Ville de
PESSAC

RAPPORT | 2025

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 Avancements d'échelon / grade et promotions

13 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

22 Politique jeunesse et vie étudiante

26 Politique sportive

28 Politique culturelle

33 Le Centre Communal d'action sociale (CCAS)

34 La direction du développement social urbain (DDSU)

41 **Conclusion de la deuxième partie**

42 Lexique

43 Contacts

ÉDITO

À l'heure où la question de l'égalité entre les femmes et les hommes s'impose comme un enjeu central de cohésion sociale et de justice, la Ville et le CCAS de Pessac réaffirment leur engagement en faveur d'une administration et d'un territoire toujours plus égalitaires. Le présent rapport, qui dresse un bilan des données de l'année 2024 ou scolaire 2024/2025, permet de mesurer les avancées réalisées, d'identifier les défis persistants et de tracer des perspectives pour l'avenir, dans un esprit de transparence et d'amélioration continue.

Ce rapport confirme une administration marquée par une forte féminisation (76 % des agents), une présence accrue des femmes aux postes à responsabilité (60 % des directions, 70 % des responsables de service), et des écarts salariaux maîtrisés, même si des disparités persistent, notamment en catégorie A.

Les actions menées illustrent notre volonté d'agir concrètement. La Quinzaine de l'égalité, les ateliers dans les établissements scolaires, les dispositifs en faveur de la mixité dans le sport et la culture, ou encore l'accompagnement des femmes victimes de violences, montrent que l'égalité se construit au quotidien, avec tous les acteurs du territoire.

Le prochain plan triennal 2026-2029, élaboré de manière participative, fixera de nouvelles ambitions. L'objectif reste clair : faire de Pessac un territoire où l'égalité n'est pas seulement un principe, mais une réalité vécue par toutes et tous.

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 31 décembre 2025
Source : INSEE

69 082 000 habitants

35 531 000

33 551 000

Les femmes représentent **51,5 % de la population en France** : elles sont près de **2 millions de plus** que les hommes.

56 % des ménages d'une personne (6 648 000) sont des **femmes.**

83,2 % des familles monoparentales (3 148 000) sont composées de **femmes seules avec enfants(s)**.

55,2 % des retraités sont des **femmes.**

Contexte pessacais



Ville de Pessac

66 874 habitants
(au 1er janvier 2025, année de référence 2022)

Répartition femmes/hommes
(année de référence 2022 sur population municipale)

35 173
soit 53 %

31 701
soit 47 %

57,7 % des ménages d'une personne (14 899) sont des **femmes.**

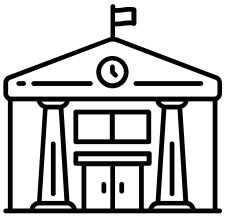
79,3 % des familles monoparentales (3 120) sont composées **de femmes seules avec enfant(s).**

58 % des retraités sont des **femmes.**

Dans la fonction publique territoriale[1]

61,5 %
de femmes

dont
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 61,5 %.** Elles représentent près de neuf agents publics sur dix dans les établissements communaux.
- **Les femmes sont moins nombreuses à occuper des postes de catégorie A + dans la FPT :** 53 % (contre 43 % dans la FPE et 55 % dans la FPH avec une moyenne de 44 % pour l'ensemble de la fonction publique).
- Parmi les agents de catégorie A, entre 2011 et 2023, **la part des femmes augmente de dix 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 70 % en 2023.
- **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.

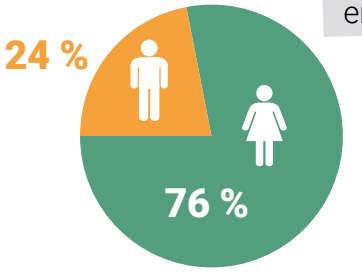
[1] Source : caractéristiques des agents de la fonction publique en 2023, direction générale de l'administration et de la fonction publique - Juillet 2025.

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 2024.

RÉPARTITION GLOBALE FEMMES/HOMMES (VILLE ET CCAS)



en **2024**

la Ville de Pessac et le CCAS comptent **774** agents = **589** + **185**

Le taux moyen de féminisation en 2024 est de 76 %. **Ce taux est stable sur les dernières années.**

VILLE DE PESSAC

454 (72,5 %) femmes — **172** (27,5 %) hommes

Total : **626** agents

CCAS

135 (91 %) femmes — **13** (9 %) hommes

Total : **148** agents

Répartition des effectifs femmes/hommes par tranche d'âge

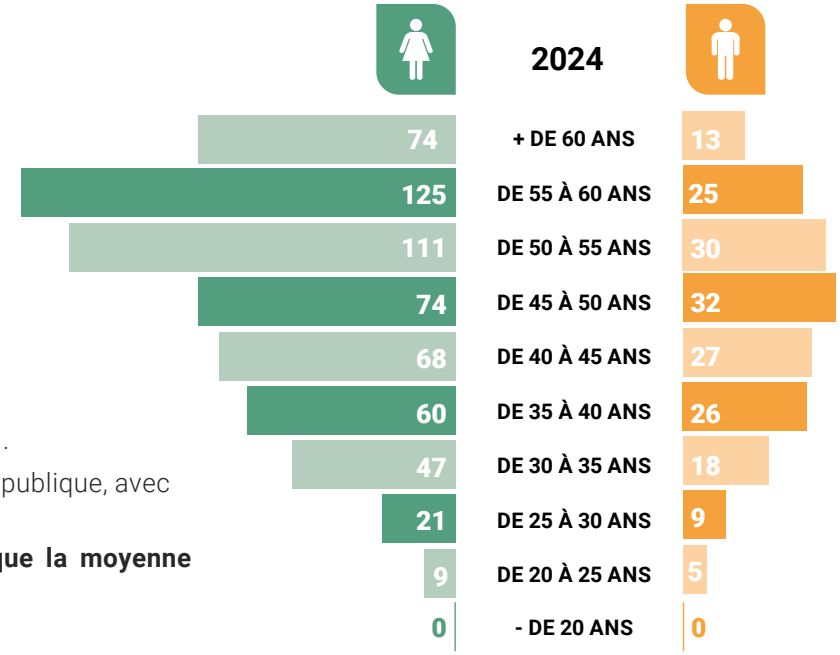
(Ville et CCAS)

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

En 2023, 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 FPT est le versant le plus âgé de la fonction publique, avec une moyenne d'âge de 46 ans.

À Pessac, les données correspondent puisque la moyenne d'âge des agents est de 47 ans.



Au niveau national, les écarts par catégorie hiérarchique sont faibles : les agents de catégories A et C ont en moyenne 46 ans, ceux de catégorie B, 45 ans. À Pessac, les agents de catégorie C ont en moyenne 47 ans alors que les agents de catégorie A sont plus âgés (48 ans) et les catégories B plus jeunes (45 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 2023, l'âge moyen augmente de deux ans.

À Pessac, cette pyramide démontre un réel enjeu à anticiper les départs des femmes de plus de 50 ans dans les prochaines années.

Les filières les plus âgées dans la FPT sont les filières « administrative » et « technique » (47 ans dans les deux cas), tandis que la filière la plus jeune est celle de « l'animation » (38 ans).

Effectifs Ville et CCAS par catégorie

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
FEMMES	65	73 %	71	71 %	453	77 %
HOMMES	24	27 %	29	29 %	132	23 %
TOTAL	89		100		585	

Le taux de féminisation au sein de la Ville et du CCAS de Pessac s'élève à 76 %, toutes catégories confondues.

L'analyse par catégorie (A, B et C) met en évidence les éléments suivants :

- **La catégorie A** affiche un taux de féminisation de 73 %, soit un écart limité de 3 points par rapport au taux global. Toutefois, cette différence doit être relativisée compte tenu du faible effectif concerné, la catégorie A ne comptant que 89 agents.
- **La catégorie B**, en revanche, présente un taux de féminisation plus faible, à hauteur de 71 %, soit 5 points en dessous du taux global. Cette situation s'explique notamment par la forte représentation masculine au sein de la filière technique, où les hommes constituent 75 % des agents de catégorie B.
- **La catégorie C** présente un taux de féminisation de 77 %, très proche du taux global. Cette donnée est particulièrement significative dans la mesure où la catégorie C regroupe à elle seule 585 agents sur un effectif total de 774, ce qui en fait la catégorie la plus représentée.

Répartition femmes/hommes Ville et CCAS par filière

	Administrative	Animation	Culturelle	Médico-Sociale	Police	Sportive	Technique
FEMMES	140	57	20	143	4	2	223
HOMMES	27	33	6	8	22	1	88
TOTAL	167	90	26	151	26	3	311

Les filières les plus féminisées au sein des collectivités sont la filière médico-sociale à 97 %, la filière sociale à 95 % et la filière administrative à 81 %. 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 soit 135 femmes).

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 (62 %)).

Effectifs Ville et CCAS par direction



Pour la Ville de Pessac

Direction	Femmes	Hommes	Total
Direction Générale	8	2	10
Communication	11	5	16
Culture	36	10	46
Transition écologique et bâtiments	8	7	15
Vie associative et évènementiel	5	12	17
Emploi, commerces et artisanat	4	2	6
Enfance	295	43	338
Ville au quotidien	12	8	20
Relations usagers	34	4	38
Sports, jeunesse et vie étudiante	14	50	64
Développement social urbain	8	2	10
Administration générale et organisation	7	/	7
Direction Sûreté, sécurité et prévention	9	25	34
Animation de la ville et participation	2	2	4
Services extérieurs à la Ville *	1	/	1
Total général	**454**	**172**	**626**
Total %	**73 %**	**27 %**	**100 %**

* agent du Comité des oeuvres sociales.

Certaines spécificités apparaissent selon les services, en lien avec les stéréotypes de genre propres aux métiers et aux filières :

- Les directions de l'enfance et des relations usagers se distinguent par une forte féminisation,

- Les directions des sports, de la jeunesse, de la vie étudiante ainsi que la police municipale présentent une prédominance masculine.

Toutefois, ces résultats doivent être interprétés avec prudence, certains pourcentages étant liés à des effectifs réduits.

Pour le CCAS de Pessac

Directions	Femmes	Hommes	Total
CCAS de Pessac*	3	1	4
CCAS de Pessac SAAD	31	5	36
Direction Autonomie Santé	25	3	28
Direction Petite enfance	63	3	66
Direction Solidarités	13	1	14
Total général	135	13	148
Total %	91 %	9 %	100 %

*agents aministratifs et encadrants du CCAS

> Le CCAS est majoritairement composé de femmes, ce qui s'explique par la prédominance de métiers relevant du « care » (soin et accompagnement), vers lesquels les femmes s'orientent plus fréquemment.



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	2	5	60 %	40 %
Directeur/Directrice	9	7	16	56 %	44 %
Responsable de service	19	8	27	70 %	30 %
Total général	31	17	48	65 %	35 %

À la Ville et au CCAS de Pessac, les femmes sont largement représentées dans les postes à responsabilité. En 2024, la direction générale affiche un taux de féminisation de 60 %, supérieur à la moyenne nationale des agents de catégorie A+ (53 %).

Les femmes représentent également 70 % des responsables de service.

Ces niveaux sont cohérents avec la forte féminisation globale des effectifs de la Ville et du CCAS, qui s'élève à 77 %.

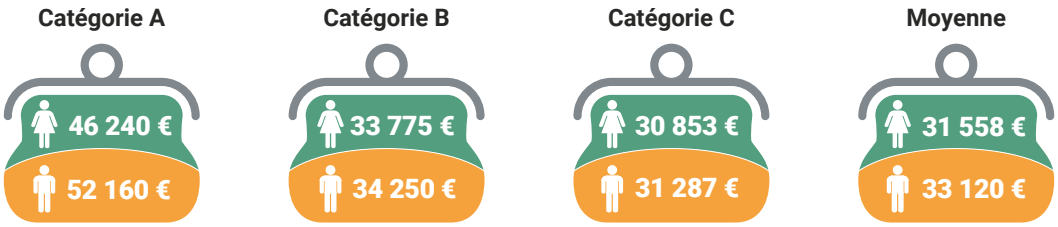
Enfin, si la part des femmes parmi les directeurs et directrices est légèrement inférieure (56 %), elles demeurent néanmoins majoritaires sur ces fonctions, avec 9 femmes pour 7 hommes.



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 2024



À Pessac, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes demeurent limités au sein des catégories C et B :

- En catégorie C, l'écart de rémunération s'élève à 434 € bruts annuels (contre 466 € en 2024), soit environ 36 € bruts mensuels, au détriment des femmes.

- En catégorie B, cet écart atteint 475 € bruts annuels (contre 545 € en 2024), correspondant à un différentiel mensuel de 40 € bruts, également défavorable aux femmes.

- En revanche, l'écart est plus marqué en catégorie A, avec une différence de 5 920 € bruts annuels (contre 5 383 € en 2024), soit près de 493 € bruts mensuels au détriment des femmes.

Cet écart s'explique notamment par l'intégration en catégorie A, à partir de 2019, des éducateurs de jeunes enfants et des assistants socio-éducatifs. Ces cadres d'emplois, majoritairement féminisés et relevant de la filière médico-sociale, présentent des niveaux de rémunération inférieurs à ceux d'autres filières, ce qui impacte à la baisse la rémunération moyenne des femmes de catégorie A.

Par ailleurs, les hommes de catégorie A sont peu nombreux, mais certains occupent des postes à forte responsabilité, ce qui contribue à relever la rémunération moyenne masculine dans cette catégorie.

Avancements d'échelon / grade et promotions

Pour la Ville de Pessac et le CCAS

Motifs	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes
Échelon	**280**	**85**	**365**	**77 %**	**23 %**
Grade	**37**	**11**	**48**	**77 %**	**23 %**
Promotion	**4**	**1**	**5**	**80 %**	**20 %**

Les données sur les avancements d'échelons et de grades montrent que 77 % des bénéficiaires sont des femmes, un chiffre proche de leur proportion au sein de la collectivité (76 %).
Concernant les promotions, 80 % des agents promus sont des femmes, ce qui dépasse légèrement leur part globale dans la collectivité (77 %).



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

	2022	2023	2024	2022	2023	2024
CATÉGORIE A	44	28	22	13	6	6
CATÉGORIE B	52	39	34	17	16	13
CATÉGORIE C	360	288	273	93	55	56
TOTAL GÉNÉRAL	456	355	329	123	77	75

Entre 2022 et 2024, on constate une forte baisse des arrêts pour maladie ordinaire.

Reclassements

En 2024, 14 personnes ont été en reclassement, toutes des femmes.



Congés parentaux et paternité

Pour la Ville de PESSAC

On comptabilise pour l'année 2024 :

- **5 hommes en congé paternité ayant pris l'intégralité des 28 jours,**
- **5 femmes en congé parental ou d'adoption.**



Le congé supplémentaire de naissance

Nouveau droit créé en 2026 pour les jeunes parents, le congé supplémentaire de naissance est un nouveau congé d'une durée maximale de deux mois qui s'ajoute au congé de maternité, de paternité ou d'adoption.

Concrètement, ce congé permettra à chaque parent de prendre jusqu'à deux mois de congé supplémentaire rémunéré à 70 % du salaire net le premier mois et 60 % le second mois.

Il pourra être pris sous la forme d'un mois, de deux mois ou de deux périodes d'un mois non consécutives.

Ce congé supplémentaire de naissance sera accessible dès le 1er juillet 2026 et vise à mieux accompagner les familles en favorisant le bon développement de l'enfant dans ses premiers mois et renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes.

Nombre de jours posés pour garde d'enfants par sexe

En 2024, **517 jours** enfants malades ont été posés, dont **482,5 jours** par **111 femmes** (soit 3,86 jours en moyenne par femme) et **88,5 jours** par **25 hommes** (soit 3,54 jours en moyenne par homme).

Temps de travail

Pour la Ville de Pessac et le CCAS

	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes
Temps complet	540	181	721	75 %	25 %
Temps partiel	30	3	33	91 %	9 %
Temps non complet	19	1	20	95 %	5 %
Total général	**589**	**185**	**774**	**76 %**	**24 %**

À Pessac et au CCAS, le recours au temps partiel reste très limité : seulement 4,3 % des agents (33 sur 774) sont concernés, dont 91 % de femmes.

Ce faible taux s'explique en partie par le dispositif de Temps de Travail Aménagé (TTA), qui permet aux agents d'adapter leur organisation du travail à leur vie personnelle. Chaque année, les agents peuvent choisir leur modalité de TTA : semaine de 4,5 jours ou semaine de 4 jours sur deux, en fonction des nécessités de continuité de service.

Par ailleurs, les femmes en temps non complet représentent 2,4 % des effectifs (19 femmes sur 774 agents), contre 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 **31/12/2024**

447
ont un CET ouvert et positif pour un total de 9 476 jours
soit **21,2 jours** en moyenne par agent.

136
ont un CET ouvert et positif pour un total de 3 652 jours soit
26,9 jours en moyenne par agent.

Formation Ville et CCAS de Pessac

En nombre de jours	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes
Catégorie A	224	50	274	82 %	18 %
Catégorie B	532	55	587	91 %	9 %
Catégorie C	648	860	1508	43 %	57 %
Total général	**1404**	**965**	**2369**	**59 %**	**41 %**

En 2024, les agents Ville et CCAS ont bénéficié de nombreuses formations.

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, **717 agents** Ville et CCAS ont suivi une **formation « lutte contre les discriminations »** ou **« propos et comportements sexistes et sexuels au travail »** représentant un total de 922 jours de formation.

Les formations « propos et comportements sexistes et sexuels au travail, repérer, réagir et prévenir » ont été ajoutées au plan de formation à partir de 2020 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
Comité technique	6	2	8	75 %	25 %
F3SCT*	5	3	8	63 %	38 %

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

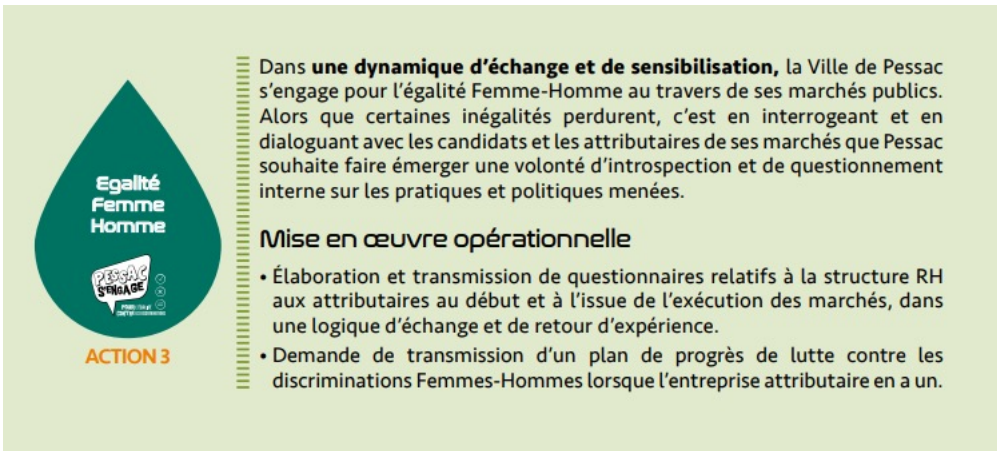


Anciennement CHSCT, la formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT) a pour mission de contribuer à l'amélioration des conditions de travail, à la sécurité des agents au travail, à la protection de la santé physique et à la protection de la santé mentale.

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 visant à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

À Pessac, le premier plan, adopté en décembre 2020, s'articulait autour de six axes :



À l'issue de ce plan, la mission égalité a souhaité associer les agents de la Ville et du CCAS à l'élaboration du prochain plan pour 2026-2029.

Dans le cadre d'un financement du Fonds pour l'égalité professionnelle, des ateliers collectifs, interactifs et participatifs ont été organisés. Ils combinaient apports théoriques de mises en pratique à travers des outils ludo-pédagogiques, destinés aux agents et aux encadrants.

Cette démarche a permis un travail de co-construction du futur plan d'action, afin qu'il reflète au mieux les réalités, les attentes et les pratiques des agents et des directions.

Le plan triennal pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2026-2029 sera finalisé au cours de l'année.

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**

En 2024, la Ville de Pessac s'est engagée contre les violences faites aux femmes et a apposé des affiches agrémentées du violentomètre dans la plupart des lieux accessibles aux agents et au public.



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 ?

Les données 2024 témoignent d'une dynamique positive et structurante en matière d'égalité femmes-hommes à Pessac.

Une collectivité marquée par une forte féminisation

La Ville et le CCAS affichent un taux de féminisation de 76 %, supérieur à la moyenne nationale (61,5 % en FPT). Cette tendance se vérifie dans toutes les filières, notamment médico-sociale (97 %) et administrative (81 %). La filière technique, traditionnellement masculine au niveau national, présente aussi un taux élevé, ce qui constitue une spécificité locale notable.

Une exemplarité en matière de postes à responsabilité

En 2024, les femmes occupent 60 % des postes de direction générale et 70 % des postes de responsables de service, dépassant les moyennes nationales. Elles représentent aussi 56 % des directrices, confirmant leur place centrale dans la gouvernance.

Des écarts de rémunération contenus, mais des vigilances à conserver

Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes restent limités dans les catégories B et C, mais s'avèrent plus marqués en catégorie A, en raison notamment de la surreprésentation des femmes dans des métiers du médico-social moins rémunérateurs. Ces constats invitent à une réflexion approfondie sur la valorisation des filières et des métiers traditionnellement féminins, ainsi que sur les mécanismes de progression professionnelle, dont les leviers dépassent le champ de l'action territoriale, relevant de décisions structurelles à l'échelle nationale.

Une politique volontariste de formation et de sensibilisation

La lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité figurent parmi les priorités du plan de formation de la Ville. Depuis 2015, plus de 700 agents ont bénéficié de formations sur ces thématiques, et des ateliers participatifs ont été organisés pour co-construire le prochain plan triennal pour l'égalité professionnelle (2026-2029). Ces initiatives, associant agents et encadrants, témoignent d'une démarche collective et inclusive, essentielle pour ancrer durablement les principes d'égalité dans les pratiques professionnelles.



2.0

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 2024 ou sur l'année 2024-2025, 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

Dans le cadre des parcours éducatifs pessacais 2024/2025, plusieurs actions ont abordé la question de l'égalité des genres de façon ludique, avec différents supports pédagogiques :

- La direction de l'enfance a mis en place l'action « découverte de ma Ville et des institutions » permettant aux enfants la découverte des valeurs, des principes et des symboles de la République, notamment l'égalité filles – garçons. 100 élèves de cycle III ont bénéficié de cette action.

- La médiathèque Jacques Ellul a mené le projet « Filles/garçons, vivre ensemble » (cf. partie « direction de la culture » page 32)

- La direction du développement social urbain a proposé le projet « Tous libres et égaux » (cf. partie « direction du développement social urbain » page 39)

- Action menée dans le cadre d'une mission d'un service civique à l'école élémentaire Montesquieu « Stop aux clichés - égalité filles/garçons » : la direction de l'enfance, conjointement avec la direction du développement social urbain, a recruté comme chaque année un service civique pour sensibiliser les enfants de l'école élémentaire Montesquieu à cette thématique.

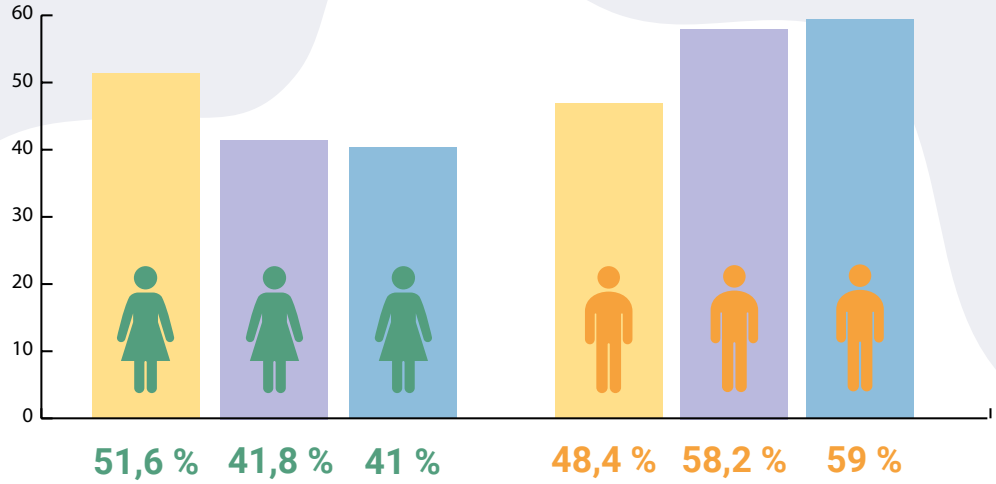


Politique jeunesse et vie étudiante

• 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

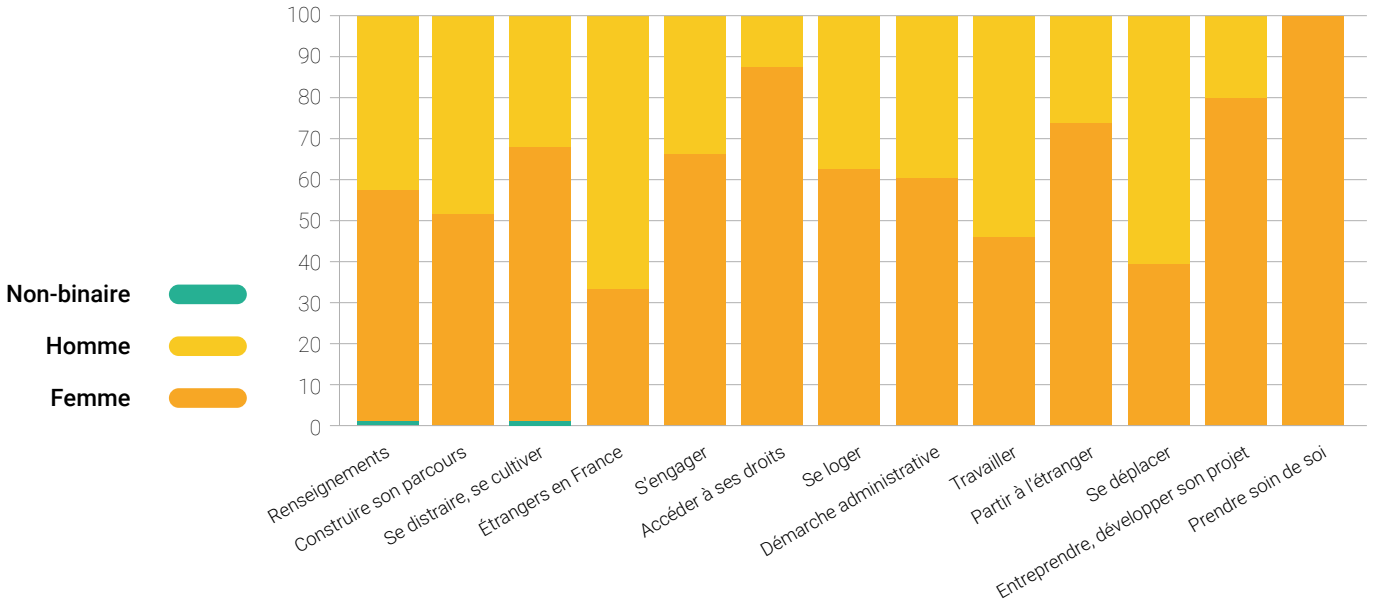
Adhésions 2023/2024
Pessac Animation :
225 inscrits

Adhésions 2024/2025
Pessac Animation :
240 inscrits

• 12-25 info jeunes

En 2024, **55,6 % des 1 087 jeunes** qui poussent la porte du 12-25 sont des filles.
2 046 personnes reçues au total en accueil individuel (1 087) et en action collective.

Représentation des sexes selon les thématiques



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.

En 2024, 43 jeunes de 3e ont été accompagnés.

20
46 %

23
54 %



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.

7
77 %

2
23 %

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.

25
58 %

18
42 %

Meet and Like

121 étudiants ont bénéficié du Meet and Like qui s'est déroulé le 24 septembre 2024.

87
72 %

34
28 %

Opération « Mon Job »

Le mercredi 17 avril 2024, l'opération « Mon Job, cet été ou toute l'année » a permis à 179 jeunes entre 18 et 25 ans d'accéder à des stands dédiés au recrutement, au droit du travail et à l'international, de participer à des ateliers pitch, simulation d'entretien et rédaction de CV et de lettre de motivation.

98
55 %

81
45 %





• 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 2024/2025, PAMA comptait 193 adhérents et adhérentes, dont :

48	143	2
25 %	74 %	1 %

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	2024
Ensemble des adhérents	135	91	134	174	202	193
femmes	26	10	19	29	53	48
	26 %	11 %	19 %	17 %	25 %	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 2024/2025, soit 32 concerts organisés :

- **77 groupes** sont passés par PAMA (répétitions, accompagnement)
- **217 musiciens et musiciennes** se sont produits avec PAMA : **31 % de femmes, 68 % d'hommes et 1 % de personnes non-binaires.**

Ainsi, à PAMA, en termes de lead : 51 % de groupes avec lead féminin pour 49 % de groupes avec lead masculin. (objectif de parité sur les leads atteints).

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, depuis deux ans, PAMA a régulièrement embauché en vacations deux femmes intéressées ou en étude dans le domaine de la technique son lors des événements, afin de leur permettre d'acquérir de l'expérience et d'améliorer la représentativité des femmes aux yeux du public et artistes dans ce domaine, toujours très masculin. L'une est actuellement en pause dans sa pratique et l'autre est entrée en 2025/26 à l'ENS Louis Lumières en filière son.

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 face 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 co-organisent les concerts **sont sensibilisés à l'accueil des victimes de violences sexistes et sexuelles.** Une communication est d'ailleurs affichée à chaque événement.

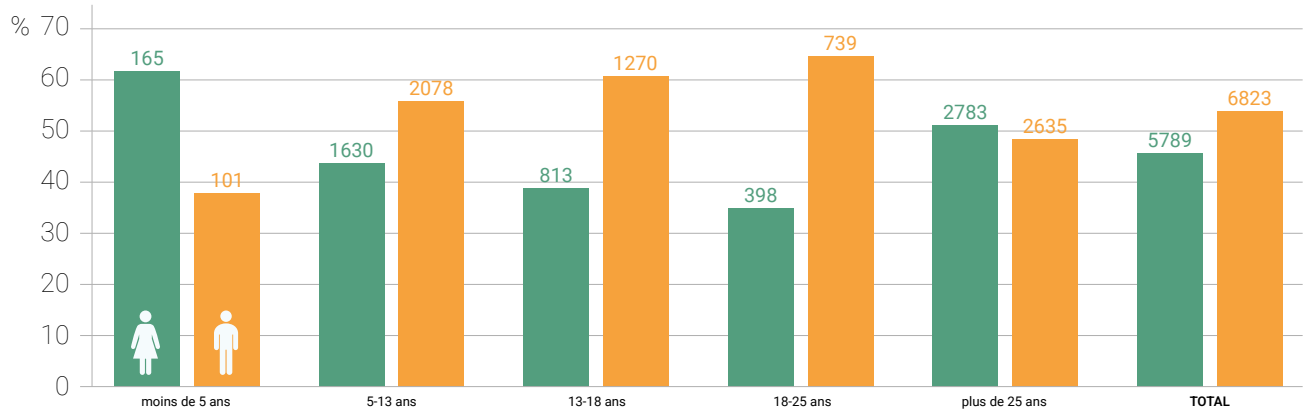


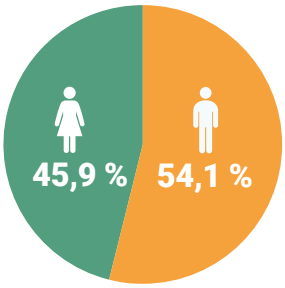


Politique sportive

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 2023/2024





Les femmes licenciées en clubs et associations sportives représentent, sur l'année 2023/2024, **45,9 %** (5 789 personnes), contre **54,1 % pour les hommes** (6 823 personnes). Le pourcentage de femmes est quasiment le même que les années 2022/2023 (46,2 %) et l'année 2021/2022 (46,32 %), mais a diminué par rapport à 2020/2021 (48,82 %) et 2019/2020 (47 %).

• Répartition des présidentes et présidents de clubs sportifs sur la saison 2023/2024

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 25,8 % en 2023/2024.** Elle a augmenté par rapport à 2022/2023 (23 %) et 2021/2022 (25 %), mais elle était de 30 % en 2020/2021.

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.

Comme chaque année, la direction des sports a organisé une journée dédiée « Femmes et Sports » dans le cadre de la Journée internationale des droits des femmes.

Ainsi, le 11 mars, la direction des sports, le Comité départemental olympique et la mission égalité ont accueilli les élèves de 4e et 3e du collège Noès de 8h à 16h au site omnisports de Bellegrave (200 jeunes environ) :

- échange et débat : cycle menstruel et pratique sportive (expo, vidéos animées par le CDOS) et production graphique ;
- escape game sur l'égalité femmes - hommes dans la pratique sportive.

Le soir, la cérémonie de remise des trophées « Femmes et Sports » s'est déroulée à la salle VIP Bellegrave.



Remise des trophées femmes et sports

Politique Culturelle

Une politique culturelle inclusive.

• Spectacle vivant : égalité et diversité sur scène

La saison culturelle 2024-2025 de Pessac a accordé une attention particulière à la place des femmes dans la création artistique et à la mise en avant de thématiques liées à l'égalité.

1. Les femmes au centre des spectacles

Plusieurs spectacles de la saison interrogent la condition féminine, la représentation du corps et les stéréotypes de genre.

Parmi eux, *Le Jeu de l'amour et du hasard* propose une relecture de Marivaux qui met en lumière les enjeux de la jeunesse et de la féminité ; *Les Pêcheurs de perles* explore les dilemmes d'une héroïne partagée entre amour et devoir ; *Variations énigmatiques* structure son récit autour de l'ombre d'une femme, tandis que *Du Fil à retordre* interroge les rapports au corps.

D'autres créations, telles que *Le problème avec le rose* ou *Clapotis* programmés dans le cadre du festival Sur un petit nuage (décembre 2024) s'attachent à déconstruire les stéréotypes de genre dès le plus jeune âge et à mettre en lumière la transmission féminine à travers la musique et la voix d'une autrice-interprète. *Le problème avec le rose* a été particulièrement exploité et a donné lieu à plusieurs parcours de médiation, tant artistique (C'est pas mon genre…) que citoyen (Tous libres et égaux), en partenariat et co-construction avec la DDSU. Huit classes de cycle 2 ont été concernées.

Enfin, la saison s'est ouverte avec la musicienne Sarah McCoy et s'est clôturée avec Bridget Bazile, offrant une visibilité forte à des figures féminines de la scène internationale.



2. Une présence significative des créatrices et artistes féminines

La saison 24-25 valorise la création féminine dans plusieurs disciplines :

- le chant lyrique : des artistes comme Angélique Boudeville et Anna Bonitatibus participent à l'ouverture de saison, accompagnées par Martine Marcuz, pianiste dans *Les Pêcheurs de perles*.
- la danse et la chorégraphie : Christine Hassid, Marion Muzac et la compagnie Entresols assurent une visibilité notable aux chorégraphes femmes.
- le théâtre : Sandrine Molaro intervient comme metteuse en scène et interprète de *L'Éducation sentimentale*.

Un tiers (35 %) des directions artistiques (metteurs en scène, chorégraphes…) est assuré par des femmes. Cette proportion est encore plus élevée sur le festival jeune public Sur un petit nuage, où près de 40 % des spectacles ont été portés par des compagnies dirigées par des femmes.



Concernant le soutien à la création régionale, trois compagnies ont été accueillies en résidence : deux étaient dirigées par une femme, et la dernière composée d'un tandem femme-homme.

Cette diversité témoigne d'une volonté affirmée de soutenir la création féminine et de valoriser les parcours d'artistes femmes.

À noter : cette tendance se retrouve également chez les régisseurs techniques : de plus en plus de compagnies accueillies sont accompagnées par des régisseuses.

3. Actions culturelles transversales centrées sur la femme et l'égalité

Autour des spectacles programmés, la saison propose un ensemble d'ateliers et de conférences portés majoritairement par des femmes et abordant des thématiques liées à la condition féminine, au consentement, à la représentation du corps ou à la construction identitaire.

Parmi ces interventions, on peut citer les ateliers d'expression corporelle animés par Christine Hassid et Emmanuelle Damaye, centrés sur la perception sociale du corps. D'autres ateliers favorisent la création féminine, comme le carnet de voyage animé par la musicienne et voyageuse Emmanuelle Troy, ou encore l'atelier manga conduit par Pauline Renard. Des conférences et rendez-vous culturels, tels que celle sur le nu en peinture, animée par Isciane Labatut, ou les siestes littéraires proposées par le collectif féminin des Liseuses de Bordeaux, questionnent la représentation du corps et la construction identitaire. Enfin, le match d'improvisation en écho au spectacle *L'Éducation sentimentale* aborde explicitement la condition des femmes et le consentement, renforçant le lien entre art et problématiques sociales.

4. Thématiques centrales et constats

L'ensemble de la saison culturelle 2024-2025 illustre plusieurs axes majeurs concernant l'égalité femmes/hommes :

- Une forte visibilité des femmes dans la création artistique et sur scène, couvrant la danse, le théâtre, la musique et les arts visuels ;
- Des spectacles et ateliers centrés sur la déconstruction des stéréotypes de genre, la représentation du corps, le consentement et la condition féminine ;
- Une mise en avant de la création féminine à travers la programmation de chorégraphes, metteuses en scène, musiciennes et intervenantes ;
- Une articulation renforcée entre art et société, notamment via les actions éducatives et de médiation ;
- Une progression des femmes dans les rôles techniques et de direction artistique, témoignant d'un engagement concret vers plus d'égalité dans tous les métiers du spectacle vivant.

Cette orientation confirme l'engagement de la Ville de Pessac en faveur d'une programmation artistique inclusive, attentive à la place des femmes et aux enjeux d'égalité.

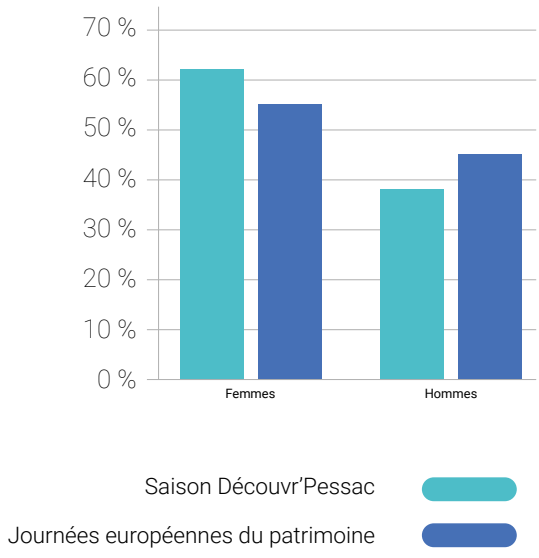
• Valorisation du patrimoine et du matrimoine

La Ville de Pessac propose une programmation variée – balades, visites, ateliers, expositions, conférences – visant à rendre l'histoire, l'architecture et l'environnement accessibles à tous, tout en valorisant le patrimoine et le matrimoine.

L'égalité femmes-hommes est au cœur de cette démarche, qui met en lumière les figures et métiers locaux, qu'ils aient marqué l'histoire ou contribuent aujourd'hui à la vie patrimoniale de la ville. Elle se traduit par la valorisation des métiers oubliés et des personnalités locales, féminines comme masculines, ainsi que par la transmission des savoirs et des histoires à travers des expériences concrètes et interactives – ateliers, parcours thématiques et visites commentées – favorisant le partage intergénérationnel et permettant à chacun de se connaître et de se reconnaître dans le patrimoine et le matrimoine.



Statistiques de fréquentation 2024



• **Pour le public adulte**, la répartition femmes/hommes demeure globalement stable par rapport à 2023, avec une majorité féminine (62 % contre 38 %). Cette tendance se confirme dans le détail des activités de la saison patrimoine (61 % de femmes) comme lors des Journées européennes (55 %), où les hommes sont toutefois plus présents.

• **Pour le public enfant (≤ 8 ans)**, les filles restent majoritaires, mais la part des garçons progresse. Si les ateliers de la saison matrimoine/patrimoine attirent encore 60 % de filles, la proportion de garçons se renforce, notamment lors des Journées européennes, traduisant une fréquentation plus équilibrée qu'auparavant (48 % de garçons).

Cette approche confirme l'engagement de la Ville pour une valorisation inclusive et participative du patrimoine et du matrimoine, intégrant pleinement l'égalité femmes-hommes dans la programmation et la médiation culturelle.

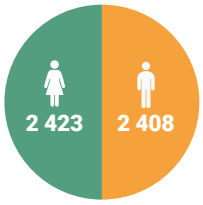
• Lecture publique : promouvoir l'égalité dès le plus jeune âge

Les médiathèques de Pessac jouent un rôle structurant dans l'accès à la culture pour toutes et tous, et constituent un levier essentiel pour la promotion de l'égalité femmes-hommes. Cette démarche s'articule autour de trois axes : l'accueil indifférencié, la médiation et l'animation culturelle autour des thématiques de l'égalité.

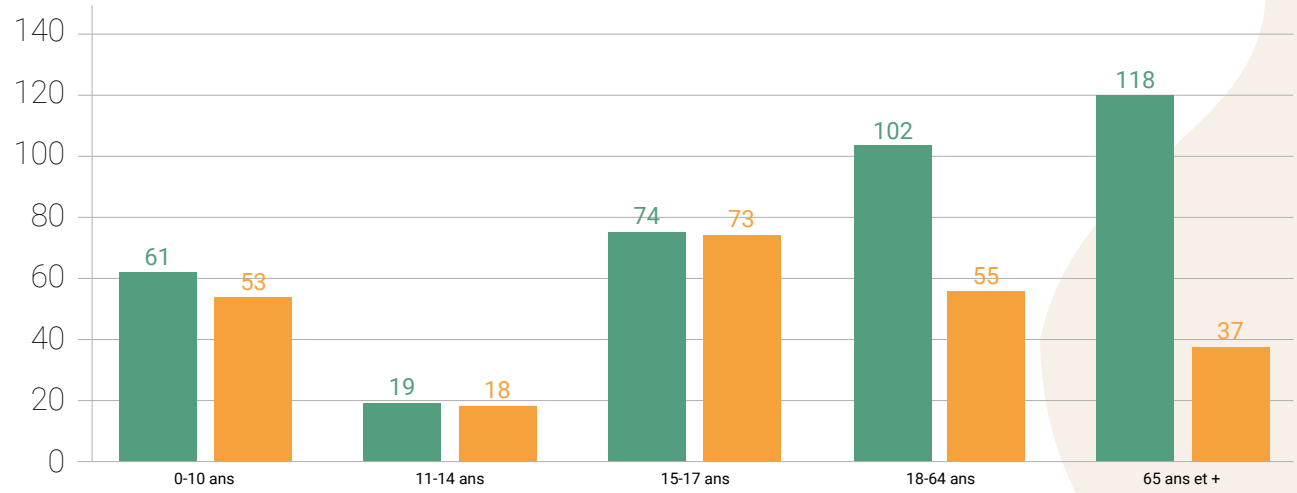
1. Accueil indifférencié et fréquentation paritaire

Si, à l'échelle nationale, les usagers des médiathèques sont majoritairement des femmes, la Ville de Pessac se distingue par une fréquentation plus équilibrée chez les enfants de moins de 13 ans.

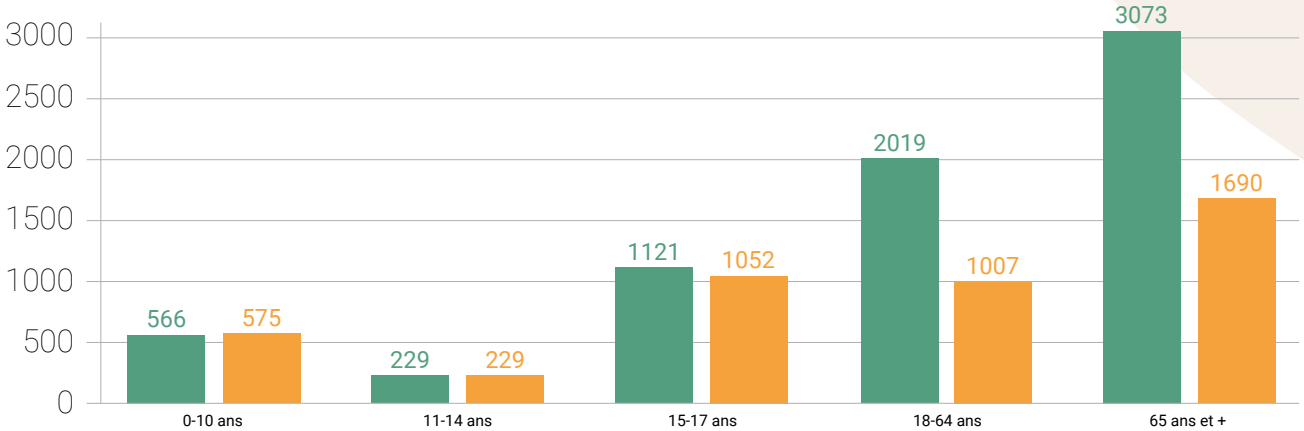
Entrées à la bibliothèque Pablo Neruda (enfants ≤ 12 ans)



Bibliothèque Pablo Neruda : nombre d'emprunteurs (ayant fait au moins un prêt dans l'année) par genre et tranche d'âge



Médiathèque Jacques Ellul : nombre d'emprunteurs (ayant fait au moins un prêt dans l'année) par genre et tranche d'âge



Cette parité résulte d'un travail constant de sensibilisation mené par les équipes de lecture publique et d'un partenariat étroit avec les établissements scolaires, permettant d'éveiller dès le plus jeune âge à la lecture, sans distinction de genre.

À ces chiffres de fréquentation s'ajoutent les nombreux accueils de classes, véritables leviers d'égalité dans l'accès à la culture et à la lecture :

- 190 accueils de classe à la médiathèque Jacques Ellul, issus de l'ensemble des écoles de la ville ;
- 115 accueils de classe à la bibliothèque Pablo Neruda, accueillant prioritairement les écoles du quartier.

Ces actions favorisent une approche inclusive de la lecture et permettent aux enfants, filles comme garçons, de découvrir des ouvrages questionnant les stéréotypes et valorisant la diversité des représentations.

2. Actions culturelles spécifiques

Les médiathèques mettent en place des dispositifs éducatifs et culturels directement liés à l'égalité :

- **Comité fille-garçon** (médiathèque Jacques Ellul) : 100 élèves de CM1 de deux écoles ont participé à un comité de lecture d'albums, romans, BD et documentaires sur le thème « Filles et garçons, vivre ensemble ». Les travaux réalisés ont été restitués lors d'un événement à l'auditorium de la médiathèque et exposés pendant les vacances estivales.

- **Ateliers égalité filles-garçons :** à la bibliothèque Pablo Neruda, 16 enfants du centre de loisirs Édouard Herriot ont participé à deux ateliers combinant lectures, débats mouvants et jeux.

Ces actions sensibilisent les plus jeunes aux questions d'égalité et de vivre-ensemble, tout en favorisant l'accès aux ressources documentaires et la découverte de la lecture de manière équitable et ludique.

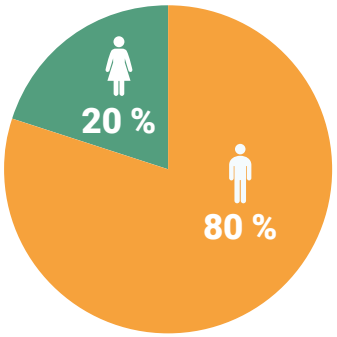
• Un engagement et une participation active du public féminin

Les données de billetterie pour la saison culturelle 2024/2025 confirment, comme l'année précédente, une forte prédominance féminine parmi les personnes ayant réservé des places pour les spectacles. Les femmes représentent la grande majorité des usagers ayant effectué ces réservations.

Cette tendance met en évidence l'implication soutenue des femmes dans la vie culturelle, qu'il s'agisse de leur participation directe ou de l'organisation de sorties pour leurs proches. Elles constituent ainsi un public moteur, dont l'engagement contribue de manière significative à la vitalité des événements culturels.

La persistance de cette prédominance féminine d'une saison sur l'autre témoigne également d'un niveau de fidélisation élevé : les femmes reviennent régulièrement, participant activement à l'appropriation de l'offre culturelle et à la dynamique globale des spectacles.

Répartition des achats de billets Culture Pessac (saison 2024-2025)



Il convient de rappeler que ces chiffres reflètent les réservations de billets et non la fréquentation effective en salle. Toutefois, ils illustrent de manière nette l'importance du rôle des femmes dans la fréquentation culturelle et leur engagement constant au sein de la saison culturelle pessacaise.

Cette dynamique en faveur de l'égalité se reflète également dans l'organisation interne de la direction de la culture, où la gouvernance elle-même incarne les valeurs de parité et d'inclusion portées par les politiques culturelles de la Ville.

• Une gouvernance féminine affirmée

La direction de la culture de la Ville de Pessac se distingue par une gouvernance largement féminine, reflet d'un engagement concret en faveur de l'égalité professionnelle.

Les postes de responsabilité – coordination de pôles, programmation artistique, gestion administrative et technique/régie – sont majoritairement occupés par des femmes, qui participent activement à la définition des orientations stratégiques et au pilotage des projets.

Cette représentation favorise une culture de travail inclusive, attentive à la diversité des parcours et à l'égalité des opportunités. Elle contribue à faire de la politique culturelle de Pessac un levier exemplaire d'égalité et de parité dans l'ensemble des métiers, y compris ceux traditionnellement moins féminisés.

Le Centre communal d'action sociale (CCAS)

• Direction solidarités

Dans le cadre de sa mission d'accueil social, la direction des solidarités assure un accueil inconditionnel de toute personne sollicitant une information, un conseil ou une orientation. L'attention est portée à la prise en compte des besoins sociaux des habitants de Pessac n'ayant pas d'enfant mineur à charge.
L'analyse des accompagnements réalisés met en évidence une prise en compte équilibrée des problématiques financières et alimentaires, bénéficiant de manière comparable aux femmes et aux hommes.
En 2024, les bénéficiaires d'une aide facultative du CCAS se répartissent ainsi entre 133 femmes et 150 hommes.

Au-delà de la réponse aux besoins essentiels, la commune déploie une politique volontariste en faveur du lien social et du bien-être, à travers l'organisation et l'animation d'ateliers ouverts à l'ensemble des publics, mais au sein desquels les femmes sont majoritaires.

ACTIONS	BÉNÉFICIAIRES	
	HOMMES	FEMMES
8 cafés gourmandise	10	27
10 ateliers de socio-esthétisme	8	21

• Direction autonomie santé



Le CCAS de Pessac s'engage en direction de la santé des femmes, à travers deux actions de prévention :

Octobre rose, promotion pour le dépistage du cancer sein

L'édition Octobre rose 2024 s'est déroulée le 19 octobre après-midi au parc Razon.

220 personnes étaient au rendez-vous pour cette 11e édition. Cinq associations étaient présentes au sein du village santé, afin d'informer et de sensibiliser le public présent. Des animations musicales, des jeux et un échauffement avant la marche rose ont été proposés. La journée s'est achevée par un goûter offert aux marcheurs.

9 associations au total s'engagent dans cet évènement et 5 directions de la Ville, de Bordeaux Métropole et du CCAS participent à la réalisation d'Octobre rose.



La Journée du cœur des femmes

Le jeudi 24 octobre 2024 s'est déroulée « La Journée du cœur des femmes » dans le cadre de la campagne de prévention et de dépistage des maladies cardio-vasculaires chez les femmes. La direction autonomie santé du CCAS a organisé cette journée en partenariat avec l'Hôpital privé Saint Martin qui a mis à disposition ses locaux pour accueillir cette manifestation.

La manifestation a réuni de nombreux professionnels de santé, sociaux et associatifs, et des agents de la Ville et du CCAS :

- 4 structures constituaient le village santé ;
- 5 agents du CCAS ont assuré l'accueil du public et la coordination de l'action et 2 agents de la direction de la communication de la Ville ont diffusés de l'information et crée la plateforme de rendez-vous ;
- 2 associations ont mis à disposition des bénévoles (5 au total) pour accompagner les femmes dans leurs parcours de soins ;
- 18 professionnels de santé se sont mobilisés pour assurer le parcours de dépistage des femmes.

57 femmes ont bénéficié de ce dépistage gratuit.

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 2024, 25 chantiers collectifs ont été menés avec 94 jeunes, dont 32 filles (34 %), et 21 chantiers individuels ont concerné 12 filles (57 %), soit un total de 115 jeunes (38 % de filles).
- Par une intégration des femmes dans le dispositif de lutte contre les cambriolages, avec 77 femmes sur les 238 habitants (43 secteurs), soit 32 %.
- 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). 8 jeunes filles ont été positionnées sur ces chantiers.

Mission accès aux droits



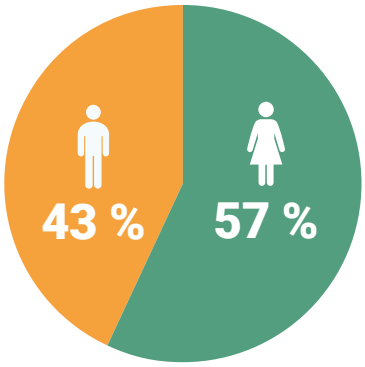
La Plateforme des Services au public, Maison du droit et de la médiation

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 2024, 57 % des usagers de la Plateforme étaient des femmes pour 43 % d'hommes.

Les démarches effectuées auprès de la Plateforme sont plus faites par les femmes (chiffres constants). Cela correspond sûrement à la répartition des tâches genrées qui s'opère au sein des ménages ou dans les familles monoparentales (principalement des femmes).



Profil des usagers fréquentant la Plateforme en 2024

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 2024, les médiateurs citoyens étaient au nombre de 12 : 10 femmes et 2 hommes.

La médiation citoyenne a donné lieu à 42 dossiers : 96 rendez-vous et a concerné 58 femmes et 43 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'accueil et d'hébergement temporaire avec un accompagnement social et psychologique permettant d'accueillir 5 femmes et leurs enfants, ainsi que l'information et la sensibilisation des personnes relais.

En 2024, l'association a réalisé 629 entretiens.

47 % des femmes ont eu plusieurs contacts avec la Maison de Simone.

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



En France, 94 féminicides[2] ont eu lieu en 2024 par compagnons ou ex-compagnons :
- 76 femmes ont été tuées à leur domicile,
- 42 en contexte de séparation et/ou de violences connues (peu renseigné),
- 44 étaient mères (dont une tuée avec ses enfants).

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, le réseau Pessac s'Engage est composé de 45 structures. En 2024, le réseau s'est réuni 4 fois, rassemblant entre 35 et 50 personnes :

- Avril : **santé et discriminations** avec une conférence/débat animée par Yamina Meziani et Matys Verlant.
- Juin : **discriminations ethno-raciales** : présentation par Émilie Bourgeat de la contribution du Défenseur des droits au rapport 2023 du Conseil national consultatif des droits de l'homme.
- Septembre : **évaluation de la démarche Pessac s'Engage** (conférence animée par Yamina Meziani sur le thème « évaluation et impact de la lutte contre les discriminations à Pessac », et présentation de l'enquête menée par le Cabinet Cisame).
- Décembre : **échanges de pratiques avec les territoires de Villeurbanne, l'agglomération Grand Périgueux, l'agglomération Pau Béarn Pyrénées et la Ville de Bordeaux.** Les débats ont été organisés autour des problématiques suivantes : Comment faire réseau ? Comment accompagner les victimes de discriminations ? Prévenir les discriminations : place de la sensibilisation, la formation, l'éducation à l'égalité ? Et enfin comment mobiliser la société civile ?



[2] *Source : feminicides.fr*

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.

Sensibilisation auprès des agents de la mairie et du CCAS

Depuis 2024, les deux chargées de mission égalité proposent plusieurs sessions de sensibilisation à l'égalité et à la lutte contre les discriminations, l'occasion de comprendre les enjeux et les causes des discriminations et d'identifier les moyens pour agir.



Des outils de sensibilisation à l'égalité

En 2024, un catalogue d'outils pédagogiques a été créé en collaboration avec la direction de la communication. Ainsi, ce catalogue recense tous les jeux et expositions de lutte contre les discriminations pouvant être empruntés par les partenaires et autres directions de la Ville.





8 mars – Journée internationale des droits des femmes

Comme chaque année, la mission égalité a coordonné les actions menées sur le territoire autour de la Journée internationale des droits des femmes. En voici quelques exemples :

• Ateliers et expositions avec le CIDFF Gironde autour de l'ouvrage *Le Dictionnaire non amoureux, les mots de la violence illustrés par des femmes.*

• Les centres sociaux ont décliné cette thématique des droits des femmes dans leurs activités (expositions, ateliers, quiz…).

• Au sein des établissements scolaires, plusieurs structures se sont engagées dans la démarche de labellisation « égalité filles-garçons », visant à promouvoir une culture du respect et à lutter contre les stéréotypes, ainsi que les violences sexistes et sexuelles : le lycée Philadelphe de Gerde et les collèges Gérard Philipe et Noès ont obtenu le niveau 1 du label, le lycée Philadelphe de Gerde ayant engagé une progression vers le niveau 2. Le collège Noès s'est distingué par l'obtention du Prix du rallye de l'égalité en 2023, tandis que le collège Gérard Philipe a structuré un club égalité dynamique, notamment à travers la publication d'un journal mensuel dédié à ces enjeux. Par ailleurs, des temps forts ont été organisés, tels qu'une semaine de l'égalité au lycée Philadelphe de Gerde (droits des femmes, inclusion par le handisport, expositions, ateliers et rencontres inspirantes) et la Semaine des égalités au lycée Pape Clément en février 2024, articulée autour de la place des femmes dans la science et le sport (ateliers, expositions, projections-débats, intervention du Commissariat à l'énergie atomique).



Quinzaine de l'égalité 2024 : focus sur quelques projets autour de l'égalité femmes – hommes…

Depuis plus d'une décennie, la Quinzaine de l'égalité, portée par Bordeaux Métropole, constitue un temps fort partagé entre collectivités et acteurs associatifs : spectacles, ateliers, projections-débats, expositions, concerts et rencontres rythment ces deux semaines, en mettant en lumière les initiatives locales qui contribuent à l'égalité.

À Pessac, les actions menées ont témoigné d'une mobilisation transversale en faveur de l'égalité femmes-hommes, de la lutte contre les discriminations et de la déconstruction des stéréotypes :

• Au Centre social de la Châtaigneraie, la semaine « Quarti'égalité » a transformé la structure en musée interactif dédié aux questions de genre, avec expositions (dont « Tu seras un homme, mon fils »), ateliers créatifs et théâtre-forum animé par la Cité's Compagnie.



• Dans le champ sportif, le Pessac FC, engagé de longue date en faveur du développement du football féminin, a organisé un tournoi de futsal féminin le 23 novembre 2024 réunissant sept équipes, valorisant l'accès des filles, notamment issues des quartiers prioritaires, à la pratique sportive.



• Dans le cadre du dispositif « Tous libres et égaux » porté par la direction du développement social urbain, 84 élèves de cycle 2 ont participé à des ateliers de sensibilisation en amont du spectacle *Le problème avec le rose,* autour de la déconstruction des stéréotypes de genre, complétés par la découverte d'une exposition interactive favorisant l'échange et l'esprit critique.







• Le 16 novembre, la compagnie Pas Folle la Guêpe a proposé au Royal un match d'improvisation sur le thème des discriminations, impliquant le public autour des enjeux d'égalité femmes-hommes, d'égalité des chances et de handicap.

• Du 4 au 8 novembre 2024, l'association Ariana a conduit au collège François Mitterrand le projet « Mix'Art », mêlant street art et pratique journalistique. 45 élèves de 5e, dont 15 en situation de handicap, et 7 jeunes du centre social, ont contribué à la réalisation d'une exposition, tandis qu'un groupe supplémentaire a produit un recueil d'articles et de reportages, renforçant l'analyse critique des stéréotypes.



• Enfin, le 27 novembre, le Centre social de Saige et l'association Femmes égalité ont organisé la projection-débat du documentaire *Il faut couper dès la racine* de Dragoss Ouedraogo, consacré aux violences faites aux femmes, réunissant 18 participants pour un temps d'échange approfondi.

Conclusion de la deuxième partie

Une égalité en action dans tous les domaines

Les actions menées en 2024 par la Ville de Pessac en matière d'enfance, de jeunesse, de sport, de culture et de développement social confirment une politique publique volontariste pour l'égalité femmes-hommes.

Un engagement territorial renforcé

Les actions du CCAS (Octobre Rose, Journée du cœur des femmes), la Quinzaine de l'égalité, les journées dédiées telles que le 8 mars - Journée internationale des droits des femmes - ou encore le 25 novembre - Journée de lutte contre les violences faites aux femmes - illustrent une mobilisation du territoire forte et transversale. Ces initiatives, portées en partenariat avec les associations, les centres sociaux et les établissements scolaires, visent à prévenir les violences, à promouvoir les droits et la santé des femmes.

Une forte visibilité de la Mission égalité

La Mission égalité de la Ville est désormais reconnue et sollicitée en interne par les directions (sensibilisation, animation et emprunt des outils pédagogiques), mais aussi par les partenaires extérieurs. Cette politique publique portée par la municipalité depuis dix ans a permis de donner de la visibilité et d'incarner une véritable culture égalitaire.

Vers une égalité toujours plus effective

Si les avancées sont réelles, des défis subsistent : équilibrer la fréquentation des dispositifs jeunesse, renforcer la mixité dans les pratiques culturelles et sportives, et impliquer davantage les hommes dans certaines actions.

La poursuite de ces efforts, à la fois en interne dans le cadre du plan triennal 2026-2029 en matière d'égalité femmes-hommes ainsi qu'en externe à travers le prochain plan d'action de lutte contre les discriminations « Pessac s'engage », mené en collaboration avec l'ensemble des acteurs du territoire, permettront de faire de Pessac un modèle d'égalité vécue au quotidien.



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
  g.kowalski.judith@mairie-pessac.fr

- Stéphanie MARTIN du PUYTISON
  Chargée de mission égalité
  et 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
  s.martin.dupuytison@mairie-pessac.fr

PESSAC S'ENGAGE

POUR L'ÉGALITÉ
CONTRE LES DISCRIMINATIONS



Rapport réalisé par la direction du développement social urbain

en étroite collaboration avec les différentes directions de la Ville, du CCAS et de Bordeaux Métropole.

Décembre 2025

Ville de Pessac – Direction de la Communication – Conception et impression imprimerie municipale
Papier issu de forêts gérées durablement. – ©Freepik – Édition 2026