Ville de
PESSAC

RAPPORT | 2024

De situation comparée en matière d'égalité

FEMMES / HOMMES

PESSAC S'ENGAGE
POUR L'ÉGALITÉ
CONTRE LES DISCRIMINATIONS



pessac.fr

SOMMAIRE



3 Édito

4 Quelques références juridiques

5 Éléments de cadrage

7 **VOLET INTERNE : politique de ressources humaines de la collectivité employeuse en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

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

9 Effectifs Ville et CCAS par catégorie

9 Répartition femmes / hommes Ville et CCAS par filière

10 Effectifs Ville et CCAS par direction

11 Répartition des postes de direction et responsables de service

12 Rémunération brute annuelle moyenne

12 Avancement d'échelon / grade et promotions

12 Nombre d'agents permanents absents au moins une fois pour maladie ordinaire

13 Reclassements

13 Congés parentaux et paternité

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

14 Temps de travail

14 Compte épargne temps (CET)

15 Formation Ville et CCAS de Pessac

15 Représentation paritaires / syndicats

16 Égalité dans les marchés publics

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

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

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

20 **VOLET EXTERNE : la place de l'égalité femmes / hommes dans les politiques publiques menées sur le territoire**

21 Politique de l'enfance

23 Politique jeunesse et vie étudiante

28 Politique sportive

30 Politique culturelle

33 Patrimoine

33 Mission relations internationales

34 Emploi et économie

35 Le Centre Communal d'action sociale (CCAS)

38 La direction du développement social urbain (DDSU)

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

46 Lexique

47 Contact

ÉDITO

L'égalité femmes-hommes est l'affaire de toutes et tous, et en particulier celle de la fonction publique territoriale, qui se doit de faire preuve d'exemplarité en portant haut et fort les principes républicains. Au sein de la Ville et du CCAS, l'égalité n'est pas qu'un principe. Les femmes y occupent une place prépondérante à des postes à responsabilité : 71 % des responsables de service sont des femmes, et le taux de féminisation atteint 75 % au sein de la direction générale. L'indice d'égalité, introduit par la loi du 19 juillet 2023 dans un souci de transparence et d'égalité femmes-hommes, est de 89 sur 100 à Pessac, soit bien au-dessus du minimum requis de 75 sur 100. Chaque année, la Ville avance un peu plus pour que les femmes et les hommes qui y travaillent soient reconnus pour leurs compétences, à leur juste valeur.

Depuis près de dix ans, la mission égalité œuvre au quotidien pour le déploiement d'une politique publique ambitieuse d'égalité et de lutte contre les discriminations, qui a donné naissance au réseau Pessac s'engage. Ce dernier porte des actions de sensibilisation auprès des Pessacaises et des Pessacais, mais aussi auprès des forces associatives, éducatives, économiques et culturelles de notre commune.

Pour autant, de nombreux défis restent à relever. L'année 2024, marquée par l'organisation des Jeux olympiques et paralympiques en France, a été l'occasion pour la Ville de mener un important travail de fond autour du sport féminin. Ce dernier a servi de fil rouge aux actions menées le 8 mars dans le cadre de la Journée internationale des droits des femmes. La Ville œuvre aussi en faveur de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, malheureusement toujours en hausse sur le plan national. L'impression d'un violentomètre sur 10 000 sacs à pain et sur 8 000 marque-pages a permis de sensibiliser massivement sur le sujet. Depuis 2020, la Ville propose en outre à ses agents des sessions de formation autour des propos sexistes, des comportements sexistes et sexuels au travail, afin de savoir les repérer, d'agir et de les prévenir. En 2025, elle élaborera de façon concertée un nouveau plan pour l'égalité professionnelle.

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

QUELQUES RÉFÉRENCES JURIDIQUES

L'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.
- 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 loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique **rend obligatoire les plans d'actions relatifs à l'égalité professionnelle visant à faire progresser cette dernière entre les femmes et les hommes**. Cette obligation d'élaborer et de mettre en œuvre des plans, dont la durée ne peut excéder trois ans renouvelables, s'impose à l'État et ses établissements publics administratifs, aux collectivités territoriales et aux établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants […]
- L'article 80 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique **prévoit la mise en place obligatoire de dispositifs de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes**. Le champ de ces dispositifs a été étendu aux discriminations.
- La loi du 19 juillet 2023 visant à **renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique** porte à 50 % le quota obligatoire de primo-nominations féminines aux emplois supérieurs et de direction, et instaure un index de l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

ÉLÉMENTS DE CADRAGE : QUELQUES CHIFFRES...

Contexte national

Population en France métropolitaine au 1er janvier 2024
Source : INSEE

67 408 052 habitants

34 788 668

32 619 384

Les femmes représentent **54 % de la population en France** : elles sont **2,16 millions de plus** que les hommes.

56 % des ménages d'une personne (6 541 402) sont des **femmes.**

73,9 % des familles monoparentales (3 066 402) sont composées de **femmes seules avec enfants(s)**.

54 % des retraitées sont des **femmes.**

Contexte pessacais



Ville de Pessac

66 760 habitants
(au 1er janvier 2024, année de référence 2021)

Répartition femmes/hommes
(année de référence 2021 sur population municipale)

35 340
soit 53 %

31 420
soit 47 %

58,5 % des ménages d'une personne (14 251) sont des **femmes.**

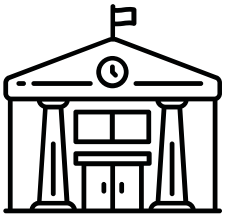
73,1 % des familles monoparentales (2 915) sont composées **de femmes seules avec enfant(s).**

57 % des retraités sont des **femmes.**

Dans la fonction publique territoriale[1]

61 %

76 % de titulaires
20 % de contractuelles
4 % autres catégories et statuts



- En France, fin 2022, **63 % des agents qui travaillent dans la fonction publique sont des femmes,** contre 46 % des salariés du secteur privé. Entre 2011 et 2022, la part des femmes dans la fonction publique progresse de deux points. Cette progression est entre autres portée par les contractuels : la part des femmes chez les contractuels a progressé de deux points en onze ans, passant de 67 % à 69 %. Dans le même temps, le poids relatif des contractuels a augmenté : en 2022, ils représentent 22 % des effectifs de la fonction publique, contre 17 % en 2011.
- **Dans la fonction publique territoriale (FPT), la part des femmes progresse aussi d'un point en onze ans et s'élève à 61 %.** Elles représentent près de neuf agents publics sur dix dans les établissements communaux, mais moins de trois agents sur dix dans les établissements départementaux (hors conseils départementaux, où elles représentent 68 % des effectifs), du fait de la faible proportion de femmes dans les services départementaux d'incendie et de secours.
- **Les femmes sont moins nombreuses à occuper des postes de catégorie A + dans la FPT :** 53 % (contre 43 % dans la fonction publique d'État (FPE) et 55 % dans la fonction publique hospitalière (FPH) avec une moyenne de 44 % pour l'ensemble de la fonction publique).

- Parmi les agents de catégorie A, entre 2011 et 2022, **la part des femmes augmente de neuf points dans la FPT,** en particulier à la suite du passage en catégorie A, en 2019, des éducateurs de jeunes enfants et des assistants socio-éducatifs, cadres d'emplois féminisés, soit 69 % en 2022.
- **La part des femmes en catégorie B augmente** (+ 7 points), en lien avec le reclassement au 1er janvier 2022 des auxiliaires de puériculture et des aides-soignants, cadres d'emplois très majoritairement féminins, en catégorie B. Cela fait suite à une baisse de sept points entre 2011 et 2021.
- Enfin, **la part des femmes de catégorie C dans la fonction publique territoriale est de 59 % en 2022,** alors qu'elle était de 61 % en 2021. Cette baisse est à mettre en lien avec le reclassement en catégorie B des emplois très féminisés d'auxiliaire de puériculture et d'aide-soignant.

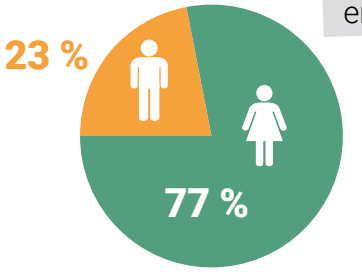
[1] Source : caractéristiques des agents de la fonction publique en 2022, direction générale de l'administration et de la fonction publique - Juillet 2024.

1.

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

Les données chiffrées présentées dans ce volet portent sur l'année 2023.

RÉPARTITION GLOBALE FEMMES/HOMMES (VILLE ET CCAS)



en **2023**

la Ville de Pessac et le CCAS comptent **770** agents = 590 + 180

Le taux moyen de féminisation en 2023 est de 77 %. **Ce taux est stable sur les dernières années.**

VILLE DE PESSAC

456 (73 %) | 168 (27 %)

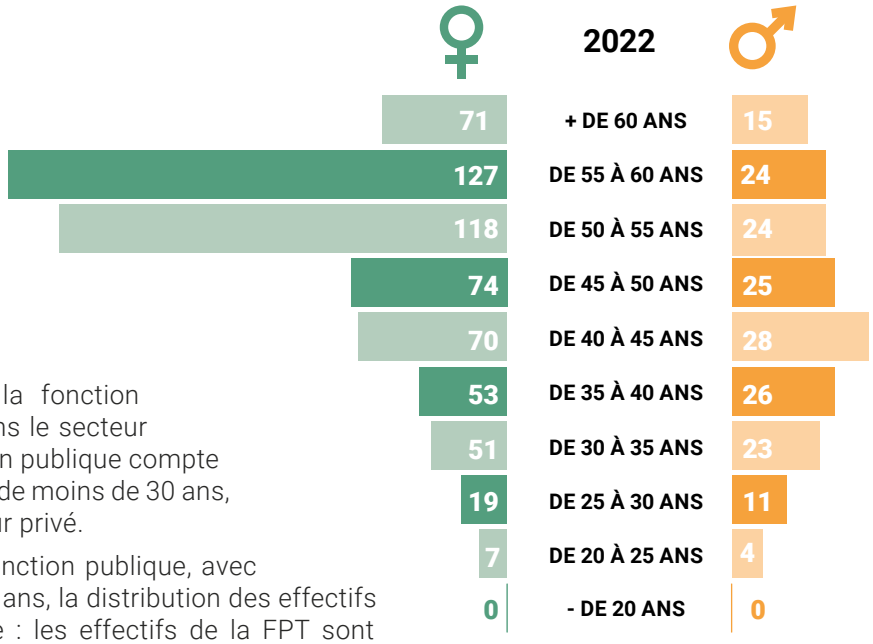
Total : **624** agents

CCAS

134 (92 %) | 12 (8 %)

Total : **146** agents

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



L'âge moyen des agents de la fonction publique continue d'augmenter.

En 2022, l'âge moyen des agents de la fonction publique est de 44 ans, contre 41 ans dans le secteur privé. Il était de 42 ans en 2011. La fonction publique compte 2,5 agents de 50 ans et plus pour un agent de moins de 30 ans, alors que ce ratio est de 1,4 dans le secteur privé.

La FPT est le versant le plus âgé de la fonction publique, avec une moyenne d'âge de 46 ans. Jusqu'à 50 ans, la distribution des effectifs par âge a un profil de pyramide inversée : les effectifs de la FPT sont fortement croissants avec l'âge, ce qui est la conséquence d'une réduction progressive des embauches de débutants ou d'embauches en cours de carrière plus fréquentes. Entre 2011 et 2022, l'âge moyen augmente de deux ans. C'est d'ailleurs dans les filières les plus jeunes, « animation » et « incendie-secours », que cette augmentation est la plus marquée.

Effectifs Ville et CCAS par catégorie

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
FEMMES	62	74 %	65	68 %	463	78 %
HOMMES	22	26 %	30	32 %	128	22 %
TOTAL	84		95		591	

Le taux de féminisation Ville et CCAS de Pessac est de 77 % toute catégorie confondue.
Ainsi, si l'on s'intéresse aux 3 catégories A,B et C, il est intéressant de noter que :

- pour les catégories C (78 %) et A (74 %), les taux de féminisation correspondent au taux global toute catégorie confondue (77 %) ;

- en revanche, pour la catégorie B, le taux de féminisation (68 %) est légèrement en deçà du taux global (77 %).

Néanmoins, ces statistiques sont à relativiser au regard du nombre très important de catégorie C (591 agents), contrairement aux catégorie B (95 agents) et A (84 agents).

Répartition femmes/hommes Ville et CCAS par filière

	Administrative	Animation	Culturelle	Médico-Sociale	Police	Sportive	Technique
FEMMES	131	63	17	143	4	2	230
HOMMES	28	29	5	6	19	3	90
TOTAL	159	92	22	149	23	5	320

Les filières les plus féminisées au sein des collectivités sont la filière sociale à 96 %, la filière médico-sociale à 95 % et la filière administrative à 82 %. Ce sont également celles où les rémunérations sont les plus faibles, et celles où se trouvent les situations d'emploi les plus précaires.

À Pessac, la filière médico-sociale est effectivement la filière la plus féminisée (correspondant aux agents du CCAS).

La filière administrative est également très féminisée, correspondant ainsi aux données nationales.

Il est néanmoins à noter qu'à Pessac, la filière technique est très féminisée, contrairement aux données nationales (près de sept hommes sur dix travaillant dans la fonction publique territoriale appartiennent à la filière technique (68,4 %)).

Effectifs Ville et CCAS par direction



Pour la Ville de Pessac

Direction	Femmes	Hommes	Total
Cabinet du Maire	3	3	6
Direction Générale	7	3	10
Communication	10	2	12
Culture	33	11	44
Transition écologique et bâtiments	8	6	14
Vie associative et évènementiel	5	7	12
Emploi, commerces et artisanat	4	2	6
Enfance	303	43	346
Ville au quotidien	12	8	20
Relations usagers	33	7	40
Sports, jeunesse et vie étudiante	16	47	63
Développement social urbain	7	2	9
Administration générale et organisation	6	/	6
Direction Sûreté, sécurité et prévention	8	22	30
Services extérieurs à la Ville *	1	/	1
Total général	**456**	**168**	**624**
Total %	**73 %**	**27 %**	**100 %**

*agent du Comité des oeuvres sociales.

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

- les directions de l'enfance et des relations usagers sont très fortement féminisées,

- la direction des sports/jeunesse/vie étudiante et la police municipale sont à dominante masculine. Cependant, certains pourcentages sont à relativiser en raison des faibles effectifs.

Pour le CCAS de Pessac

Directions	Femmes	Hommes	Total
CCAS de Pessac*	5	2	7
CCAS de Pessac SAAD	31	3	34
Direction Autonomie Santé	25	3	28
Direction Petite enfance	63	3	66
Direction Solidarités	10	1	11
Total général	134	12	146
Total %	92 %	8 %	100 %

*agents aministratifs et encadrants du CCAS

> Le CCAS est majoritairement composé de femmes. 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 et le CCAS

Fonction	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes
DG et DGA	3	1	4	75 %	25 %
Directeur/Directrice	9	7	16	56 %	44 %
Responsable de service	20	8	28	71 %	29 %
Total général	32	16	48	67 %	33 %

À la Ville et au CCAS de Pessac, les femmes ont une place prépondérante sur les postes à responsabilité.

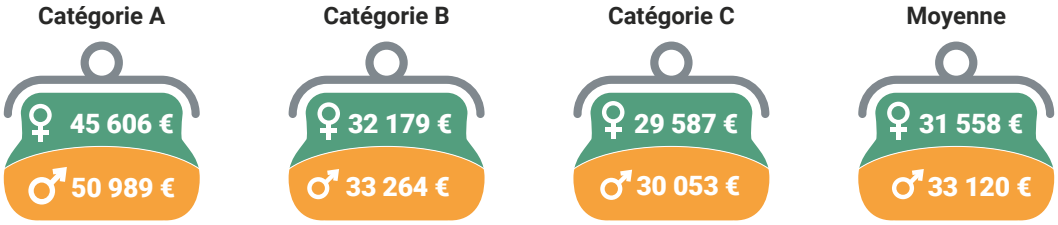
Ainsi, en 2023, **la direction générale** (directeur général des services et directeurs/directrices généraux adjoints) est composée d'un homme et trois femmes, représentant **un taux de féminisation de 75 %** (au niveau national, les femmes ne représentent que 53 % des catégories A+).
Il en est de même concernant les fonctions de **responsable de service**, pour lesquelles la part des **femmes est de 71 %.**
Ces deux taux sont cohérents au regard du pourcentage de femmes (77 %) au sein de la Ville et du CCAS.
Quant à la part des femmes sur les postes de **directrice**, le taux est plus faible **(56 %)**, mais il est à noter tout de même le nombre plus important de femmes que d'hommes sur ces postes, et les faibles effectifs.



La loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique amène une nouvelle obligation : **la publication annuelle du nombre de femmes et d'hommes nommés dans les emplois supérieurs.** Ainsi, les employeurs doivent publier sur leur site Internet le tableau des nominations équilibrées transmis à la préfecture.
Les collectivités et établissements **ne satisfaisant pas au respect de cette obligation sont redevables d'une contribution forfaitaire** (fixée à 25 000 € pour les communes et établissements publics de coopération intercommunale comprenant entre 40 000 et 80 000 habitants).

Rémunération brute annuelle moyenne

Référence : agents permanents ETPR 2023



À Pessac, il y a peu d'écart de rémunération entre les hommes et les femmes dans les catégories C et B :

- pour la catégorie C : l'écart est de 466 € brut annuel, soit 39 € brut mensuel au détriment des femmes.
- pour la catégorie B : l'écart est de 545 € brut annuel, soit 45 € brut mensuel au détriment des femmes.

En ce qui concerne la catégorie A, l'écart est plus significatif : 448 € brut mensuel au détriment des femmes.

Cette différence s'explique notamment par le passage en catégorie A, en 2019, des éducateurs de jeunes enfants et des assistants socio-éducatifs, cadres d'emplois féminisés de la filière médico-sociale, moins bien rémunérés que d'autres filières. Ceci contribue à diminuer le salaire brut des femmes de la catégorie par rapport à celui des hommes.

Par ailleurs, les hommes de catégorie A sont peu nombreux et certains occupent des postes élevés, ce qui hausse la moyenne.

Avancements d'échelon / grade et promotions

Pour la Ville de Pessac et le CCAS

Motifs	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes
Échelon	292	80	372	78 %	22 %
Grade	37	11	48	77 %	23 %
Promotion	4	1	5	80 %	20 %

Les pourcentages correspondent à la part de femmes/hommes ayant atteint l'échelon sur le nombre total d'agents.

Nombre d'agents permanents absents au moins une fois pour maladie ordinaire

	2022	2023	2022	2023
CATÉGORIE A	44	28	13	6
CATÉGORIE B	52	39	17	16
CATÉGORIE C	360	288	93	55
TOTAL GÉNÉRAL	456	355	123	77

Entre 2022 et 2023, on constate une forte baisse des arrêts pour maladie ordinaire.



Reclassements

En 2023, 5 femmes ont été en reclassement à la Ville et 3 au CCAS.



Congés parentaux et paternité

Pour la Ville de PESSAC

On comptabilise pour l'année 2023 :

- 5 hommes en congé paternité ayant pris l'intégralité des 28 jours,

- 3 femmes en congé parental ou d'adoption.



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 prolongé 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 2023, **568 jours** enfants malades ont été posés, dont **484 jours** pour **137 femmes** (soit 3,53 jours en moyenne par femme) et **84 jours** pour **32 hommes** (soit 2,62 jours en moyenne par homme).

Temps de travail

Pour la Ville de Pessac et le CCAS

	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes
Temps complet	537	177	714	75 %	25 %
Temps partiel	31	2	33	94 %	6 %
Temps non complet	22	1	23	96 %	4 %
Total général	**590**	**180**	**770**	**77 %**	**23 %**

À Pessac et au CCAS, seulement 4,6 % des agents sont en temps partiel (33 agents sur 770), dont en grande majorité des femmes. Ce taux de temps partiel très bas peut s'expliquer par la mise en place du Temps de Travail Aménagé (TTA), permettant de moduler son temps de travail en fonction de sa vie personnelle.

Chaque année, la possibilité est laissée à l'agent de choisir sa modalité de temps de travail aménagé, selon les contraintes de continuité de service : semaine de 4,5 ou 4 jours (une semaine sur deux).

Le taux de femmes en temps non complet représente 2,8 % (22 agents sur 770 et un seul homme).



Un emploi à temps complet est un emploi sur lequel la durée de travail correspond à la durée légale de travail, c'est-à-dire 36h15 par semaine (ou 1 607 heures par an).

Un emploi à temps non complet est un emploi créé pour une durée de travail inférieure à la durée légale de travail. À la différence du temps partiel, ce n'est donc pas l'agent qui choisit le temps non complet, il s'agit d'une caractéristique de l'emploi qui s'impose à l'agent. La durée de travail d'un emploi à temps non complet ou incomplet ne peut être modifiée que par l'administration.

Un emploi à temps partiel est choisi par un agent pour réduire sa durée de travail.

Selon le motif, le temps partiel est accordé si les nécessités de service le permettent, c'est-à-dire sur autorisation, ou de droit, dans ce cas il ne peut pas être refusé par l'administration.

Compte épargne temps (CET)

au **31/12/2023**

456
ont un CET ouvert et positif pour un total de 9 016 jours
soit **19,8 jours** en moyenne par agent.

137
ont un CET ouvert et positif pour un total de 3 492 jours soit
25,5 jours en moyenne par agent.

Formation Ville et CCAS de Pessac

	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes
Catégorie A	179	58	236	76 %	24 %
Catégorie B	201	74	275	73 %	27 %
Catégorie C	731	482	1213	60 %	40 %
Total général	1111	614	1725	64 %	36 %

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, **237 agents** Ville et CCAS différents ont suivi **une formation lutte contre les discriminations** (encadrants inclus « Lutte contre les discriminations encadrants – Approfondissement »).

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. Ainsi, **159 agents** ont suivi cette formation.

Représentations paritaires / syndicats

	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes
Comité technique	6	2	8	75 %	25 %
F3SCT*	5	3	8	63 %	38 %

F3SCT : Formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail.



Anciennement CHSCT, la formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT) a pour mission de contribuer à l'amélioration des conditions de travail, à la sécurité des agents au travail, à la protection de la santé physique et à la protection de la santé mentale.

Plusieurs travaux ont été menés entre la DRH et la F3SCT :

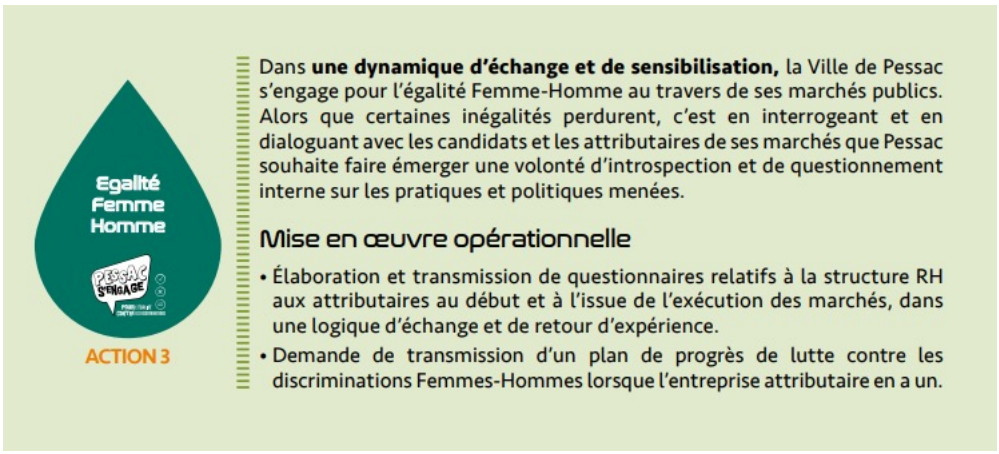
- un plan « bruit » auprès des personnels de l'enfance, direction où l'on retrouve 88 % de femmes ;

- un travail d'analyse sur les accidents du travail ayant des impacts importants, afin de mettre en place des actions correctives ou de prévention, telles que la mise en place de matériels ou équipements ou des aménagements d'espaces.

Égalité dans les marchés publics

En 2022, la Ville de Pessac s'est dotée d'un Schéma de promotion des achats socialement et écologiquement responsables (SPASER), un ensemble de lignes directrices présentant les objectifs que la collectivité se propose d'atteindre au terme d'une durée déterminée. Il s'agit d'une obligation, depuis le 1er janvier 2023, dès lors que le montant annuel des achats d'une collectivité dépasse 50 millions d'euros annuels. La Ville de Pessac a décidé de s'engager avec seulement 12 M€ de dépenses par an.





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'actions triennal dans le but d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Adopté 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.

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**

Depuis 2020, la Ville a intégré dans son plan de formation **des sessions « 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 août 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, Marine PLANCHON et Stéphanie MARTIN du PUYTISON, juristes de formation.

Elles peuvent être saisies sur une boîte mail dédiée : deontologue@mairie-pessac.fr.





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 ?

Comme chaque année, nous notons que les tendances constatées dans les effectifs de la Ville de Pessac n'échappent pas aux tendances structurelles qui caractérisent la société française : stéréotypes de genres dans les métiers par exemple.

Néanmoins, plusieurs points saillants sont à noter en 2023 :

- À Pessac, les femmes sont très représentées dans les postes de direction, que ce soit au niveau de la direction générale (3 femmes pour 1 homme), des postes de direction (9 femmes pour 7 hommes) ou encore chez les responsables de service (20 femmes pour 8 hommes) ;

- On peut dire que l'aménagement du temps de travail à la Ville et au CCAS de Pessac a eu un impact positif sur l'équilibre vie professionnelle/vie privée (TTA et semaine de 4 jours et demi). En effet, on peut mettre en corrélation le faible recours aux temps partiels (31 femmes pour 770 agents), favorisant ainsi la carrière des femmes et leurs niveaux de rémunération ;

- Enfin, la loi du 19 juillet 2023 visant à « renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique » a instauré l'indice égalité, dans un souci de transparence et d'égalité femmes/hommes. La Ville de Pessac a obtenu le score de 89 sur 100, soit bien au-dessus du minimum requis de 75 sur 100.

Ces résultats sont encourageants et seront traduits en 2025 dans le nouveau plan d'action triennal.



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.

Les projets présentés dans ce volet portent sur l'année 2023 ou sur l'année 2023-2024, en fonction du calendrier des directions.

Politique de l'enfance

Le 28 novembre 2019, le ministre de l'Éducation nationale et de la jeunesse et la secrétaire d'État en charge de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations ont signé une convention pour l'égalité dans le système éducatif. Celle-ci **engage, pour une durée de cinq ans, tous les ministères ayant la responsabilité de politiques éducatives :** enseignement supérieur, recherche et innovation, armées, culture, agriculture et alimentation. Elle désigne comme objectif prioritaire l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif (2019-2024).

Localement, 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.

• Actions menées dans le cadre des parcours éducatifs pessacais

Plusieurs actions ont abordé la question de l'égalité des genres de façon ludique, avec différents supports pédagogiques :

- La médiathèque Jacques Ellul a mené le projet « Filles/garçons, vivre ensemble » : les élèves ont été amenés à réfléchir aux relations garçons/filles à travers la découverte de littérature adaptée à leur âge (albums, romans, BD et documentation), à s'exprimer sur ce sujet et plus largement à questionner les stéréotypes. Les classes participantes se sont retrouvées pour un temps d'échange et de partage des productions et des divers questionnements.

Ce sont plus de 100 élèves de 3 écoles différentes qui ont présenté à tour de rôle leurs travaux : écrits, BD, réalisations créatives et ludiques. Ces productions ont été exposées pendant les vacances scolaires estivales à l'espace Jeunes de la médiathèque. Deux représentantes de la direction du développement social urbain (DDSU) étaient présentes pour dynamiser les échanges et favoriser les débats. La rencontre s'est terminée par une lecture d'album.



- La direction du développement social urbain a proposé le projet « Tous libres et égaux » : utilisation de l'exposition « Madame Ours et Monsieur Ours » mettant en scène un ours dans différentes situations : (en train de lire le journal, de faire à manger, de bricoler, de repasser...). Les élèves ou les enfants devaient répondre aux questions suivantes : qui est-ce ? Madame Ours ? Monsieur Ours ? ou bien les deux, car les deux peuvent faire cette activité ? 100 élèves de cycle II ont bénéficié de cette action.

- la direction de la communication a porté l'action « mon image, j'en prends soin, et celle des autres, je la respecte ! » : l'objectif de l'action est d'outiller et de sensibiliser les élèves à l'importance de leur image et au respect de celle des autres. Respecter autrui/respecter l'intégrité de la personne et prendre conscience des enjeux civiques de l'usage du numérique. 225 élèves de CM2 ont bénéficié de cette action.

- la direction de l'enfance a mis en place l'action « découverte de ma Ville et des institutions ». Le but de cette action est de faire connaître aux enfants les valeurs, les principes et les symboles de la République. L'objectif est de permettre aux enfants de devenir des citoyens, en reconnaissant la valeur de tous (filles/garçons) dans la vie démocratique. 100 élèves de cycle III ont bénéficié de cette action.

• Zoom sur le projet « Graines de Championnes »

5 écoles des quartiers prioritaires de Pessac ont participé au dispositif « Graines de championnes », encadré par les éducateurs professionnels de l'Entente Pessac Basket Club. Ce dispositif :

- a pour but d'inciter les jeunes filles des quartiers Politique de la Ville à pratiquer une activité sportive ;
- permet de découvrir leur potentiel et de les mettre en lumière ;
- peut servir de prémices à l'intérêt pour la section sportive du collège François Mitterrand.

L'intervention a eu lieu sur la pause méridienne. Une centaine de filles du CE1 au CM2 ont participé, certaines se sont même inscrites ensuite au club de basket et, de façon générale, les filles ont investi un peu plus les espaces de jeux sportifs.

• Zoom sur une fresque collective pour célébrer le vivre-ensemble

Cette fresque est une œuvre murale réalisée par toute la communauté éducative et par tous les enfants de l'école Pierre Castaing sur un mur principal de 22 mètres de long et d'un mur adjacent de 7 mètres sur 3 mètres de haut. Cette initiative a permis aux enfants de s'investir directement au sein de leur cadre de vie scolaire et périscolaire. Reprenant des thèmes d'actualité, qui tiennent à cœur aussi bien aux adultes qu'aux enfants, tels que la mixité, le vivre ensemble, l'égalité filles-garçons, le développement durable, le respect de la planète ou la problématique de l'eau, des dessins ont été imaginés en s'inspirant d'artistes connus, tels que Vincent Van Gogh, Niki de Saint Phalle ou Keith Haring. Les enfants ont inséré des phrases incarnant le vivre ensemble : « peu importe la couleur de la peau, le plus important est la valeur du cœur », « nous sommes tous uniques et au fond de notre cœur nous sommes tous pareils », « nous sommes tous merveilleusement imparfaits », « tous égaux, respectueux et heureux », « mieux s'écouter pour mieux s'entendre », etc.

Un projet fédérateur : 9 classes, 206 élèves, 9 enseignants, 3 assistantes de vie scolaire, 6 agents et 6 animateurs ont participé au projet et à l'élaboration de la fresque en peinture.

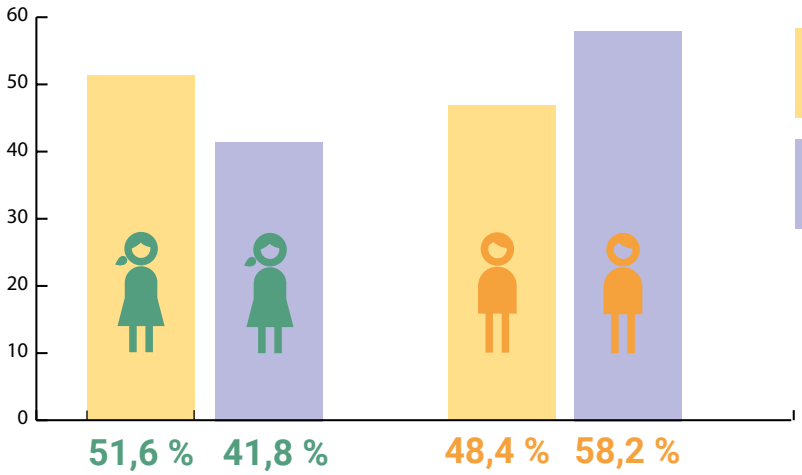


Politique jeunesse et vie étudiante

• 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.



Adhésions 2022/2023
Pessac Animation :
397 inscrits

Adhésions 2023/2024
Pessac Animation :
225 inscrits

De nombreux changements dans l'équipe d'animateurs (départs, turn over important) ont engendré une baisse des effectifs et une augmentation importante de la proportion de garçons.

Les activités proposées se sont orientées davantage sur les sports (effet JO et e-sports) et les jeux vidéo, même si certaines activités culturelles comme le cinéma restent mixtes.

Un seul séjour a été organisé en avril à St Lary, avec 6 jeunes (4 garçons et 2 filles).

• 12-25 info jeunes

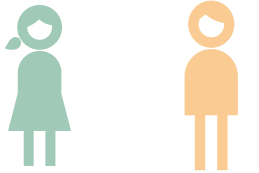
En 2023, **56,4 % des 872 jeunes** qui poussent la porte du 12-25 sont des filles.

Stages de 3ème

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

Lors des inscriptions, le 12-25 est vigilant à la parité.

Les métiers ou services sont proposés de la même façon à tous les jeunes, quel que soit leur genre, même s'il est à constater que les jeunes s'orientent plus vers les métiers genrés : les filles vers l'accueil ou les métiers du soin et les garçons vers les métiers autour du sport.



12
50 %

12
50 %



Révision brevet

Des ateliers de révision du brevet sont proposés aux élèves de 3e ayant besoin d'accompagnement pour réviser les mathématiques, les sciences et le français.

Le constat du 12-25 est un besoin renforcé en français pour les garçons et en mathématiques pour les filles. Ce constat s'explique par les stéréotypes de genre véhiculés par la société (les parents, les enseignants…), selon lesquels les garçons seraient plus doués pour les mathématiques que les filles. Cette perception stéréotypée affecte de manière drastique les choix d'orientation des élèves.

30 60 %

18 40 %

Café des parents

La Ville de Pessac organise pour les parents d'adolescents des temps de rencontre animés par un professionnel spécialisé dans un domaine. Tous les thèmes qui concernent les jeunes peuvent être abordés : sexualité, stress, harcèlement, autorité, sociabilisation, réseaux sociaux, pratiques à risque, etc.

45 90 %

6 10 %

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.

Le 12-25 est labellisé So Mobilité.

11 73 %

4 27 %

Dispositif BAFA

La Ville de Pessac propose une aide pour celles et ceux qui souhaitent passer leur Brevet d'Aptitude aux fonctions d'animateurs (BAFA), en offrant aux jeunes un financement pour la formation générale et en proposant aux candidats un stage dans l'un des centres de loisirs de la Ville de Pessac.

13 65 %

9 35 %

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.

En 2023, 9 projets sur 16 étaient portés par des filles, soit presque 60 %.



Meet and Like

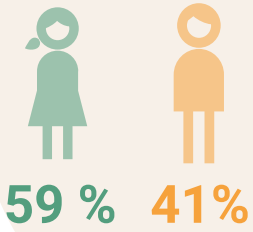
Sur ce dispositif, environ 180 étudiants ont été touchés directement pour l'ensemble des évènements organisés. **Sur ces 180 étudiants, 116 étaient des femmes (65 %),** d'au moins une vingtaine de nationalités différentes.

Premiers feux

À l'occasion du concours littéraire premiers feux l'année dernière, dans la catégorie « nouvelle » réservée aux lycéens pessacais, ce sont 13 candidats qui ont été sélectionnés, dont 10 filles (75 %). Deux filles ont été lauréates.

Opération « Mon Job »

Le mercredi 26 avril 2023, « Mon Job, cet été ou toute l'année » a permis aux jeunes entre 18 et 25 ans d'accéder à des stands dédiés au recrutement, au droit du travail et à l'international, d'ateliers pitch et simulation d'entretien et d'un atelier rédaction de CV et de lettre de motivation (également proposé du 18 au 21 avril au 12.25, sur RDV).







• PAMA (Pratiques Artistiques et Musicales Accompagnées)

PAMA est une structure du service jeunesse de la Ville de Pessac chargée d'accompagner les jeunes dans leurs pratiques de musique. Basé à l'Écho Studio, le local est composé de 3 studios de répétition, d'un studio d'enregistrement, 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 exprimer leurs envies artistiques par la musique. PAMA est ouvert aux jeunes de la métropole de 12 à 25 ans.

Sur l'année 2023/2024, PAMA comptait 202 adhérents et adhérentes, dont :

74 % (149) **25 %** (53) (respectivement 81 % et 17 % en 2022/2023)

À noter que PAMA intervient aussi dans les établissements scolaires, centres de loisirs et sociaux, où le public touché est plus mixte en termes de genres, mais ces jeunes ne sont pas comptés dans les adhérents et adhérentes.



	2019	2020	2021	2022	2023
Ensemble des adhérents	135	91	134	174	149
femmes	26	10	19	29	53
	26 %	11 %	19 %	17 %	25 %



Programmation

PAMA propose toujours une programmation dans laquelle au moins une musicienne doit être présente sur scène à chaque concert (sauf cas très spécifique).
Dans la programmation concerts/soirées sur l'année 2023/2024 :

- **50 groupes** sont passés par PAMA (répétitions, accompagnement) : **40 % de leader féminin et 60 % de leader masculin.**
- **257 musiciens et musiciennes** se sont produits avec PAMA : **31 % de femmes et 68 % d'hommes.**

Ainsi, à PAMA, en termes de lead : 39 % de groupes avec lead féminin pour 60 % de groupes avec lead masculin. Il est à noter qu'à titre de comparaison, d'après le dernier rapport du CNM de 2023, seuls 17 % de groupes avec lead féminin ont joué sur scène en 2019 dans les grandes scènes de musiques actuelles.

Équipe PAMA

L'équipe « fixe » de PAMA est paritaire avec 2 hommes et 2 femmes.
L'équipe « agrandie » lors des concerts et événements était cette année aussi bien équilibrée, peut-être avec plus de femmes que d'hommes.

Enfin, 2 futures techniciennes, actuellement en études sur la technique son, sont régulièrement embauchées lors des vacations sur les concerts. L'objectif est de montrer que les femmes ont leur place dans les coulisses, en plus de la scène. Le milieu de la technique étant très majoritairement masculin, le but est aussi de favoriser l'insertion des femmes dans ce domaine.

Améliorer l'accueil des femmes dans le studio et sur nos événements



PAMA est attentif aux conditions d'accueil des femmes à l'Écho Studio en étant vigilant aux comportements sexistes des utilisateurs et utilisatrices du studio.
PAMA propose par exemple des protections hygiéniques en libre accès dans les sanitaires, afin de lutter contre la précarité menstruelle. Des protections hygiéniques sont également proposées lors des concerts dans la salle du Royal.
Lors des événements, l'équipe de PAMA, ainsi que les groupes et les associations qui coorganisent les concerts **sont sensibilisés à l'accueil des victimes de violences sexistes et sexuelles.** Une communication est d'ailleurs affichée à chaque événement.

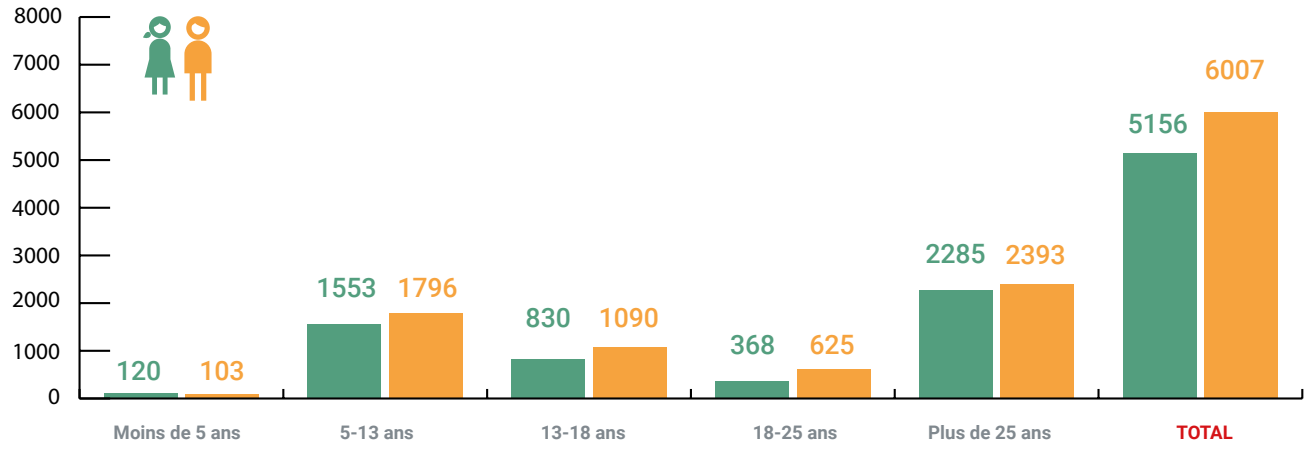


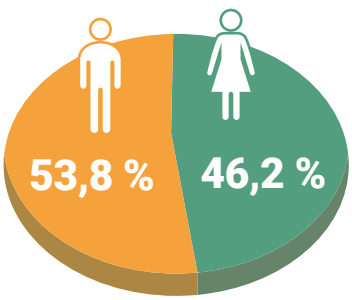


Politique sportive

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

• Répartition du nombre de licenciés dans les clubs pessacais pour la saison 2022/2023





Les femmes licenciées en clubs et associations sportives représentent, sur l'année 2022/2023, **46,2 %** (5 156 personnes), contre **53,8 % pour les hommes** (6 007 personnes). Le pourcentage de femmes est quasiment le même que l'année 2021/2022 (46,32 %), mais a diminué par rapport aux années 2020/2021 (48,82 %) et 2019/2020 (47 %).

• Répartition des présidentes et présidents de clubs sportifs sur la saison 2022/2023

En ce qui concerne les présidentes et présidents de clubs, la tendance reste moins favorable aux femmes également. **La part des femmes présidentes était de 23 % en 2022/2023.** Elle a diminué par rapport aux années précédentes : 25 % en 2021/2022, 30 % en 2020/2021.

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.

À l'occasion de la **Journée internationale des droits des femmes le 8 mars 2023**, la Ville de Pessac a organisé une semaine sur la thématique **Femmes et sports**. À cette occasion, diverses actions et animations ont été programmées. Cette manifestation a pour objectif de mettre en lumière les sportives, et plus particulièrement les sportives pessacaises, mais aussi de lutter contre les clichés, idées reçues et autres freins qui pourraient s'opposer à la pratique sportive des femmes dans tous les domaines.



Remise des trophées femmes et sports © Crédit photo : M. S.-L.

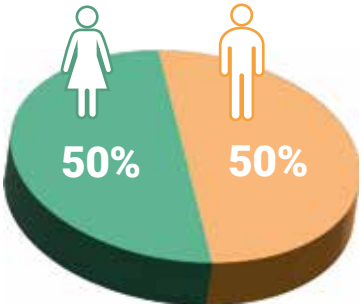
Politique Culturelle

• Spectacle Vivant

La question de l'égalité entre les femmes et les hommes est présente de façon générale et systématique dans le projet culturel mis en œuvre.

Cette année, l'intention a été de sensibiliser les personnes au regard porté par notre époque sur la place encore à réaffirmer de la femme au sein de la société contemporaine, via les spectacles de la saison culturelle et les différentes actions de médiation proposées. La Ville a accueilli plusieurs spectacles mettant en avant des portraits de femmes, comme *Le Montespan* avec Salomé Villiers sous les traits de Madame de Montespan, Molière 2022 dans la catégorie révélation féminine et adaptatrice de cette pièce, ou encore *En attendant Bojangles* sous la direction de Victoire Berger Perrin.

Ainsi, pour cette saison 2023/24, au travers d'une politique volontariste en faveur de la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations, la direction s'est mobilisée autour de cette question et des enjeux qu'elle sous-entend.



L'observation des pratiques en interne 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, sur la saison culturelle, **une attention particulière a été à nouveau donnée à l'accueil de compagnies dirigées par des femmes. Ainsi, sur la saison 2023/2024, un quart (25 %) des directions artistiques (metteur en scène, chorégraphe…) sont assurées par des femmes.** Un ratio porté à 50 % si l'on inclut les mises en scène « mixtes » femmes-hommes.

Sur le festival jeune public « Sur un petit nuage » (décembre 2023), autre temps fort de l'année, une attention particulière a également été portée à l'accueil de compagnies artistiques dirigées par des femmes : presque la moitié (40 %) des spectacles.

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



©Jennifer Lescouet

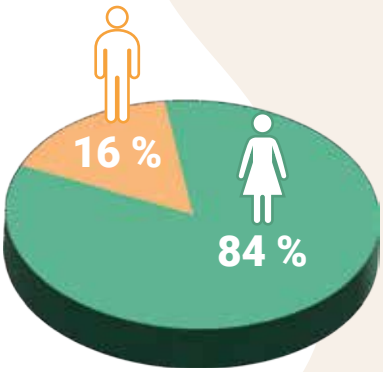
• Répartition des achats à la billetterie Culture Pessac – Saison culturelle 2023/2024

Les données révèlent une nette prédominance des femmes parmi les usagers de la billetterie Culture Pessac pour la saison culturelle 2023/2024, avec **84 % des billets achetés par des femmes**, contre seulement 16 % par des hommes.

Cette tendance n'est pas un simple reflet d'un déséquilibre, mais une opportunité de valoriser et d'accompagner les femmes dans leur rapport à la culture.

Elle montre que la programmation de la Ville, en captant l'intérêt d'un public féminin majoritaire, répond à une réelle demande et joue un rôle essentiel dans l'épanouissement des femmes à travers l'accès à la culture.

Ensuite, il est important de souligner que la participation des femmes à la culture contribue à leur épanouissement personnel et à leur émancipation. Les sorties culturelles, qu'elles soient des spectacles, des expositions ou des conférences, offrent aux femmes des occasions de s'enrichir intellectuellement, de développer un esprit critique et de s'ouvrir à de nouvelles perspectives. En créant une programmation diversifiée et inclusive, la Ville de Pessac joue un rôle clé dans la construction d'une société où les femmes occupent pleinement l'espace public et accèdent à la culture dans toutes ses dimensions.



• Focus sur l'équipe de direction

Cette année, l'équipe de direction est exclusivement féminine avec 1 directrice, 1 assistante de direction communication, 3 cheffes de service et 1 responsable de projet.

• Focus sur le 33e festival du film d'histoire

Un jury paritaire composé de 3 Pessacaises et 3 Pessacais.

• Lecture publique

En tant que lieux d'accueil et d'accès à la culture pour toutes et tous, la médiathèque et la bibliothèque de la Ville de Pessac ont un rôle structurant à jouer dans la promotion de l'égalité femme/homme. Cette sensibilisation prend de nombreuses formes :

- **acquisition, médiation et mise à disposition de collections** abordant les thématiques de lutte contre les stéréotypes et de promotion de l'égalité des sexes ;

- **mise en place d'actions culturelles** spécifiquement autour de la question de l'égalité femme/homme, ou bien d'animations permettant des liens avec des valeurs centrales au vivre-ensemble ;

- **accueil indifférencié entre tous les publics**, femmes et hommes, initié dès le plus jeune âge à travers de nombreux accueils de classe de toutes les écoles de la Ville de Pessac.

• Action culturelles directement liées à l'égalité

- « Comité fille-garçon » à la médiathèque Jacques Ellul : dans le cadre du PEP, qui associe des structures associatives, l'Éducation nationale et les équipes enseignantes, les classes sont invitées à participer à un comité de lecture d'albums, de romans, de BD et de documentaires sur la thématique « filles et garçons, vivre ensemble » (Cf. page 21).

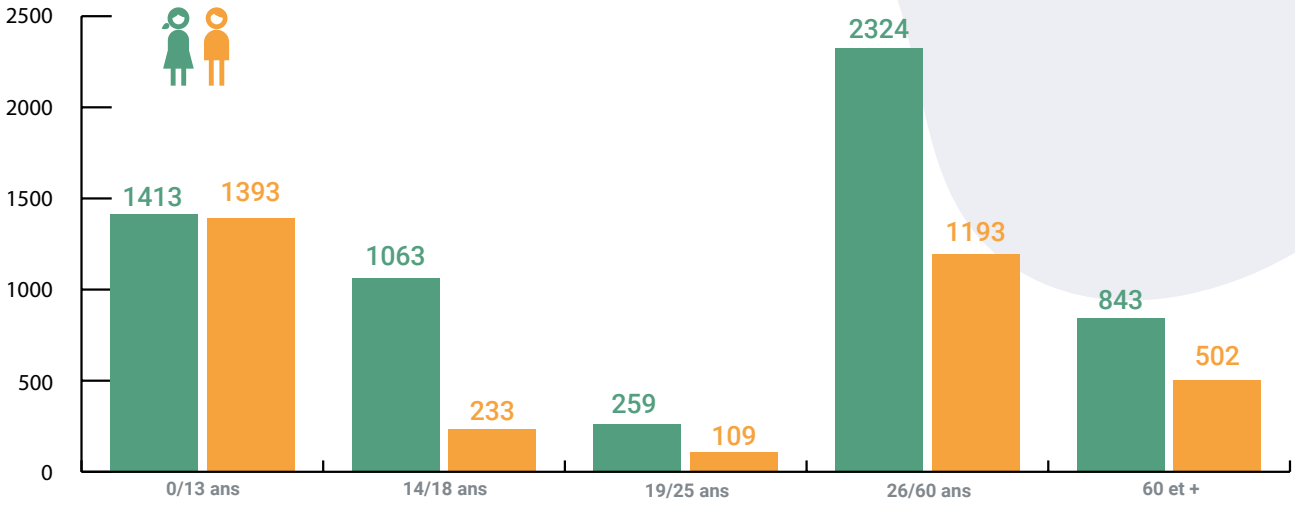
- Nuit des bibliothèques autour du sport et de l'olympisme : nombreuses animations et propositions artistiques permettant de décloisonner la pratique sportive et de mettre en avant le sport féminin.

- Nuit de la lecture avec finale locale des Petits Champions de la lecture : grand jeu de lecture à voix haute pour des enfants de 10-12 ans, ayant pour objectif d'inciter à la prise de parole en public et à l'affirmation de soi à travers une interprétation personnelle des textes déclamés.

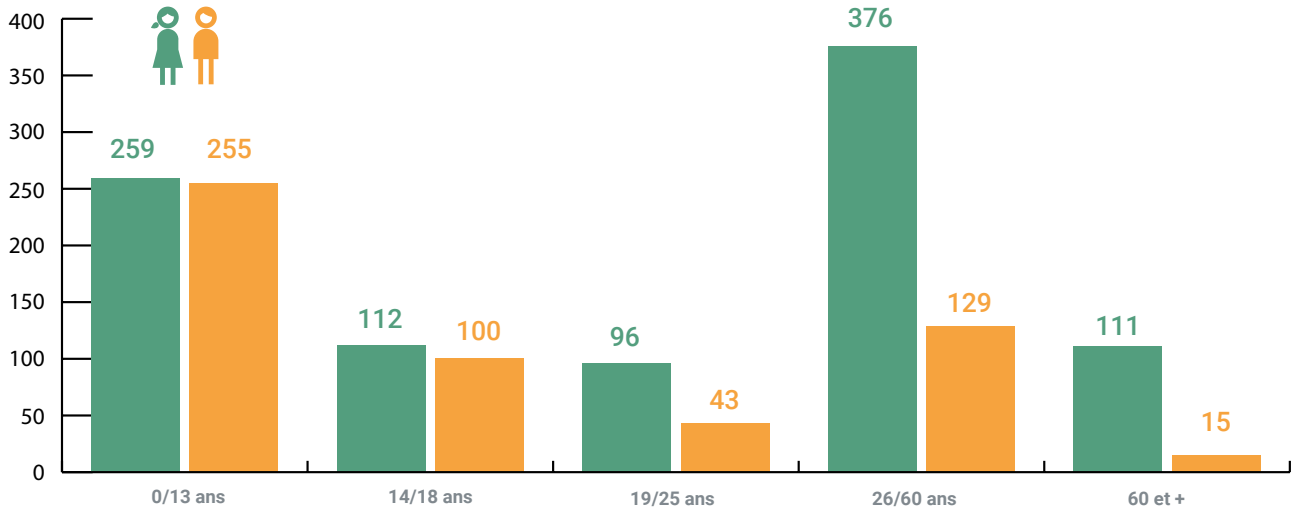
• Accueil indifférencié

Si, à l'échelle nationale, les usagers des médiathèques sont majoritairement des femmes, un travail important de sensibilisation auprès des scolaires est mené chaque année par les bibliothécaires. Grâce à cette sensibilisation, au lien tissé avec les familles et au partenariat avec les écoles, la fréquentation des deux établissements de lecture publique de la Ville de Pessac est paritaire pour les enfants de moins de 13 ans.

Médiathèque Jacques Ellul



Bibliothèque Pablo Neruda



À ces chiffres de fréquentation s'ajoute la venue de scolaires permettant d'éveiller les plus jeunes, indistinctement de leur genre, à la lecture et ainsi leur donner accès à des ouvrages remettant en cause les stéréotypes :

- 190 accueils de classes à la médiathèque Jacques Ellul, issues de toutes les écoles de la ville.
- 115 accueils de classes à la bibliothèque Pablo Neruda, issues en priorité des écoles du quartier.

Patrimoine

Dans le domaine du patrimoine, la programmation de la Ville vise à assurer un accès équitable à un panel d'activités : balades, visites guidées, ateliers créatifs, ludiques et éducatifs, expositions, conférences thématiques. Destinée à toutes et à tous, l'offre programmatique s'inscrit ainsi dans une démarche inclusive qui promeut la diversité.

Transmission de la mémoire : une démarche plus cohésive

Dans ce paysage, la transmission de la mémoire se présente comme un levier culturel susceptible de dessiner les contours d'un patrimoine en devenir, plus cohésif.

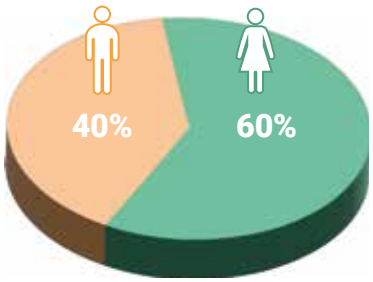
Promotion de l'égalité femmes/hommes : une approche intégrée à la programmation

L'égalité entre les femmes et les hommes est intégrée dans cette approche, notamment par la mise en lumière des Pessacaises et Pessacais qui ont joué des rôles déterminants dans l'histoire locale et parfois nationale. Ces figures historiques sont célébrées pour leur impact et leur contribution significative à la vie de la commune et à son rayonnement.

Partenariats : un engagement partagé

Au-delà des experts (guides, historiens, spécialistes), le service patrimoine anime un réseau de bénévoles composé de membres d'associations et d'habitants activement impliqués dans la vie culturelle locale. Cette dynamique collaborative promeut également l'égalité entre les sexes. Elle a permis l'émergence d'un parcours dédié au matrimoine, « Empreintes de femmes » et la création d'une balade thématique sur les rôles des femmes pendant la guerre de 1914/1918.

Statistiques fréquentation femmes/hommes : une audience majoritairement féminine



L'équipe du service patrimoine

Tout au long de l'année, le service est géré à plein temps par une femme. Du printemps à l'automne, cette cheffe de service encadre deux agents saisonniers dévolus à l'accueil de la Forêt du Bourgailh.

Cette année, cette équipe était composée d'un homme et d'une femme.

Mission relations internationales

Du 10 au 12 février 2023, Pessac a accueilli « Las Pingüinas », l'équipe féminine de rugby de Burgos (ville jumelée avec Pessac), qui évolue en ligue régionale. Le match amical contre l'équipe féminine de Pessac Rugby s'est tenu le samedi 11 février au stade du Chiquet. Ce fut une belle occasion de mettre à l'honneur ces deux clubs de rugby féminins.

Emploi et économie

• Demandeurs d'emploi sur la commune - décembre 2023

Pour les catégories ABC : 4 099 demandeurs d'emploi sur la commune.

Typologie des demandeurs d'emploi cat. A B C - décembre 2023

	Femmes	Hommes	Total
Demandeurs d'emploi	**2 051**	**2 048**	**4 099**
Âgés de moins de 26 ans	**302**	**348**	**650**
Âgés de 26 à 49 ans	**1 220**	**1 176**	**2 396**
Âgés de 50 ans et +	**529**	**524**	**1 053**
Inscrits depuis - de 12 mois	**1 202**	**1 256**	**2 458**
Inscrits depuis 12 mois et +	**849**	**792**	**1 641**
Dont inscrits depuis 24 mois et +	**484**	**409**	**893**
Bénéficiaires du RSA	**226**	**259**	**485**
Bénéficiaires obligation d'emploi	**175**	**174**	**349**
Pas ou peu formés	**211**	**275**	**486**
CAP/BEP	**358**	**529**	**887**
Bac	**379**	**397**	**776**
Supérieur au Bac	**1 028**	**776**	**1 804**
Résidents QPV	**409**	**466**	**875**

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

	Femmes	Hommes	Total	Femmes
PLIE des sources	**242**	**148**	**390**	**62 %**
Mission Locale des Graves	**418**	**471**	**889**	**47 %**
Ville de Pessac Direction Emploi, commerces et artisanat Accueil individualisé	**200**	**171**	**371**	**54 %**
Actions pour favoriser la rencontre avec l'entreprise (simulation d'entretiens, job-datings etc…)	**624**	**678**	**1 302**	**48 %**
Atelier de français langue étrangère espace social la Châtaigneraie	**71**	**26**	**97**	**73 %**

En 2023, une diversité de job-datings a permis de mettre en avant les filières dont les métiers sont plutôt dits féminins : autonomie, sanitaire et social, filières du tertiaire, mais également des métiers plutôt dits masculins comme l'industrie, le bâtiment pour emmener tant les femmes que les hommes à changer leur regard sur certaines professions et ouvrir leurs possibles. Plus de 1 300 personnes ont participé à ces évènements et ont pu rencontrer diverses entreprises.

Le Centre communal d'action sociale (CCAS)

• Service solidarités

Dans le domaine de l'action sociale, il est compliqué d'avoir un équilibre femmes/hommes. Néanmoins, des informations ciblées sont menées en direction des hommes.
Ainsi, depuis fin 2021, la direction des solidarités va à la rencontre des plus vulnérables, en effectuant des maraudes avec l'association Imagine demain. Les SDF rencontrés dans ce cadre sont à 99 % des hommes, il arrive quelque fois qu'une femme soit présente, mais c'est souvent la concubine d'un homme.
Toutefois, lorsqu'il s'agit pour la personne de bénéficier d'une élection de domicile pour faire valoir ses droits, les femmes sont elles aussi bénéficiaires de cette aide légale. Ainsi, les domiciliations ont bénéficié, en 2023, à 160 hommes, mais aussi à 75 femmes.
Pour tout le reste de l'activité, c'est la demande sociale qui détermine l'action du CCAS.
Le CCAS n'a pas d'entrée genrée pour l'accompagnement global qu'il réalise.

Interventions / bénéficiaires	Femmes	Hommes
Aides sociales facultatives : aides sur les fonds propres du CCAS	141	162
Instruction de dossiers d'aides légales : soutien financier pour compenser le handicap, le vieillissement	34	7

Le travail social vise, entre autres, l'inclusion. À ce titre, au travers des actions collectives que le CCAS propose, l'objectif est de mobiliser de la même façon les hommes et les femmes, et ce quelle que soit l'offre de service : cafés gourmandises, musicothérapie et ateliers de socio-esthétisme, atelier énergie, atelier impôts, information tarification solidaire. Ainsi, sur les 28 temps collectifs proposés en 2023, 8 hommes ont participé, y compris sur les ateliers bien-être.

• Service petite enfance

Au sein de la direction de la petite enfance, les équipes sont vigilantes et à l'écoute des enfants et des parents sur les questions d'égalité filles/garçons.

Ainsi, par exemple, le multi-accueil Serpentine s'est doté de livres abordant différents thèmes, comme le consentement ou les stéréotypes de genre. Ces ouvrages ont notamment été découverts grâce à la mallette pédagogique réalisée par la bibliothèque Pablo Neruda, qui intervient régulièrement dans les crèches.



Les professionnels échangent également avec les parents, notamment ceux qui ne souhaitent pas que leur enfant joue avec un jouet en particulier, car « non adapté à son genre ». Il est alors dit aux familles que les enfants peuvent jouer avec tous les jeux. Il en est de même concernant les émotions. En effet, le préjugé selon lequel « les garçons doivent être forts et ne pas pleurer » doit régulièrement être déconstruit.

• Service autonomie santé

Maison des seniors





46 femmes	**Accompagnements sociaux : 76** participants	**30** hommes
32 femmes	**Visites de convivialité : 46** participants	**14** hommes
531 femmes	**Fichier canicule : 816** participants	**285** hommes
5 318 femmes	**Fichier chocolat : 8 889** participants	**3 571** hommes
176 femmes	**Ateliers de prévention : 196** participants	**20** hommes
105 femmes	**Point accueil handicap : 199** participants	**94** hommes





529 femmes	**Ateliers : 609** participants	**80** hommes
856 femmes	**Festivités : 1 131** participants	**275** hommes
40 femmes	**Séjour : 50** participants	**10** hommes
44 femmes	**Conférences : 53** participants	**9** hommes
196 femmes	**Sorties culturelles : 235** participants	**39** hommes

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

Octobre rose, promotion pour le dépistage du cancer du sein

Programmée le samedi 21 octobre, la 10e édition pessacaise n'a pas pu se dérouler dans son intégralité, compte tenu des conditions météorologiques. Seuls les stands d'information et d'animation ont été maintenus dans l'espace Romy Schneider. Une quarantaine de personnes ont participé et ont pu rencontrer 9 associations différentes, dont 3 nouvelles structures : l'APAJH, Elixir de vie et une socio-esthéticienne. Le bilan de cette 10e édition reste compliqué à établir, la totalité de la programmation n'ayant pu être réalisée.



Le Bus du cœur des Femmes

En mai, le Bus du cœur des femmes a fait une escale à Pessac pour la 2e année. Cette opération, créée par la fondation « Agir pour le cœur des femmes », vise à proposer à des femmes en situation de vulnérabilité un repérage gratuit de symptômes cardiovasculaires et gynécologiques. Cette action, organisée par le CCAS, a accueilli, durant 3 jours, au sein du parc de Cazalet, 231 femmes qui ont bénéficié d'un parcours de soin cardiologique et gynécologique, 44 professionnels de santé et bénévoles et 4 agents de la CPAM. 281 personnes ont été accueillies. Le village santé était constitué de 14 associations différentes pour dispenser une information de 1er niveau.





Le Bus du Cœur des Femmes

du 23 au 25 mai 2023, Parc de Cazalet

Dépistage cardio-vasculaire et gynécologique.
Gratuit, inscription sur **pessac.fr**

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 de 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 2023, 23 chantiers collectifs ont été menés avec 92 jeunes dont 37 filles (40,2 %) et 23 chantiers individuels ont concerné 12 filles (52,2 %), soit un total de 115 jeunes et 42,6 % de filles ;
- par une intégration des femmes dans le dispositif de lutte contre les cambriolages avec 70 femmes sur les 218 habitants (39 secteurs), soit 32 % référentes volontaires du dispositif de participation citoyenne ;
- par la mise en place de chantiers éducatifs dans le cadre de la garde d'enfants permettant aux mères de participer à des sessions d'information ou de formation (partenariat Action jeunesse/Asti/France Horizon/ centre social de Saige/Csgtp). 9 jeunes filles ont été positionnées sur ces chantiers.

Mission accès aux droits

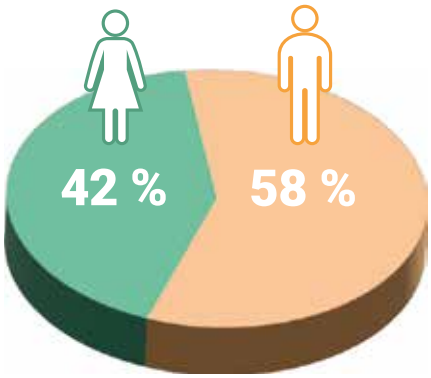


La Plateforme des Services au public, Maison du droit et de la médiation

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

En 2023, 58 % des usagers de la Plateforme étaient des hommes, pour 42 % de femmes. Depuis l'ouverture de la Plateforme, c'est la première année que la part des usagers hommes est plus importante. En effet, depuis toujours, les démarches effectuées auprès de la Plateforme sont faites plus par les femmes (en 2022 : 56 % de femmes et 44 % d'hommes). Cela correspond à 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 2023

Médiation citoyenne

La médiation citoyenne est un processus permettant de restaurer le dialogue et de chercher des solutions adaptées pour tout habitant de Pessac confronté à des litiges de la vie quotidienne ou à des relations conflictuelles (voisinage, consommation, incivilités...). En 2023, les médiateurs citoyens étaient au nombre de 8 : 5 femmes et 3 hommes.

La médiation citoyenne a donné lieu à 42 dossiers : 93 rendez-vous et a concerné 52 femmes et 41 hommes.



Zoom sur la permanence de la Maison de Simone

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

En 2023, l'association a accompagné 129 femmes.

Contact : maison.de.simone@numericable.fr / 06 59 39 13 27



En France, 103 féminicides ont eu lieu en 2023 par compagnons ou ex-compagnons :
- 85 femmes ont été tuées à leur domicile,
- 54 en contexte de séparation et/ou de violences connues (peu renseigné),
- 56 étaient mères.

Mission égalité

Depuis décembre 2015, la Ville de Pessac a développé la mission égalité qui s'est structurée progressivement autour de l'égalité et de la lutte contre les discriminations : une démarche interne en direction des services et agents de la Ville et du CCAS (formations, outils, soutien aux projets), mais aussi une démarche territoriale qui rassemble aujourd'hui une trentaine de partenaires.

Réseau Pessac s'Engage

Piloté par la mission égalité de la Ville de Pessac, le réseau Pessac s'Engage est composé de 45 structures membres se réunissant 3 à 4 fois par an pour échanger sur des pratiques, élaborer des outils et des actions, organiser des événements.

En 2023, le réseau s'est réuni 4 fois, rassemblant entre 35 et 50 personnes :

- février : présentation du rapport sur le sentiment de discrimination dans les QPV de la Métropole ;
- mai : présentation par l'Observatoire des inégalités du rapport annuel, et formation au Monopoly des inégalités ;
- décembre : 2 rencontres spécifiques sur les violences faites aux femmes, l'une animée par l'universitaire Greg Decamps, l'autre présentant les initiatives et ressources pessacaises (CIDFF, Maison de Simone, association étudiante MEUF, collège G. Philipe…).

Une mission d'évaluation de la démarche Pessac s'Engage a également été lancée fin 2023.



L'appui aux projets de territoire

La mission égalité s'inscrit dans une démarche durable de promotion de l'égalité et de la lutte contre les discriminations. Ainsi, elle accompagne les services en interne, mais également les établissements scolaires (de la maternelle au lycée), les associations… dans la mise en place de projets, d'actions concernant l'égalité au sens large.

Focus sur le violentomètre



Cet outil de sensibilisation est reconnu d'utilité publique dans la lutte contre les violences conjugales. Il permet d'interroger le degré de violence présent dans une relation de couple et d'estimer si la relation est saine (respect du consentement et de l'intégrité de la personne) ou comporte des violences (de tous types : physiques, psychologiques, économiques…). Il se présente sous forme d'une échelle colorée du vert au rouge détaillant ce qui relève ou non de violences avec trois catégories : « Profite », « Vigilance, dis stop ! » et « Protège-toi, demande de l'aide ». Grâce aux codes couleurs et à des exemples concrets de situations quotidiennes, le violentomètre aide à « mesurer » le degré de violences potentielles dans un couple.

Les outils de sensibilisation aux violences sexistes et sexuelles

En collaboration avec le Collectif Nous Toutes 33, 10 000 sacs à pain ont été distribués aux 18 boulangeries de Pessac, afin de sensibiliser sur les violences faites aux femmes le 8 mars 2023.

La boulangerie est un lieu de rassemblement et de vie très identifié et présent partout, dans tous les quartiers. S'associer à ce lieu, fréquenté par toutes les catégories sociales, permet d'amener un message d'information et de soutien aux femmes victimes de violences, même les plus isolées. En effet, la baguette de pain reste un aliment acheté quotidiennement, et son emballage peut devenir un instrument de prévention en aidant l'information à pénétrer au cœur des foyers et à toucher les personnes victimes et leur entourage, les invitant à parler et à se faire accompagner.

Sur ces emballages sont précisés les numéros utiles, nationaux et pessacais à appeler en cas de violence. Au dos est imprimé « le violentomètre ».



La Ville de Pessac a renouvelé l'opération de sensibilisation et prévention des violences faites aux femmes en partenariat avec la Maison de Simone en distribuant 8 000 marque-pages à la médiathèque, la bibliothèque Pablo Neruda, les librairies de la ville, les CDI des collèges et lycées, les centres sociaux, et Domofrance en a distribué à ses 3 800 locataires. Une diffusion en interne à l'ensemble des agents de la Ville et du CCAS est également proposée. Ces supports reprennent les contacts utiles et le violentomètre.

La DDSU est venue en appui de plusieurs événements en mars 2023 :



Comme chaque année, le centre social de Saige a proposé une **programmation variée autour du 8 mars**.

L'association MAMBOKO Mains Solidaires a proposé deux temps dédiés aux femmes :

Vendredi 10 mars 2023 : Journée défense et citoyenneté à destination des jeunes Pessacais et Pessacaises : échanges et témoignages de femmes exerçant dans les métiers de la défense.

Samedi 11 mars 2023, « Femmes d'impact » : forum et tables-rondes sur l'entreprenariat au féminin et témoignages de femmes ayant fait preuve de persévérance et de détermination face aux obstacles et préjugés rencontrés durant leur parcours de vie pour atteindre leurs objectifs professionnels.

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

La direction des sports a organisé une semaine sur la thématique « Femmes et sport » ayant pour objectif de mettre en lumière les sportives, et plus particulièrement les sportives Pessacaises, de lutter contre les clichés et les freins à la pratique sportive des femmes, et de favoriser la pratique sportive féminine.

Plusieurs expositions ont été installées autour du thème femmes et sport : « Sportives » par le Musée national du sport au Stade nautique, « Femme de rugby » par le photographe Antoine Dominique à l'Hôtel de Ville.

Durant toute la semaine, les clubs sportifs pessacais ont ouvert leurs portes aux femmes souhaitant venir tester leur discipline, en leur offrant la possibilité de venir accompagnées de leurs enfants.

En partenariat avec le centre équestre de Romainville et l'association la Maison de Simone, des séances de médiation animale avec des chevaux ont été proposées aux femmes victimes de violences conjugales, ainsi qu'à leurs enfants.

Un ciné-débat a été proposé aux collèges de Pessac au cinéma Jean-Eustache autour du film *Olga*, relatant l'histoire d'une gymnaste de 15 ans, tiraillée entre la Suisse et l'Ukraine.

Enfin, des interventions ont été animées par le Comité départemental olympique et sportif de Gironde (CDOS 33) au lycée Pape Clément autour de la thématique « Femmes et Sport, au-delà du cliché ».



La DDSU a accompagné toute l'année plusieurs projets autour de l'éducation à l'égalité :

- **Le film *Plus bas que Terre* sur le cyber harcèlement :** aide au financement, puis à la diffusion auprès de plus de 500 jeunes collégiens et lycéens.





- Quinzaine de l'égalité 2023 : focus sur quelques projets autour de l'égalité femmes – hommes

Programmation du spectacle : « Petite Pipelette et le grand malentendu »

Dans le cadre de la quinzaine de l'égalité, la compagnie « théâtre ouf » a présenté un spectacle qui traite de discrimination sexiste, de harcèlement, de stéréotypes, de différence et d'égalité. Il y a eu 2 représentations sur le temps scolaire (313 spectateurs enfants et adultes - 7 écoles) et 2 représentations sur le temps extra-scolaire (348 enfants, participation de tous les ALSH élémentaires).





Les Olympes de la Parole

Les 8 élèves du club égalité du collège Gérard Philipe ayant remporté le premier prix du concours des « Olympes de la parole », pour leur pièce de théâtre sur la place des femmes dans les processus de paix, ont présenté leur pièce et leur expérience à la bibliothèque Pablo Neruda devant 120 personnes.



Ma place dans la cité / tournoi de futsal féminin organisé par la Pessac Football Club

Le club participe, depuis sa création, à la promotion du football féminin, en accueillant toutes les filles souhaitant découvrir le futsal féminin, notamment les filles issues des quartiers prioritaires. Il a ainsi organisé, en novembre 2023, un tournoi ayant réuni 80 participantes.





LE SAVIEZ-VOUS

Lors du conseil municipal du 31 janvier 2023, deux nouvelles voies ont été renommées :

- la rue Olympe de Gouges
- la rue Alexandra David-Néel

#Pessac féminise ses noms de rue

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

À travers tous les projets portés par les directions de la Ville et du CCAS, on mesure combien les enjeux d'égalité femmes/hommes sont aujourd'hui intégrés dans les pratiques et les projets de la collectivité.

Une meilleure valorisation auprès du grand public reste à poursuivre.

Une réflexion sera menée pour intégrer à ce rapport les questions de lutte contre les discriminations et les actions promouvant la laïcité qui se développent beaucoup et viennent renforcer l'engagement de la Ville en la matière.



LEXIQUE

Discriminations : inégalité de traitement fondée sur un des 25 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



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 2024