient perçu 90 € de plus que les hommes.
- pour la catégorie C : il y a 46 € d'écart au détriment des femmes mais l'écart s'est réduit par rapport à 2020 (- 58 €).

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



En 2021 l'écart de salaire au détriment des femmes a légèrement augmenté de 15 € par rapport à l'année 2020, passant ainsi de 100 € à 115 €.

Il faut néanmoins souligner que l'écart était 5 fois plus important en 2017 et 2018 et près de 4 fois plus en 2019.

Ces écarts de salaires peuvent s'expliquer par une affectation significative des primes de retraites, des rémunérations à demi-traitement pour maladie ou tout autre motif.



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

Recrutements des agents permaments

	Catégorie	Femmes	Hommes	Total
Permanent	Catégorie A	13	4	17
	Catégorie B	5	2	7
	Catégorie C	37	18	55
Total général		55	24	79

Départs des agents permanents

	Catégorie	Femmes	Hommes	Total
Permanent	Catégorie A	10	3	13
	Catégorie B	7	1	8
	Catégorie C	45	9	54
Total général		62	13	75

Avancements d'échelon / grade et promotions

Pour la Ville de Pessac

Motifs	Femmes	Hommes	Total	% Femmes	% Hommes
Échelon	201	68	269	80 %	20 %
Grade	70	14	84	82 %	18 %
Promotion	2	4	6	17 %	83 %

Pour le CCAS de Pessac

Motifs	Femmes	Hommes	Total	% Femmes	% Hommes
Échelon	78	3	81	96 %	4 %
Grade	5	/	5	100 %	0 %
Promotion	1	/	1	100 %	0 %

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	4	/	4	100 %	0 %
Cabinet du Maire	1	/	1	100 %	0 %
Direction de la Culture	/	1	1	0 %	100 %
Direction de la Vie associative et des évènements	/	1	1	0 %	100 %
Direction de l'Enfance	50	11	61	82 %	18 %
Direction des Moyens logistiques et Hygiène	2	3	5	40 %	60 %
Direction des Relations Usagers	/	1	1	0 %	100 %
Direction des sports, jeunesse et vie étudiante	2	1	3	67 %	33 %
Direction Petite enfance	7	/	7	100 %	0 %
Direction Solidarités	1	/	1	100 %	0 %
Direction Sûreté Sécurité et Prévention	/	4	4	0 %	100 %
Direction Autonomie santé	2	/	2	100 %	0 %
Total général	**69**	**22**	**91**	**76 %**	**24 %**

Le taux d'absentéisme selon le sexe et la catégorie



% ♀			% ♂			% ♂ ♀ Tout sexe confondu		
2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021
7,3	3,4	3,3	6,1	1,4	2,4	6,9	2,9	3,1
6,3	7	6,7	8,8	4,6	0,6	6,9	6,3	4,8
7,4	5,1	6,5	4,5	4,7	3,9	6,8	5	6
7,3	5	6,2	5,1	4,2	3,3	6,8	4,9	5,6

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

Le taux d'absentéisme est à analyser par comparaison avec l'année 2020 mais aussi l'année 2019 avant l'épidémie. En effet, en 2020, l'absentéisme avait diminué par rapport à l'année 2019, et nous pouvons constater qu'en 2021, ce taux a augmenté mais reste inférieur à celui de 2019.

Il est important d'analyser ces données par secteur et/ou par métier. Le focus sur les métiers d'APDE et d'ATSEM montre une diminution de l'absentéisme compressible entre 2019 et 2021, seulement nous constatons en parallèle une augmentation du nombre d'accidents du travail (AT).

Reclassements

On comptabilise 3 reclassements en 2021 qui concernent 3 femmes.



Congés parentaux et paternité

Pour la Ville de PESSAC

On comptabilise pour l'année 2021 :

- **6 hommes en congé paternité ayant pris l'intégralité des 14 jours ou 28 jours** (depuis le 01/07/21),
- **6 femmes en congé parental ou d'adoption.**



LE SAVIEZ-VOUS

Depuis le 1er juillet 2021, **la durée du congé paternité et d'accueil de l'enfant est doublée** : elle est désormais de **28 jours contre 14 jours auparavant** : aux 3 jours de congé de naissance financés par l'employeur s'ajoutent 25 jours indemnisés par la sécurité sociale.

Sur ces 25 jours calendaires, 4 doivent être obligatoirement pris consécutivement et immédiatement après le congé de naissance de 3 jours. Les 21 jours restant doivent être pris dans les 6 mois suivant la naissance et peuvent être pris de manière continue ou fractionnée en 2 périodes d'au moins 5 jours chacune.

En cas de naissances multiples, la durée est aussi augmentée : elle est portée à 32 jours contre 18 auparavant. Le congé adoption est également allongé à 16 semaines.

L'allongement du congé paternité et d'accueil de l'enfant a vocation à bénéficier au père de l'enfant, ou à la personne qui partage la vie de la mère, quelle que soit la situation familiale.

Pour les fonctionnaires, la rémunération est maintenue en intégralité pendant le congé. C'est également le cas pour les agents contractuels de droit public pour lesquels la réforme supprime la condition d'ancienneté de 6 mois pour prétendre au maintien intégral de la rémunération.

Nombre de jours posés pour garde d'enfants par sexe

En 2021, **501 jours** enfants malades ont été posés dont **398 jours** pour **134 femmes** et **103 jours** pour **33 hommes.**

Personnes en situation de handicap

Pour la Ville de Pessac

	Femmes	Hommes	Total	% Femmes	% Hommes
DG & DGA	1	/	1	100 %	0 %
Direction de la Culture	5	4	9	56 %	44 %
Direction Administration générale et organisation	1	/	1	100 %	0 %
Direction de la Transition écologique et bâtiments	2	/	2	100 %	0 %
Direction de la Vie associative et des évènements	1	1	2	50 %	50 %
Direction de l'Enfance	36	3	39	92 %	8 %
Direction des Moyens logistiques et hygiène	2	1	3	67 %	33 %
Direction des Relations Usagers	10	/	10	100 %	0 %
Direction des Sports, jeunesse et vie étudiante	/	2	2	0 %	100 %
Direction Sûreté sécurité et prévention	1	/	1	100 %	0 %
Total général	**59**	**11**	**70**	**84 %**	**16 %**



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	5	1	6	83 %	17 %
Direction Petite enfance	4	/	4	100 %	/
Direction Solidarités	2	/	2	100 %	/
Total général	**15**	**1**	**16**	**94 %**	**6 %**

> On note une légère sur-représentativité des femmes parmi les personnes porteuses de handicap à la Ville : 84 % (pour un effectif global de 74 % de femmes) et 94 % au CCAS (pour un effectif global de 95 % de femmes).

Temps de travail (Ville de Pessac)

Pour la Ville de Pessac

	Femmes	Hommes	Total	% Femmes	% Hommes
Temps complet	558	176	734	76 %	24 %
Temps partiel (tranche des 50)	/	/	/	0 %	0 %
Temps partiel (tranche des 60)	3	/	3	100 %	0 %
Temps partiel (tranche des 70)	3	/	3	100 %	0 %
Temps partiel (tranche des 80)	24	1	25	96 %	4 %
Temps partiel (tranche des 90)	14	/	14	100 %	0 %
Temps non complet	19	2	21	90 %	10 %
Total général	**621**	**179**	**800**	**78 %**	**22 %**

> 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,
29,1 % des femmes sont en temps partiel contre 7,8 % d'hommes, et pour la Ville de Pessac 10 % des femmes et 1,7 % des hommes.

Compte épargne temps (CET)

au **31/12/2021**

505 femmes
ont un CET ouvert et positif pour un total de 8 491,5 jours
soit **16,8 jours** en moyenne par agent.

147 hommes
ont un CET ouvert et positif pour un total de 3 173,4 jours
soit **21,6 jours** en moyenne par agent.

> En 2021, 35 femmes et 14 hommes ont ouvert un CET.

Formation Ville et CCAS de Pessac

	Femmes	Hommes	Total	% Femmes	% Hommes
Catégorie A	125	37	162	77 %	23 %
Catégorie B	58	87	145	40 %	60 %
Catégorie C	429	294	723	59 %	41 %
Total général	**612**	**418**	**1030**	**59 %**	**41 %**

> Les actions de formation n'ayant pas pu être réalisées de manière optimale en 2020, en 2021 une grande partie des formations concernant l'hygiène, la sécurité et la santé ont pu être menées.

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 200 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.

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**		4	4	8	50 %	50 %
CT***		4	4	8	50 %	50 %
CHSCT****		6	6	12	50 %	50 %

** CAP : Commission consultative paritaire (agents titulaires)*
*** CCP : Commissions consultatives paritaires (agents non titulaires)*
**** CT : Comité technique (tous les agents)*
***** CHSCT : Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail*

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, la passation des marchés publics mutualisés avec Bordeaux Métropole et cette clause s'appliquent conformément à la réglementation en vigueur.

Plan triennal pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en lien avec la DRH

La loi de transformation de la Fonction publique du 6 août 2019 a introduit l'obligation, pour les collectivités de plus de 20 000 habitants, d'adopter un plan d'action triennal dans le but d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Adopter en décembre 2020, il est composé à Pessac de 6 axes :



Le plan d'actions comporte des actions de prévention et de traitement des situations de violences sexistes et sexuelles au travail. Les actions en matière d'égalité professionnelle et de lutte contre les violences renforcent la démarche d'exemplarité de l'employeur public.



LE SAVIEZ-VOUS

1 femme sur 2 a déjà été confrontée à une situation de sexisme ou de harcèlement sexuel au travail en France

Le **3919,** numéro d'écoute et d'orientation en cas de violences conjugales, sexistes ou sexuelles, est désormais accessible 24h/24, week-end compris.

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



La loi du 13 juillet 1983 comporte des obligations en matière de lutte contre les violences sexistes et sexuelles par les collectivités territoriales. Ainsi, l'article 11 dispose que «la collectivité publique est tenue de protéger le fonctionnaire contre les atteintes volontaires à l'intégrité de la personne, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations ou les outrages dont il pourrait être victime sans qu'une faute personnelle puisse lui être imputée. Elle est tenue de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté.»

Ces obligations concernent l'ensemble des agents et des agentes de la collectivité et s'articulent autour de 4 priorités :

- **Prévenir les violences**
- **Mettre fin aux violences identifiées**
- **Protéger la victime**
- **Sanctionner la personne qui a commis les faits**

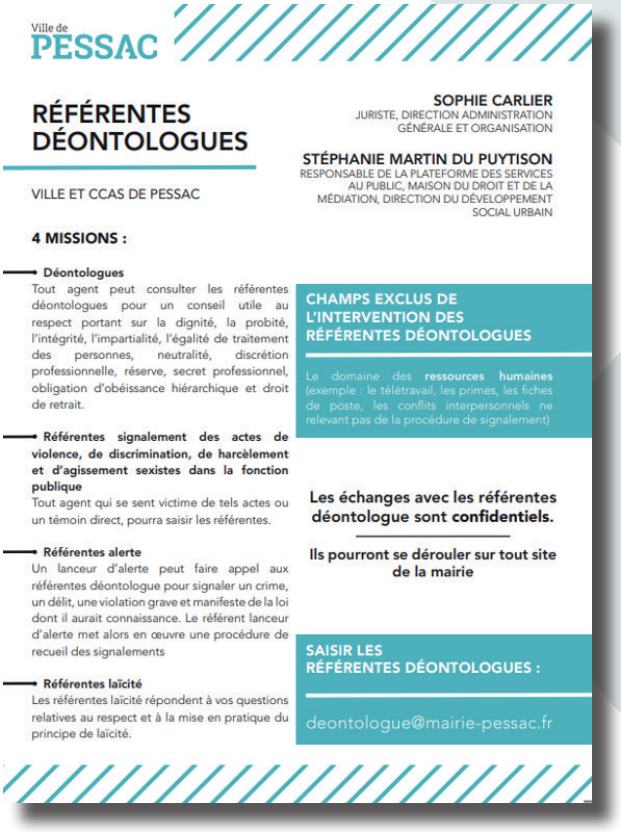
Depuis 2020, la Ville a intégré dans son plan de formation **des sessions de formation « propos sexistes comportements sexistes et sexuels au travail : repérer, agir et prévenir »,** destinées à l'ensemble des agents de la Ville et du CCAS.

La loi du 6 aout 2019 de transformation de la fonction publique renforce les obligations des collectivités publiques en matière de lutte contre les violences sexistes et sexuelles en imposant un dispositif de signalement.

Ce dispositif 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.

La Ville a fait le choix de nommer un binôme 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.


Ville de PESSAC

RÉFÉRENTES DÉONTOLOGUES

VILLE ET CCAS DE PESSAC

SOPHIE CARLIER
JURISTE, DIRECTION ADMINISTRATION GÉNÉRALE ET ORGANISATION

STÉPHANIE MARTIN DU PUYTISON
RESPONSABLE DE LA PLATEFORME DES SERVICES AU PUBLIC, MAISON DU DROIT ET DE LA MÉDIATION, DIRECTION DU DÉVELOPPEMENT SOCIAL URBAIN

4 MISSIONS :

Déontologues
Tout agent peut consulter les référentes déontologues pour un conseil utile au respect portant sur la dignité, la probité, l'intégrité, l'impartialité, l'égalité de traitement des personnes, neutralité, discrétion professionnelle, réserve, secret professionnel, obligation d'obéissance hiérarchique et droit de retrait.

Référentes signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissement sexistes dans la fonction publique
Tout agent qui se sent victime de tels actes ou un témoin direct, pourra saisir les référentes.

Référentes alerte
Un lanceur d'alerte peut faire appel aux référentes déontologue pour signaler un crime, un délit, une violation grave et manifeste de la loi dont il aurait connaissance. Le référent lanceur d'alerte met alors en œuvre une procédure de recueil des signalements

Référentes laïcité
Les référentes laïcité répondent à vos questions relatives au respect et à la mise en pratique du principe de laïcité.

CHAMPS EXCLUS DE L'INTERVENTION DES RÉFÉRENTES DÉONTOLOGUES

Le domaine des **ressources humaines** (exemple : le télétravail, les primes, les fiches de poste, les conflits interpersonnels ne relevant pas de la procédure de signalement)

Les échanges avec les référentes déontologue sont confidentiels.

Ils pourront se dérouler sur tout site de la mairie

SAISIR LES RÉFÉRENTES DÉONTOLOGUES :

deontologue@mairie-pessac.fr



L'association nationale des DRH des grandes collectivités territoriales a rédigé un guide intitulé **: « Prévenir les violences sexuelles et sexistes »** dans lequel il propose un kit juridique, un kit opérationnel et des modèles types pratiques.



D'autres dispositifs sont également en place :

- 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 en raison de ses fonctions.

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

Entre 2021 et 2022, on ne peut pas mettre en évidence de grands changements de tendance, néanmoins, on peut souligner certaines spécificités locales :

- Une réelle parité est constatée dans les postes de direction, ce qui est loin d'être acquis dans de nombreuses collectivités.
- Les écarts de rémunération entre femmes et hommes, très importants en 2016, sont aujourd'hui réduits.
- Le volontarisme de la collectivité en matière d'égalité femmes-hommes est bien identifié par les agents et les formations « lutte contre les propos sexistes et sexuels au travail » sont bien suivies et appréciées par l'ensemble des catégories professionnelles.

Enfin, ce rapport rentrera dans les objectifs de développement durable en mettant non seulement en exergue les cibles de l'ODD 5, auxquels il répond, mais également les interactions avec les autres ODD et par là même avec les autres politiques publiques concernées.



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.

• L'égalité filles/garçons au sein de la direction de l'enfance

Les acteurs du territoire, la Ville de Pessac et la DSDEN œuvrent dans le cadre des Parcours éducatifs pessacais afin de proposer aux enfants des actions complémentaires et transversales en lien avec les objectifs du développement durable dont l'un des 17 objectifs est l'égalité des genres.

L'égalité filles/garçons est un axe fondamental du socle commun de connaissances, de compétences et de culture mais aussi un objectif essentiel du PEDT (Projet éducatif de territoire) pour la Ville de Pessac.

• La Direction de l' Enfance conjointement avec la Direction du développement social urbain recrutent chaque année un service civique pour sensibiliser les enfants de l'école élémentaire Montesquieu à cette thématique.

Cette année, la volontaire en service civique a pu intervenir une fois par semaine sur le temps scolaire avec au total 3 séances par niveau.

A chaque fois, le support et les thèmes sont adaptés à l'âge du public mais aussi aux constats que peut faire le service civique sur le terrain. Avec les plus petits, elle a proposé le visionnage de vidéos courtes mettant en scène des discriminations. Ce support a permis d'engager le dialogue.

Les enfants de CP/CE1 ont pu élaborer une liste de cadeaux de Noël pour les filles et les garçons. Le résultat a été très positif puisque dans les listes des garçons, les enfants ont collé des images de jouets roses et des poupées, dans la liste des filles, nous avons retrouvé des voitures et du bleu. Les listes des enfants n'étaient pas genrées.

Avec les plus grands, les sujets tels que la place des femmes dans la société et les métiers ont été abordés.

• Le dispositif « Parcours éducatifs pessacais » intègre cette notion et propose en cohérence avec le socle commun de connaissances des actions pédagogiques abordant la thématique.

2 actions spécifiques :

- « Filles-garçons » - vivre ensemble, proposée par la médiathèque Jacques Ellul. L'objectif est de questionner les stéréotypes en s'appuyant sur la littérature jeunesse. Les parents sont associés à la démarche puisque les livres circulent entre l'école et la famille. Un intervenant, spécialiste des questions de genre, accompagne les enseignants dans la démarche.

- « Tous libres et égaux », proposée par la Direction de l'Enfance, cette action invite les enfants à échanger sur l'égalité et les droits de chacun. Basée sur une exposition interactive « Madame, Monsieur Ours », l'action permet de déconstruire les stéréotypes de genre liés aux tâches ménagères, aux sports, à l'emploi… L'exposition est complétée par le visionnage de petites vidéos afin de permettre l'échange. **Ces actions ont permis de sensibiliser 340 enfants âgés de 6 à 10 ans.**



2 exemples de projets réalisés :

• Sur les temps périscolaires : "Stop aux idées reçues" pour les équipes d'animation du Monteil et du Pontet l'année scolaire précédente puis du Monteil et de Pierre Castaing pour cette année scolaire.

Une récolte de données statistiques a été menée sur le temps de pause méridienne pour permettre de relever des problématiques. (Ex : jeux de ballons, 17 enfants 13 garçons 4 filles)

• Sur les vacances scolaires : « toi+moi » sur l'accueil de loisirs de Dorgeles

L'idée était de créer une passerelle maternelle/ élémentaire, faire du lien entre les groupes (filles/garçons) autour du thème «prendre soin de soi et des autres» avec :

- Un chant : «toi+moi, chantons» ;
- Une danse «toi+moi, dansons»
- Un jeu «toi+moi, vivons handisport» ;
- Une activité créative sur Halloween «toi+moi, créons».

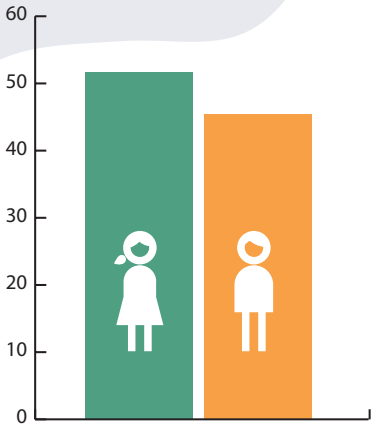
Les enfants ont montré un fort engouement à chaque animation proposée. Une quinzaine d'enfants en maternelle ont participé et entre 20 et 25 enfants en élémentaire à chaque fois.

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 2021/2022
Pessac Animation

On note une augmentation de 2.7 points de la participation des filles par rapport à l'année précédente. Ceci est lié à l'adaptation des propositions de l'équipe pour le public et la présence de plus d'animatrices vacataires. L'équipe permanente est composée de 2 animatrices et 2 animateurs, d'une chargée de structure et renforcée par des vacataires.

Au niveau des adhésions, pour la saison 2021/ 2022, on compte 390 inscrits dont :

52,2 % filles
47,2 % garçons

Focus sur les événements proposés par PA

- Master Class dans le cadre du « 33 600 Comedy » au sein du collège G. Philipe : 56.25 % de garçons et 43.75 % de filles,
- « UNI#VR » à la salle Bellegrave : 65 % de garçons et 35 % de filles,
- Projets dessin sur la participation des jeunes à la couverture de Pessac Animation : 7 garçons et 3 filles.

> Globalement, l'équipe de Pessac Animation note que les filles sont plus réservées dans la mise en avant de la valorisation de leur production. Les garçons se sentent plus à l'aise et en confiance.

Les garçons se déplacent également plus facilement et plus nombreux sur les événements.





Le réseau social **Instagram** de Pessac Animation

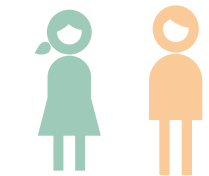
compte **704** abonnés dont **59.9 %** de femmes et **41.1 %** d'hommes : les femmes sont plus connectées et suivent les actualités de la structure.

• Bureau Information Jeunesse

En 2021, **61 % des jeunes** qui ont poussé la porte du BIJ étaient des filles.

PSC1 :

Former les jeunes Pessacais aux gestes de premiers secours pour pouvoir agir en cas d'urgence et répondre à la demande de certains jeunes ayant besoin du PSC1 dans leur parcours de formation et/ ou sportif.

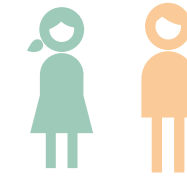


80 % 20 %



Café langues :

Dans le cadre de la labellisation Eurodesk, Découvrir et/ou approfondir une langue (ex : anglais, espagnol, allemand, italien) autour d'un café en lien avec les volontaires européens de la Maison de l'Europe Bordeaux-Aquitaine et l'Université Bordeaux Montaigne.

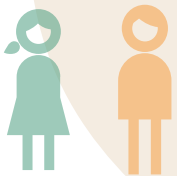


85 % 15 %



Stages de 3ème :

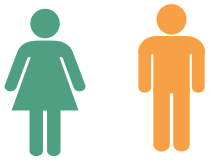
Dispositif d'accueil des jeunes de 3ème des collèges de Pessac, au sein des services de la mairie de Pessac. Immersion dans 1, 2 ou 3 services en fonction de la demande et du projet du jeune.



50 % 50 %

Café des parents :

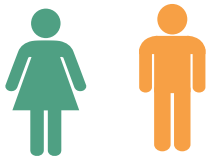
Le Café des parents est un temps de rencontre entre parents d'adolescents sur une thématique donnée et animé par un professionnel.



98 % 2 %

So mobilité :

So Mobilité est un service d'information et d'accompagnement à destination des jeunes de 16 à 34 ans résidant en Nouvelle-Aquitaine pour leurs projets de mobilité à l'international. Il s'appuie sur un réseau d'experts présents sur tout le territoire néo-aquitain.

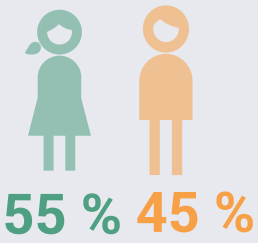


65 % 35 %

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.

2021

26 jeunes ont participé au dispositif PEPI'TE dont :

20 filles et **6 garçons**

- Dossiers culturels : **15 filles** / **3 garçons**
- Dossier solidarité : **2 garçons** uniquement
- Dossier environnement : **4 filles** / **1 garçon**
- Dossier sport : **1 fille** uniquement

Les filles semblent être plus engagées dans les projets associatifs notamment lorsque cela concerne la thématique de la culture.

MEET AND LIKE

Inscription (donc pas la fréquentation réelle)

103 filles et **39 garçons** à la soirée d'accueil (temps festif : dj set, apéro…)
soit 72 % de filles

35 filles et **12 garçons** (soirée patrimoine à Frugès)
soit 75 % de filles

19 filles et **5 garçons** (rencontre parrainage avec les Pessacais) 79 % de filles

En 2022, on constate une tendance selon laquelle les filles seraient plus intéressées que les garçons par la culture et les échanges dans un contexte de parrainage.



• « 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 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 une structure du service chargée d'accompagner les jeunes dans leurs pratiques de musique. PAMA est basé à l'Echo Studio, local composé de 3 studios de répétitions, d'un studio d'enregistrement et d'une régie, ainsi que d'un petit espace d'accueil.

Les adhérents ne viennent pas pour apprendre à jouer d'un instrument mais pour trouver les ressources et l'accompagnement nécessaires pour arriver à exprimer leurs envies artistiques par la musique. PAMA est ouvert aux jeunes de la métropole de 12 à 25 ans.

Pour la période septembre 2021 - août 2022, PAMA comptabilisait 134 adhérents dont 14 % de femmes.



	2017	2018	2019	2020	2021
Ensemble des adhérents	148	171	135	91	134
femmes	16	13	26	10	19
	11 %	13 %	26 %	11 %	14 %



Actions mises en place

- **Améliorer la représentation des femmes dans la programmation de PAMA**

Pour améliorer leur visibilité et afin de donner de plus nombreuses références aux jeunes, PAMA porte désormais une attention toute particulière à sa programmation de concerts.

- **Améliorer la représentation des femmes sur nos supports de communication**

Un équilibrage est aussi fait dans la représentation des femmes sur les moyens de communication de la structure, comme les affiches, le programme et les vidéos.
Les abonnés Instagram sont composés quasiment à part égale d'hommes et de femmes. Lorsqu'on observe la répartition par âge selon le sexe, on se rend compte que parmi les abonnées femmes presque 46 % d'entre elles sont âgées entre 18 et 24 ans. Malgré une trop faible représentativité effective dans les adhérents, on remarque tout de même que les jeunes femmes de 18 à 24 ans portent un intérêt aux actions de PAMA.

- **Améliorer l'accueil des femmes dans le studio et sur les événements**

PAMA tente d'améliorer les conditions d'accueil des femmes à l'Echo Studio en étant vigilants aux comportements sexistes des utilisateurs et utilisatrices du studio. Toujours dans une optique de favoriser l'accueil des femmes au studio, PAMA propose par exemple des protections hygiéniques en libre accès dans les sanitaires afin de lutter contre la précarité menstruelle. Sur les événements l'équipe est sensibilisée à l'accueil des victimes de violences sexistes et sexuelles si le cas se présentait. L'équipe réfléchit également à la mise en place du dispositif Angela (dispositif d'aides aux victimes d'harcèlement dans les lieux publics) sur les buvettes tenues par les partenaires sur les concerts.





PAMA

Pessac Animation Musiques Actuelles





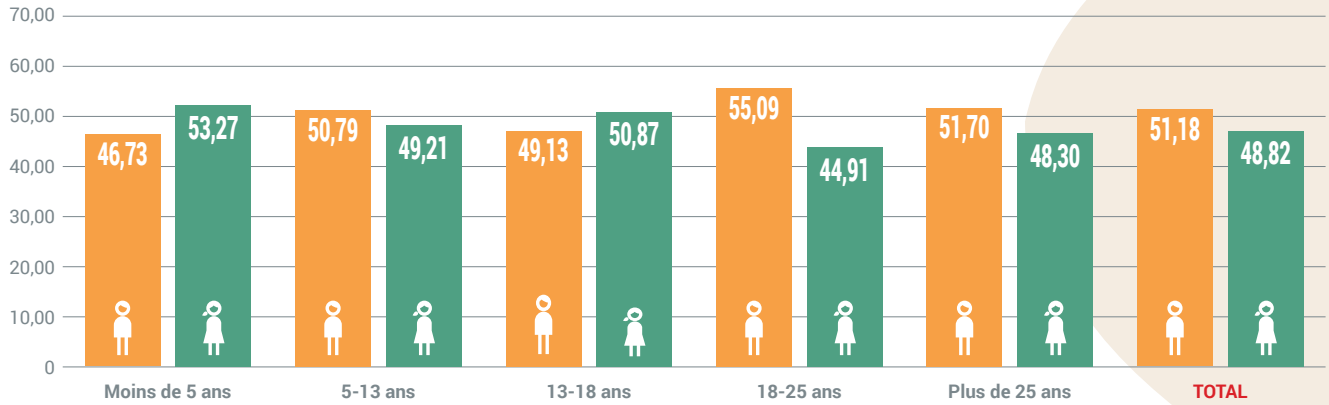




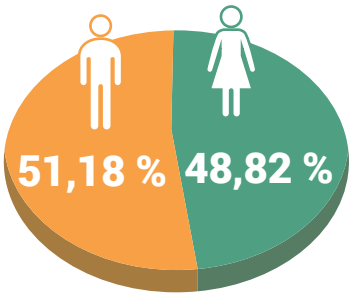
Politique sportive

> 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 2020/2021**



On peut noter que c'est surtout entre 18 et 25 ans que les écarts se creusent et que les filles sont les moins représentées au sein des clubs (44,91 %). Cependant sur les autres tranches d'âge, on atteint une quasi-parité.

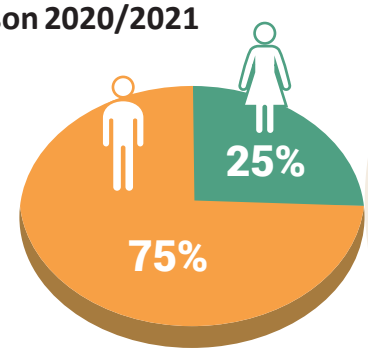


Les femmes licenciées des clubs et associations sportives représentent, en 2021, 48,82 % (51,18 % pour les hommes). Il est intéressant de noter que le nombre de femmes licenciées est plus important en 2021 (48,82 %) qu'en 2020 (47 %).

- **Répartition des présidentes et présidents de clubs sportifs sur la saison 2020/2021**

En ce qui concerne les présidentes et présidents de clubs, la tendance reste moins favorable aux femmes également. La part des femmes a diminué en 2021 : 25 % (30 % en 2020, 28 % en 2019, 31 % en 2018, 28 % en 2017).

Néanmoins, de nombreuses fédérations continuent de sensibiliser et d'encourager les clubs à promouvoir les sections féminines, et à promouvoir les femmes aux fonctions de présidence et de direction.



• Femmes et sports, une thématique retenue dans le cadre de la Journée internationale des droits des femmes.

A l'occasion de la journée internationale des Droits des Femmes le lundi 8 mars 2021, des interventions sur la thématique Femmes et Sports ont été organisées dans les écoles et les accueils périscolaires tout au long de la semaine.

Claire Barthoux, une formatrice au Comité Départemental Olympique et Sportif de Gironde (CDOS) s'est rendue dans 5 accueils périscolaires et 2 écoles pour sensibiliser les enfants, échanger et faire tomber les préjugés.

A l'Hôtel de Ville, une exposition sur la thématique Femmes et Sports prêtée par le CDOS était proposée au public.



Alicia NIANG la championne du monde de boxe à Pessac

Le jeudi 11 mars 2021, Alicia Niang, championne du monde de savate boxe française 2016 est allée à la rencontre des écoliers pessacais. Elle a montré aux enfants son équipement de boxe (gants, maillot de l'équipe de France). S'en est suivi un temps de questions réponses avec les enfants désireux de connaître les dessous d'une carrière de sportive de haut-niveau.

Pour conclure cette rencontre, la boxeuse a rappelé aux enfants qu'aucun sport n'était réservé aux garçons ou aux filles. Si elle avait écouté les préjugés, elle ne serait jamais devenue championne du monde.





LE SAVIEZ-VOUS

Le 29 juin 2021 : La vice-présidente de la Fédération française de football, Brigitte Henriques est la première femme élue présidente du Comité olympique français.

Politique Culturelle

• Spectacle Vivant

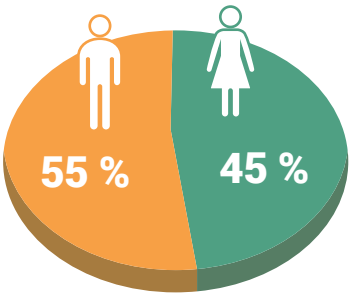
Comme en 2020, la question de l'égalité femme/homme n'a pas été le sujet spécifique d'une programmation de spectacle ou d'action de médiation. Néanmoins, cette question est présente de façon générale et systématiquement dans le projet culturel mis en œuvre.

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.

Le service action culturelle se mobilise autour de cette question et des enjeux qu'elle sous-entend. Le projet culturel de la commune 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.

Par exemple, sur le volet artistique et son contenu, la Ville a accueilli plusieurs spectacles mettant en avant des portraits de femmes, comme par exemple *Aime comme Marquise* qui met en lumière une comédienne majeure du XVII^{ème} siècle et pourtant méconnue, ayant joué sous la direction de Racine ou de Molière, *Une Vie de Maupassant* avec Clémentine Célarié ou encore *Moi Phèdre* d'après Racine…



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

En effet, par rapport à 2020, une attention particulière a été donnée à l'accueil de compagnies dirigées par des femmes.

Ainsi, sur la saison 2021/2022, près de la moitié (45 %) des directions artistiques (metteur en scène, chorégraphe…) sont assurées par des femmes, ratio équivalent à la saison 2020/2021 (46 %).



Vladia Merlet, auteure et metteure en scène de Koré avec qui un travail de médiation a été mené.

Concernant le projet de soutien à la création régionale, 3 compagnies ont été accueillies en résidence de création : une était dirigée par un homme, l'autre par une femme, et la dernière composée d'un tandem homme-femme.

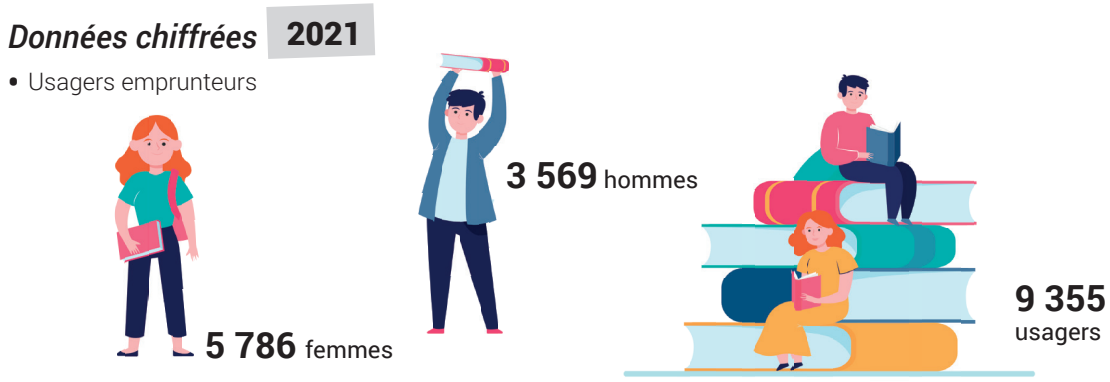
Des actions spécifiques autour des discriminations ont été également développées au cours de la saison 2021/2022, en s'appuyant sur le spectacle Drag, qui traite de la lutte contre l'homophobie et du droit à la différence, des actions de médiation auprès de collégiens et de lycéens ont été menées, en collaboration avec la DDSU.



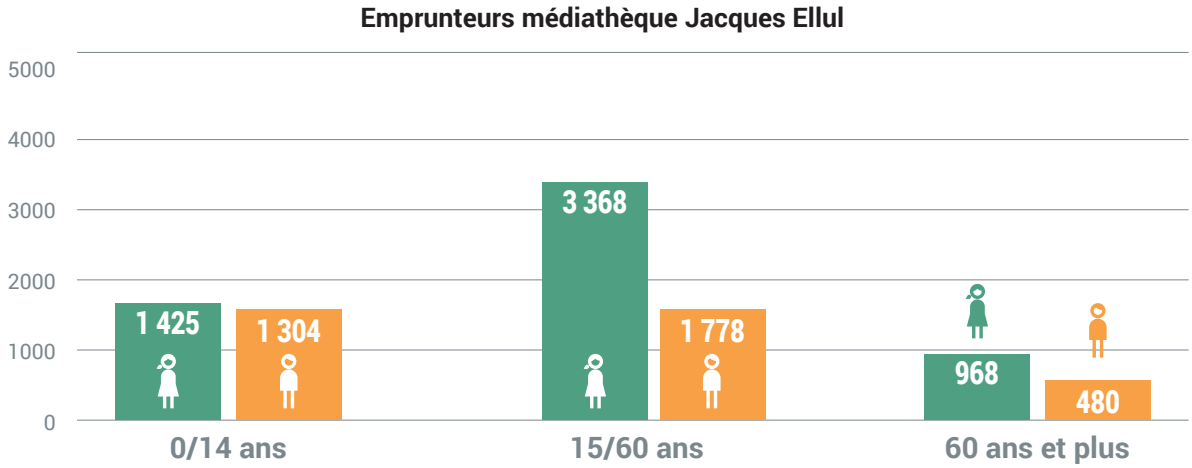
• Médiathèque Jacques ELLUL

Traditionnellement le public en médiathèque est très majoritairement féminin, tendance qui vaut également pour la médiathèque Jacques Ellul :

La répartition femmes-hommes parmi les emprunteurs penche très sensiblement en faveur des premières (62 % de femmes et 38 % d'hommes).



On peut noter que la répartition par sexe, marquée globalement par cet écart femme-homme, évolue néanmoins en fonction de l'âge : Chez les enfants (0-14 ans) il y a une quasi-parité, ensuite chez les 15/60 ans et au-delà, la proportion de femmes parmi les emprunteurs de documents est de plus des 2/3.



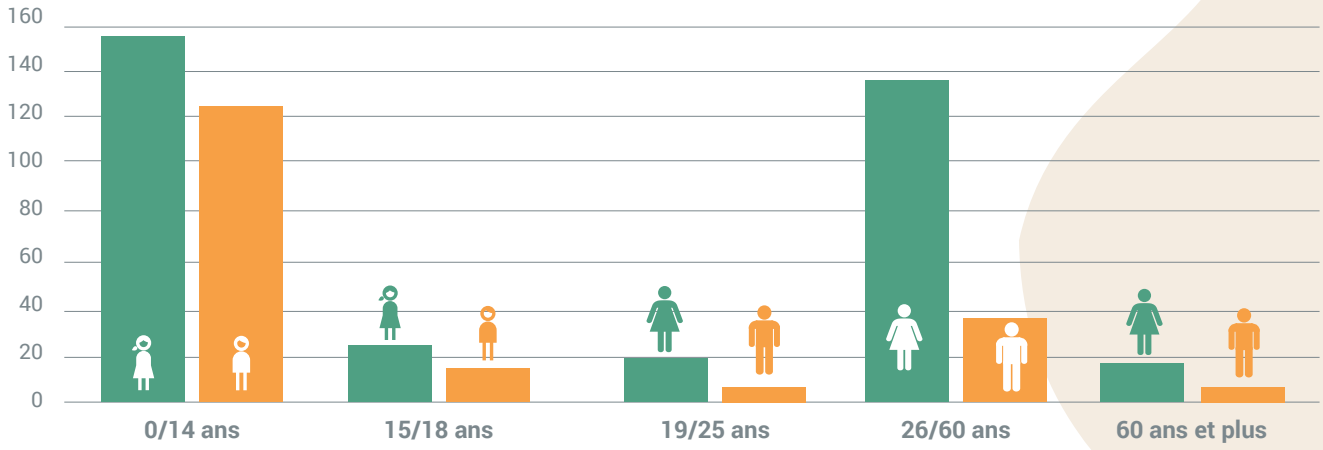
Dans ses pratiques professionnelles, le personnel de la médiathèque est bien entendu très attentif aux problématiques d'égalité homme-femme, ce qui passe notamment par :

- L'acquisition régulière de documents venant enrichir le fonds « égalité des sexes ».
- Le souci d'écarter des collections les ouvrages qui reproduisent les stéréotypes de genres.
- L'acquisition d'un nombre significatif d'ouvrages valorisant des figures féminines marquantes.
- Le choix de thématiques d'action culturelle en lien avec la promotion de l'égalité hommes-femmes : ainsi en 2021, dans le cadre du PEDT, le dispositif « comité de lecture » destiné aux primaires, a été consacré au thème des « relations garçons-filles ».



• Lecture publique à la bibliothèque Pablo Neruda

Fréquentation ♀ ♂
de la bibliothèque Pablo Neruda



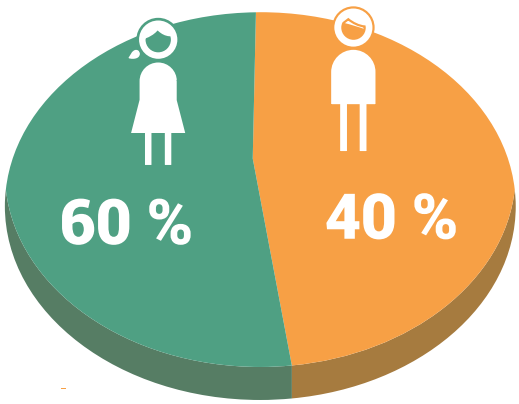
La bibliothèque Pablo Neruda est fréquentée majoritairement par les enfants du quartier de Saige. La mise en avant des questions d'égalité dans le rapport annuel, les formations internes, ont amené à questionner les statistiques par genre.

A la différence des statistiques des enfants emprunteurs (c'est-à-dire, les enfants qui empruntent au moins un livre dans l'année), où les filles sont plus nombreuses, les statistiques de la fréquentation (c'est-à-dire les enfants qui font usage de la bibliothèque de diverses manières - lecture sur place, jeux, devoirs, ordinateurs…), étaient entre 2017 et 2020 largement à la faveur des garçons.

Pour la première fois, cette année, le nombre de filles fréquentant la bibliothèque est plus important.

Cette évolution doit beaucoup au travail partenarial mis en place dans le quartier de Saige pour promouvoir et valoriser l'égalité entre les filles et les garçons. Ateliers, expositions, actions co-organisées écoles-bibliothèque-centre social, orientation volontariste d'achats d'ouvrages thématiques sur les questions d'égalité (plus particulièrement des albums jeunesse)…

Fréquentation filles/garçons
des 0-14 ans de la bibliothèque Pablo Neruda



Des actions spécifiques en 2021

• **« Elles donnent le La » :**

3 ateliers d'écriture-lecture avec la compagnie Les Caprices de Marianne ont été proposés à des femmes du quartier de Saige. Cet atelier avait pour objectif de valoriser la parole de ces femmes à travers une incitation à l'écriture par l'écoute d'œuvres musicales sélectionnées et de textes poétiques choisis par les participantes dans une sélection.

Les participantes ont lors d'une séance d'écriture, écrit un prolongement personnel au poème qu'elles avaient choisi. Elles ont lu le poème choisi et leur texte, accompagnées par deux musiciennes de la compagnie, lors d'une matinée conviviale et pleine d'émotion, à la bibliothèque.



• **Projet « Ladies en colère » avec la compagnie LEA et en partenariat avec l'ASTI**

Démarrage en septembre 2021, du projet prévu sur 2 ans portant sur la mise en scène de portraits de femmes d'aujourd'hui. Sur la base de fragments de vies, de nombreuses femmes, écrits par une autrice professionnelle, des femmes ont été conviées lors de Liber'thé à la bibliothèque pour participer à la co-écriture de ces textes à partir de leur expérience personnelle.





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.



Direction relations usagers

L'année 2021 a marqué le démarrage du projet « Maison du Citoyen ». L'équipe municipale souhaite en effet transformer l'Hôtel de Ville en une véritable Maison du citoyen qui réunira tous les services publics municipaux du quotidien, et qui poursuivra l'objectif de simplifier les démarches, notamment numériques et s'engager sur une réduction du temps de réponse.

Une équipe projet a été constituée, chargée de « chantiers » thématiques, dont celui de l'inclusivité. L'inclusivité est par définition le fait d'inclure tout le monde, sans discrimination et de façon égalitaire. Un service public inclusif vise à permettre l'exercice en toute égalité des droits humains par un accès sans restriction aux espaces urbains, aux infrastructures et aux services.

La DRU a donc préféré parler d'accès égalitaire en général plutôt que de genre dans ce projet car le genre n'est qu'un des critères pouvant restreindre l'accès au service. Mais c'est notamment d'égalité femmes/hommes dont il a été question, avec la venue d'Edith MARUEJOULS, géographe du genre, qui a animé un débat avec les membres de l'équipe projet. Ainsi cette question a été intégrée dans la rédaction du cahier des charges et des consignes bâtimentaires.



Emploi et économie

• Demandeurs d'emploi sur la commune - décembre 2021

Pour les cat. ABC : 4 502 demandeurs d'emploi sur la commune soit une **baisse** de **11,3 %** en 1 an soit **9,5 %** pour les hommes et **13%** pour les femmes

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

	Total	Femmes	Hommes
Demandeurs d'emploi	**4 502**	**2 299**	**2 203**
Âgés de moins de 26 ans	730	348	382
Âgés de 26 à 49 ans	2 634	1 374	1 260
Âgés de 50 ans et +	1 138	577	561
Inscrits depuis - de 12 mois	2 470	1 234	1 236
Inscrits depuis 12 mois et +	2 032	1 065	967
Dont inscrits depuis 24 mois et +	1 178	616	562
Bénéficiaires du RSA	535	271	264
Pas ou peu formés	536	257	279
CAP/BEP	1 087	487	600
Bac	985	499	486
Supérieur au Bac	1 890	1056	834
Bénéficiaires obligation d'emploi	369	184	185

Proportion de demandeurs d'emploi cat.ABC par frein périphérique

Inclusion numérique	20 %
Etat de santé	7,5 %
Moyen de transport	4.4 %
Difficultés financières	4 %
Capacité d'insertion et de communication	5.4 %
Difficulté administrative ou juridique	1.3 %
Difficulté de logement	1.8 %

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

	♀ Femmes	♂ Hommes	Total	% ♀ Femmes
PLIE des sources	160	117	277	58 %
Mission Locale des Graves	461	461	922	50 %
Ville de Pessac Direction Emploi, commerces et artisanat Accueil individualisé	238	192	426	56 %
Actions pour favoriser la rencontre avec l'entreprise (simulation d'entretiens, jobs dating etc…)	168	155	323	52 %
Coup de Boost vers l'emploi Journée job dating	67	169	236	28 %
Atelier de français langue étrangère espace social la Châtaigneraie	50	19	69	72 %
	1 144	1 113	1 809	51%

Ateliers conseillère numérique

La conseillère numérique accompagne les habitants, quel que soit leur niveau de connaissance sur 3 thématiques :

- Faciliter les usages quotidiens du numérique
- Sensibiliser aux enjeux du numérique et protéger son image
- Automatiser les usagers afin de pouvoir réaliser leurs démarches administratives en ligne

29 personnes ont pu bénéficier de cette aide : 24 femmes et 5 hommes.

Action spécifique menée dans le cadre du « Coup de Boost vers l'emploi »

Différentes animations ont été proposées dont l'atelier «la eréputation dans ma recherche d'emploi » La place des réseaux sociaux dans la recherche d'emploi, animée par la conseillère numérique, 5 femmes y ont participé.

Atelier : Coup de pouce connecté

Animé par la « Cravate Solidaire », l'objectif étant d'acquérir les compétences numériques indispensables pour sa recherche d'emploi, 8 femmes y ont participé et pour celles qui n'étaient pas en possession de matériel informatique, se sont vu remettre un ordinateur portable.



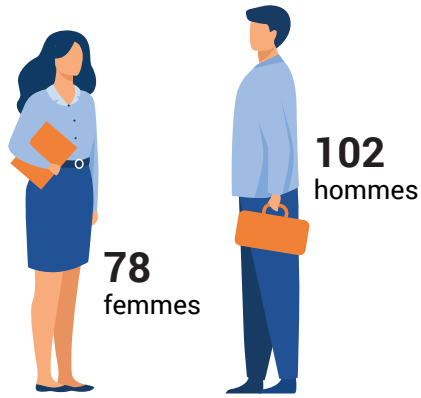
Le Centre communal d'action sociale (CCAS)

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 2021, **154** femmes (177 en 2020) ont été concernées par les aides sociales facultatives contre **146** pour les hommes (178 en 2020). On observe des besoins exprimés plus importants chez les 30/49 ans.

Sur 180 bénéficiaires du RSA :



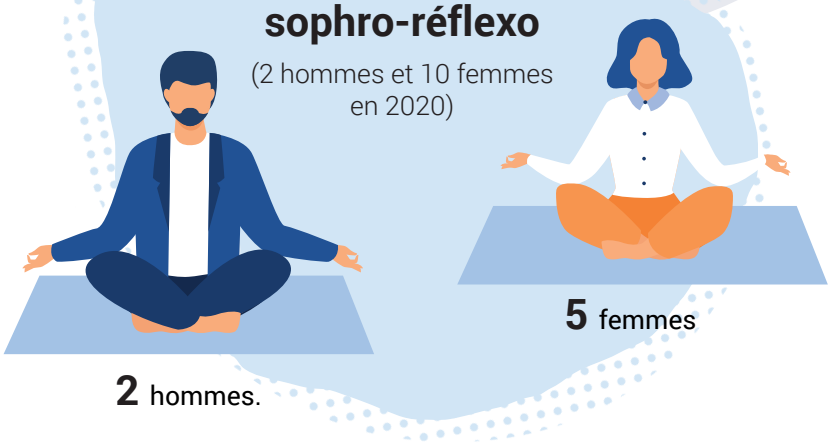
78 femmes

102 hommes

2021

Atelier sophro-réflexo

(2 hommes et 10 femmes en 2020)



2 hommes.

5 femmes



Domiciliation

74 femmes

169 hommes

L'équipe du CCAS se mobilise sur des maraudes pour aller vers les plus vulnérables, notamment les SDF qui représente 99 % d'hommes. Être à la rue, ou en errance a aussi pour conséquence de ne pouvoir recevoir son courrier et donc faire valoir ses droits.

Direction autonomie santé



74 % de femmes	**SAAD : 314** bénéficiaires	**26 %** d'hommes
66 % de femmes	**Portages de repas : 376** bénéficiaires	**34 %** d'hommes
72 % femmes	**Résidence autonomie : 43** résidents	**28 %** hommes
84 % femmes	**Restauration collective : 89** bénéficiaires	**16 %** hommes
90 % de femmes	**Transport accompagné : 40** personnes	**10 %** d'hommes



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 leurs déplacements.

Maison des seniors



92 % de femmes	**Ateliers : 243** participants	**8 %** d'hommes
74 % de femmes	**Festivités : 690** participants	**26 %** d'hommes
76 % femmes	**Pass senior : 498** seniors	**24 %** hommes
78 % femmes	**Séjour : 50** participants	**22 %** hommes
84 % de femmes	**Conférences : 44** seniors	**16 %** d'hommes
85 % de femmes	**Sorties culturelles : 454** seniors	**15 %** d'hommes
99 % de femmes	**Évaluations gérontologiques : 193** évaluations	**1 %** d'hommes
72 % femmes	**Signalements : 25** situations	**28 %** hommes
85 % femmes	**Ateliers de prévention : 54** seniors	**15 %** hommes
85 % de femmes	**4 ateliers form' équilbre : 34** seniors	**15 %** d'hommes
89 % femmes	**1 atelier form'bien-être : 9** seniors	**11 %** hommes
82 % femmes	**Marche adaptée : 11** seniors	**18 %** hommes
61% de femmes	**Accompagnement social : 33** seniors	**39 %** d'hommes



Chez le public sénior, les attentes et les pratiques sont très genrées : peu d'hommes en atelier couture, tricot, pâtisserie, très peu en bien-être.

En revanche, les hommes sont présents aux thés dansants, activités physiques adaptées, jeux de société…

Du côté des professionnels :

Une vigilance est mise en place pour conserver des hommes dans les effectifs :

- **3** hommes au SAAD (soit 1 homme de plus qu'en 2020)
- **2** à la Résidence Autonomie (même effectif qu'en 2020)
- **1** SOS Dépannage (même effectif qu'en 2020)

Soit au total **6** hommes sur un effectif total de **63** personnes.

Les difficultés de recrutement sont très importantes sur le secteur et le service recherche toujours des agents masculins pour rééquilibrer les effectifs.







Direction transition écologique et bâtiments

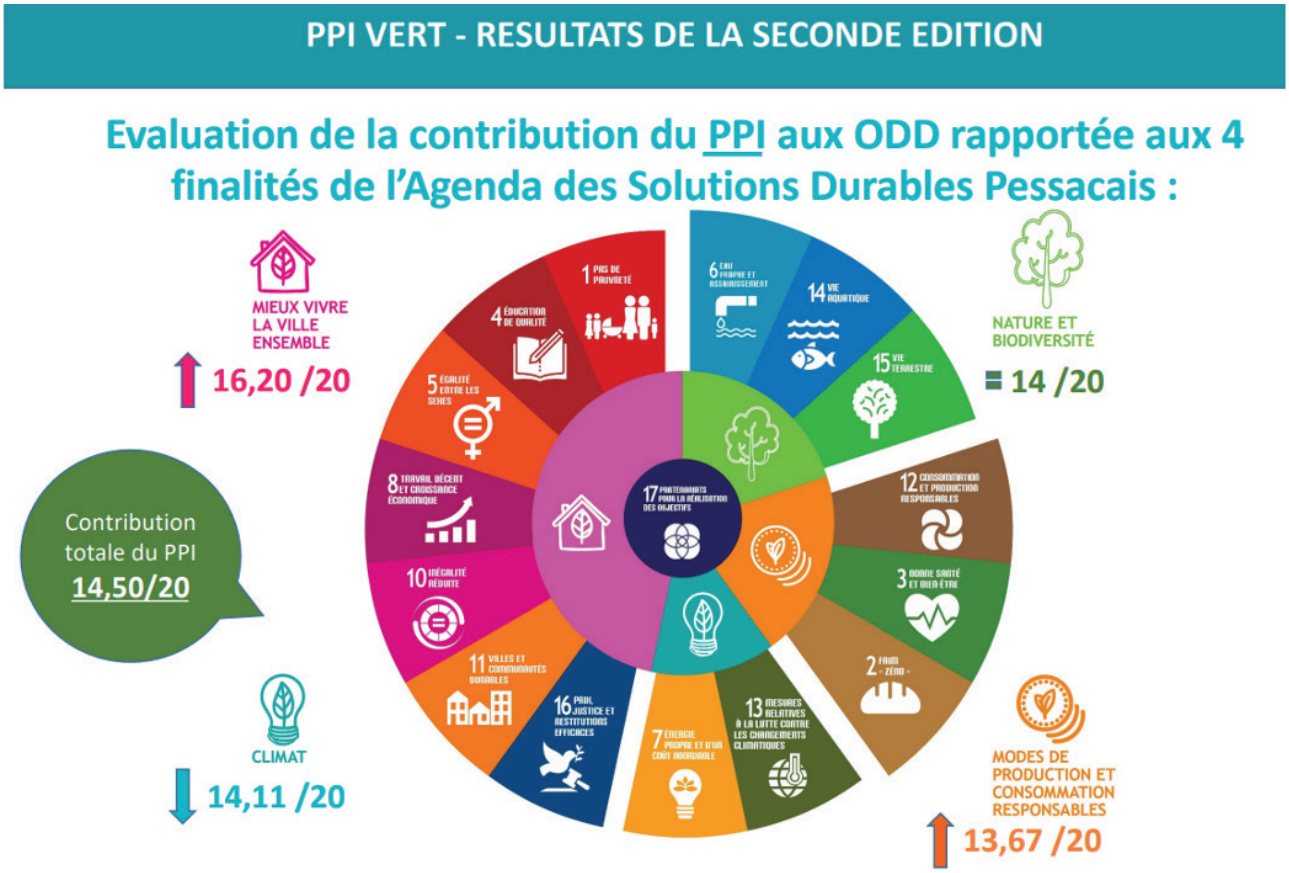
• L'égalité entre les femmes et les hommes : objectif développement durable

La Ville de Pessac positionne la transition écologique et solidaire comme une priorité. Dans le cadre de l'élaboration de son plan pluriannuel d'investissement (PPI) 2020-2026 très ambitieux de 100 M€, la collectivité a choisi de construire son premier PPI vert en passant au crible des objectifs développement durable (ODD) ses différents projets d'investissement.

Pour cela, la Ville s'est appuyée sur un référentiel reprenant les 4 finalités de son Agenda des solutions durables à savoir : Mieux vivre la ville ensemble ; Climat ; Nature et biodiversité ; Modes de production et consommation responsables. Dans ces finalités se retrouvent les 17 objectifs développement durable de l'ONU formant le cadre de référence universel.

L'égalité entre les femmes et les hommes correspond à l'ODD 5 dans le cadre de la finalité Mieux vivre la ville ensemble.

Pour mener à bien l'élaboration de son PPI vert, la Ville a bénéficié de l'accompagnement de l'AFNOR. En 2021, la Ville a obtenu une note totale de 13,2/20. Si la collectivité obtient des résultats très encourageants en matière d'éducation, de préservation de la biodiversité et de lutte contre le changement climatique, **elle doit axer ses efforts sur les questions de pauvreté, d'égalité femmes/ hommes.**



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, protection judiciaire de la jeunesse, 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 2021 : **26 chantiers collectifs** ont été menés avec **85 jeunes** dont **31 filles** (36,5 %) et **25 chantiers individuels** ont concerné **12 filles** (50 %), soit un total de **97 jeunes** et 44 % de filles.
- Par une **intégration des femmes dans le dispositif de lutte contre les cambriolages** avec 57 femmes sur les 173 habitants soit 33 % des référents volontaires du dispositif de Participation citoyenne.

Mission accès aux droits





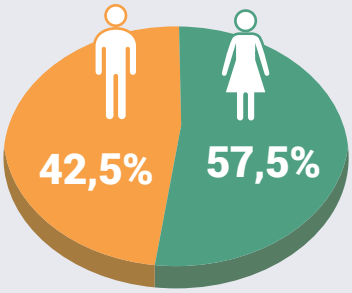
La Plateforme des Services au public, Maison du droit et de la médiation

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 57,5 % que par les hommes 42,5%.

  Cela se traduit par la répartition des tâches genrées qui s'opère au sein des ménages ou dans les familles monoparentales (principalement des femmes) et pour lesquelles les démarches administratives sont les plus souvent réalisées par les femmes.



Profil des usagers fréquentant la Plateforme en 2021



- **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 2021 les Médiateurs citoyens sont au nombre de 10 dont 5 femmes et 5 hommes.
La médiation citoyenne a donné lieu à 50 dossiers : 83 rendez-vous ont été réalisés représentant 121 personnes différentes : 65 femmes sont donc venues contre 56 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 et d'autres...

Zoom sur le réaménagement de la Plaine des sports du Haut-Livrac – phase 1

Dans le cadre du réaménagement de la Plaine des sports, un espace multisports inclusif et non-genré est créé. Il viendra en substitution du city-stade. Il s'agit de susciter de nouvelles pratiques sportives sur un terrain multi-fonctions : tennis, badminton, padel, hockey, quidditch, lacross, football, handball ainsi qu'un terrain de basket 3x3. Ce plateau sera complété par des équipements sportifs et ludiques tels que des agrès, une table de teck ball, des jeux de manipulations pour les plus jeunes et du mobilier urbain tel que des tables de pique-nique et du mobilier de repos, le tout au service de la mixité des usages et des publics.

Cet aménagement est le fruit d'ateliers de co-construction menés avec les habitants et le conseil citoyen du quartier.

Mobilier de détente et de repos



Agrès sportifs





Mission égalité

Compte tenu des restrictions sanitaires, le réseau Pessac S'engage ne s'est réuni qu'une fois, en octobre 2021.

Dans le cadre de la nouvelle organisation de l'accueil des stagiaires de 3ème, la DDSU a animé des ateliers autour de l'égalité et de la lutte contre les discriminations. 24 élèves ont été sensibilisés en 2021.



Projets :

- **Modules « Egalité – mixité des métiers » avec Les entreprises pour la Cité :** 111 élèves mobilisés en 2021 sur 2 établissements scolaires (collèges F. Mitterrand et G. Philipe) : sensibilisation aux stéréotypes filles-garçons dans les choix des métiers et les choix d'orientation.

- **Projet égalité filles – garçons : « Ensemble contre le sexisme » au Lycée Pape Clément :** accompagnement et soutien d'un projet se déroulant de fin mars à fin mai 2021 :

  Des ateliers en classe animés par les Petits Débrouillards (expositions « Chacun son genre », « Le chemin des préjugés » et « Tous les garçons et les filles » avec l'outil « sexothèque »)

  Des ateliers en classe animés par le CIDFF (axés sur les droits des femmes, approche socio-historique, les phénomènes de domination et un module sur le poids des stéréotypes dans l'orientation et le choix des métiers).

Ces ateliers (2 par classe, de 2h chacun) ont été préparés et complétés par les professeures impliquées dans ce projet, en lien avec les thématiques et le programme scolaire.

Formation des membres élus du CVL (Conseil de vie lycéenne), fin mars. Cette formation proposée par les Petits Débrouillards a porté sur les techniques d'animation et de débat, afin de pérenniser et diffuser très largement ces problématiques au sein du lycée à travers une mission d'« ambassadeur de l'égalité ».

8 classes ont été impliquées directement : 5 classes de 2nde et les **3** classes de 1ère technologique STI2D et STMG, soit environ **280 élèves. 10 enseignantes et autres personnels impliqués, 6 disciplines investies**

- **Collège F. Mitterrand :** le slam au service de la lutte contre les discriminations filles/garçons : ateliers et spectacle.

- **EREA Le Corbusier :** ateliers et actions tout au long de l'année scolaire 21-22 sur l'égalité femmes – hommes, les discriminations et le harcèlement.







Dans le cadre de la Quinzaine de l'égalité 2021

- **Compagnie LEA et *Ladies en colère***

Lecture théâtralisée

Le 2 novembre, elle a duré environ 25 min, suivie du liber'thé, temps d'échange avec le public sur les thèmes abordés qui touchent à la discrimination des femmes. Discussion d'une heure environ, forte en réflexion. Cette forme théâtrale est un bon support pour partager les évènements du quotidien comme des évènements plus oppressants mais toujours dérangeants autour de la place des femmes.

Collage

Un collage sur le mur de la maison de quartier avec des dames du groupe de l'ASTI et les artistes de la compagnie pour faire un magnifique écho à l'exposition.

Exposition

Du 2 au 16 novembre au centre de la bibliothèque, 9 œuvres et textes du projet **les cris tacites de Morgane Visconti.**

A la suite du cercle de parole qui s'est conclu sur le harcèlement de rue, les intervenants ont pu rebondir sur l'exposition De Morgane Visconti qui expose généralement son travail sur des murs dans la rue pour faire réagir les passants.

- **Spectacle Pied Main Bouche (Compagnie LEA) en direction des acteurs de la petite enfance :**

16 novembre : 169 personnes : 130 jeunes enfants de moins de trois ans et 39 accompagnants ont participé à ce spectacle sur les stéréotypes filles-garçons dès le plus jeune âge.

- **Soutien à la réalisation du court métrage *une nouvelle place pour elle* traitant des violences faites aux femmes et du harcèlement** (Créativ events).

Projections-débats organisées au lycée Pape Clément et à l'université.

https://unenouvelleplacepourelles.fr/

- **L'égalité femmes-hommes dans la parentalité, quel chemin vers la complémentarité ?**

Film et débat organisés par l'association RAMEEM : **95 personnes** (hommes et femmes, notamment des parents ou futurs parents)

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

L'année 2021 a été riche en projets et actions de promotion de l'égalité. On peut dire que certaines directions, notamment l'Enfance, la Culture, la jeunesse, les sports ont réellement intégré cette question comme un fil rouge ou un axe important de leurs projets de services.

Les démarches transversales, comme la Maison du Citoyen, le PPI vert, le PEDT intègrent dès le départ cet enjeu d'égalité entre les sexes.

Cependant, il serait intéressant que les directions s'investissent davantage dans l'analyse et l'évaluation et que ce rapport soit un réel point d'appui pour les services qui n'ont pas encore suffisamment investit cette question.

La nomination de référents par direction ou services pourrait officialiser la démarche et permettre de gagner du temps et de la visibilité, à la fois pour la rédaction de ce rapport mais aussi et surtout pour mobiliser un réel réseau interne de ressources et d'expériences.

Ce rapport entrera dans l'évaluation des politiques publiques au titre des 17 ODD. Il traduit à la fois l'impulsion locale et également métropolitaine autour de cet enjeu d'égalité.





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, les comportements et les activités déterminés socialement

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

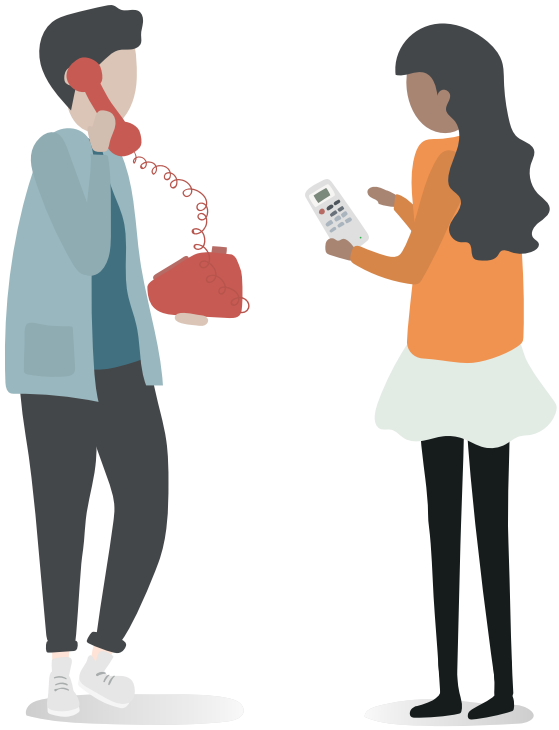
Parité : suppose une répartition égale entre le groupe des hommes et celui des femmes. Elle a été instituée dans le domaine politique dans le cadre de la loi sur la parité. En soi, elle représente une forme de discrimination positive.

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.

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.

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



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.

Décembre 2022