

Ville de
PESSAC

RAPPORT | 2023

De situation comparée en matière d'égalité
Femmes / Hommes





SOMMAIRE

Édito	3	17	Personnes en situation de handicap
Quelques références juridiques	4	18	Temps de travail (Ville de Pessac)
Éléments de cadrage	5	18	Compte épargne temps (CET)
Volet interne : politique de ressources humaines de la collectivité employeuse en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	7	19	Formation Ville et CCAS de Pessac
Répartition des effectifs femmes/hommes par tranche d'âge (Ville et CCAS)	8	19	Représentations paritaires / Syndicats
Âge moyen Ville et CCAS en fonction de la catégorie	9	20	Clause égalité dans les marchés publics
Âge moyen Ville et CCAS par sexe	9	20	Plan triennal
Effectifs Ville et CCAS par catégories et filières	9	21	La lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique
Effectifs Ville et CCAS par Direction	11	23	Conclusion de la première partie : quelles pistes d'actions ?
Répartition des postes de direction et responsables de service	12	24	Volet externe : la place de l'égalité femmes/hommes dans les politiques publiques menées sur le territoire
Types d'emplois	13	25	Politique de l'enfance
Rémunération	13	26	Politique jeunesse et vie étudiante
Recrutements et départs des agents permanents (Ville et CCAS)	14	33	Politique sportive
Avancements d'échelon / grade et promotions	14	35	Politique culturelle
Accidents de service et de trajets (Ville et CCAS)	15	39	Patrimoine
Le taux d'absentéisme selon le sexe et la catégorie	15	39	Direction relations usagers
Reclassements	16	40	Emploi et économie
Congés parentaux et paternité	16	42	Le Centre communal d'action sociale (CCAS)
Nombre de jours posés pour garde d'enfants par sexe	16	44	Direction transition écologique et bâtiments
		45	La Direction du développement social Urbain (DDSU)
		49	Conclusion de la deuxième partie : quelles pistes d'actions ?
		50	Lexique

ÉDITO

Liberté, Égalité, Fraternité : telle est la devise de notre République inscrite sur l'ensemble des frontons des hôtels de ville. L'égalité est placée au centre des valeurs et ce n'est pas anodin. L'égalité est un puissant moteur de fraternité et de lien entre les citoyens, elle favorise la liberté des femmes et des hommes en pleine conscience de leurs droits et de leurs devoirs. L'égalité est un principe à valeur constitutionnelle. L'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen dispose que « la loi doit être la même pour tous ». Mais l'égalité ne nie pas les différences ; au contraire, elle met à l'honneur le respect de l'autre, dans son parcours et choix de vie : l'égalité est indissociable de la tolérance à laquelle chacun a le droit. Ce combat pour l'égalité est un combat quotidien que nous relevons ici au sein des services municipaux, et sur l'ensemble du territoire pessacais en associant, par la formation et la sensibilisation, l'ensemble des forces associatives, éducatives, économiques et culturelles de notre commune.

Les défis sont nombreux. La politique de recrutement et de formation de la collectivité continue de se perfectionner pour que les hommes et les femmes qui candidatent sur un poste soient reconnus pour leurs compétences à juste valeur. La place des femmes dans l'espace public (dénomination de rues, de parcs, de places, d'équipements sportifs...) doit progresser afin de mieux reconnaître la contribution et le talent des nombreuses personnalités féminines aux évolutions sociétales. Dans cette année olympique, la place des femmes dans le monde du sport doit être davantage promu et accompagné pour qu'elles puissent trouver leur place dans des disciplines parfois très masculines. Et il y a peut-être un combat qui doit être notre priorité, c'est celui de la lutte contre toutes les formes de violences entre les femmes et les hommes. À ce titre, on note que les violences conjugales sont malheureusement en hausse de 15% en un an. Ce chiffre dramatique nous alerte sur l'absolue attention à porter sur ce sujet : sensibiliser, prévenir, agir et sanctionner. Les accompagnements politiques, sociaux et juridiques sur ce sujet se multiplient sur le plan national et Pessac prend toute sa place dans cette mobilisation collective. Soyons déterminés dans l'action !

Merci aux agents qui portent chaque jour ces combats pour l'égalité, contre les discriminations. Pour faire vivre les valeurs républicaines au quotidien.

Pascale PAVONE,

1^{ère} 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

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 1^{er} 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 Génisson », encourage la mise en œuvre de mesures de rattrapage tendant **à remédier aux inégalités constatées notamment en ce qui concerne les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle et pour ce qui est des conditions de travail et d'emploi.**
- La loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes vient renforcer la loi Génisson en imposant **des négociations et des mesures de suppression des écarts de rémunération.**

De l'égalité théorique à l'égalité réelle :

- La loi du 12 mars 2012 dite « loi Sauvadet » instaure une **obligation de négociation** entre la collectivité territoriale et les organisations syndicales afin de « **promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, de rémunération, de formation, de promotion et de mobilité** » sur la base du rapport statistique des inégalités femmes-hommes. La collectivité territoriale doit arrêter **un plan pluriannuel pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois d'encadrement** supérieur de la fonction publique territoriale, qui est soumis au comité technique.
- Le Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique en date du 8 mars 2013 et la circulaire du 8 juillet 2013 relative à la mise en œuvre du protocole ont pour objectif de **rendre effective l'égalité femmes-hommes dans la fonction publique.**
- La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes rend obligatoire pour les **communes et EPCI de plus de 20 000 habitants**, les départements et les régions (préalablement au vote du budget) la rédaction **d'un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales.** La loi dispose également que les primo-nominations dans les emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant des collectivités territoriales soient pourvues (les primo-nominations) par au moins 40 % de femmes à partir de 2017.
- La 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 [...]

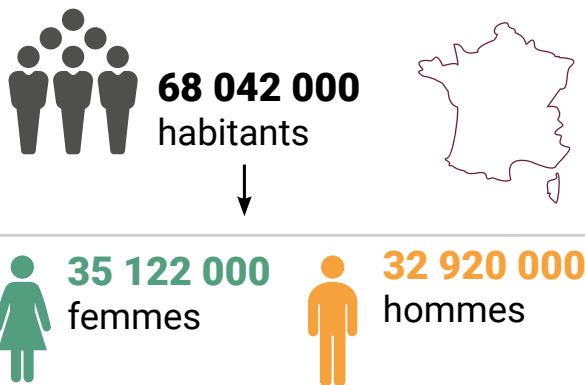
L'article 80 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique **prévoit la mise en place obligatoire de dispositifs de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes.** Le champ de ces dispositifs a été étendu aux discriminations et ils peuvent être saisis par les témoins des actes couverts, c'est-à-dire les actes de violences sexuelles et sexistes, de discrimination, de harcèlements sexuel et moral et d'agissements sexistes.

ÉLÉMENTS DE CADRAGE : QUELQUES CHIFFRES...

Contexte national

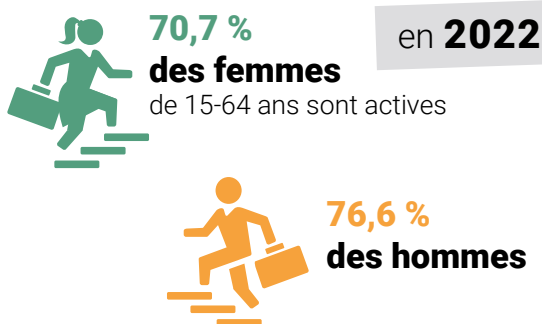
Source : INSEE

Population en France Métropolitaine :



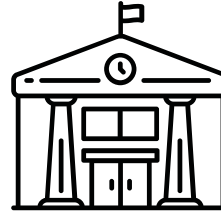
Les femmes représentent **51,6 % de la population en France** : elles sont **2,2 millions de plus** que les hommes.

Bien que le taux d'activité des femmes progresse régulièrement depuis les années 70, en 2022 il reste encore inférieur à celui des hommes.

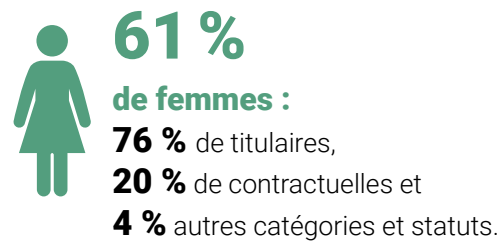


1,3 million de femmes contre 42 000 hommes sont «au foyer». Cela représente 6,3 % des femmes dans la tranche d'âge de 15 à 64 ans.

Le temps partiel est 3 fois plus élevé chez les femmes : 26,5 % de femmes contre 8,4 % d'hommes.



Dans la Fonction publique territoriale⁽¹⁾ :



Dans la fonction publique territoriale (FPT), la part des femmes **progresses de près d'un point en dix 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, du fait de la faible proportion des 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 : 52 % (contre 41 % dans la FPE et 55 % dans la FPH avec une moyenne de 43 % toute fonction publique confondue).

Parmi les agents de catégorie A, entre 2011 et 2021, 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 2021.

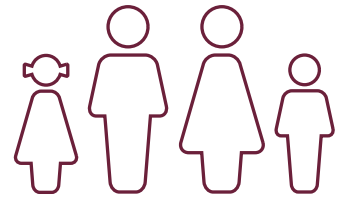
⁽¹⁾ Source : Caractéristiques des agents de la fonction publique en 2021, Direction générale de l'administration et de la fonction publique - Juin 2023

ÉLÉMENTS DE CADRAGE : QUELQUES CHIFFRES...

Contexte pessacais



Ville de Pessac
65 866 habitants
(au 1^{er} janvier 2023,
année de référence 2020)



Répartition femmes/hommes

(Année de référence 2020, sur population municipale)



34 710 femmes
soit **52,7 %**



31 156 hommes
soit **47,3 %**

Parmi les **ménages** d'une personne (**13 893**) :

58 % sont des femmes

56 % des retraités à Pessac sont des femmes

Pessac compte :

2 889 familles monoparentales (contre 2 945 en 2020),

82 % d'entre elles sont composées de **femmes seules avec enfants**.

- En termes d'activité, les femmes pessacaises sont plus à temps partiel que les hommes (23 % des salariées de plus de 15 ans contre 9,1 % pour les hommes).

Ces chiffres restent conformes à la moyenne nationale.

L'égalité femmes hommes, déclarée grande cause du quinquennat 2022-2027

À l'occasion de la **Journée internationale des droits des femmes le 8 mars 2023**, la première ministre et la ministre chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances, ont présenté le plan Égalité 2027 entre les femmes et les hommes.

Déclarée grande cause du quinquennat 2022-2027, l'égalité entre les femmes et les hommes fait l'objet d'un plan interministériel 2023-2027 qui s'inscrit dans la continuité des actions engagées depuis 2017 par le gouvernement.

Ce plan propose des mesures en rapport avec la vie quotidienne, qui vont de la prise en charge des victimes de violence à la santé des femmes, en passant par l'éducation et l'égalité professionnelle.

Il s'organise autour de quatre axes principaux :

- **la lutte contre les violences faites aux femmes ;**
- **la santé des femmes ;**
- **l'égalité économique et professionnelle ;**
- **la culture de l'égalité.**

Parmi les mesures phares, on peut noter :

- **le doublement du nombre de Maisons des femmes, structures d'aide aux victimes de violences adossées à un centre hospitalier, afin qu'il y en ait une par département ;**
- **le remboursement des préservatifs féminins pour les moins de 26 ans, tout comme les protections périodiques réutilisables avec une incitation des collectivités à les proposer dans des distributeurs au sein de tous les établissements du secondaire ;**
- **la déclinaison de l'index égalité dans la fonction publique d'État dès l'été 2023 (outil utilisé depuis 2019 dans le secteur privé) ;**
- **la création d'une labellisation qui récompense les établissements scolaires du second degré les plus « vertueux en matière de politique pédagogique comme de vie d'établissement » ;**
- **la mise en place de « pôles spécialisés » dans les tribunaux afin de mieux traiter les violences conjugales. Un fichier relatif aux auteurs et victimes de violences est également à l'ordre du jour.**

Pour chaque axe, le plan 2023-2027 prévoit plus de 100 mesures nourries par les échanges avec les associations, les rapports et expertises des institutions reconnues et les travaux des parlementaires.

Ces mesures sont ancrées dans les territoires et s'appuient sur des recommandations issues de concertations locales animées par le réseau régional des droits des femmes et de l'égalité.

Chaque axe comporte plusieurs objectifs à mettre en œuvre à l'horizon 2027.



1.

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

RÉPARTITION GLOBALE FEMMES/HOMMES (VILLE ET CCAS)

En France, fin 2021, 63 % des agents qui travaillent dans la fonction publique sont des femmes contre 46 % des salariés du secteur privé. Entre 2011 et 2021, 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 trois points en dix ans, passant de 67 à 70 %. Dans le même temps, le poids relatif des contractuels a augmenté : en 2021, ils représentent 22 % des effectifs de la fonction publique, contre 17 % en 2011.

Dans la fonction publique territoriale (FPT), la part des femmes progresse de près d'un point en dix 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, du fait de la faible proportion des femmes dans les services départementaux d'incendie et de secours. La liste des corps et cadres d'emplois A+ est publiée dans les définitions, sur le portail de la fonction publique, dans la rubrique «Études et Statistiques». Les militaires et le corps médical ne sont pas comptés en catégorie A+, quelles que soient les fonctions exercées.

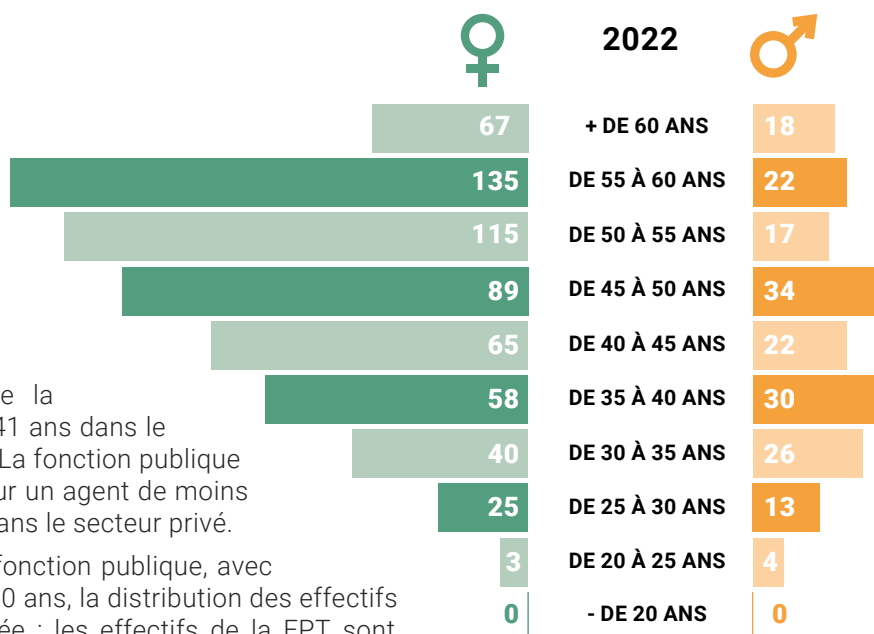


Répartition des effectifs femmes/hommes par tranche d'âge (Ville et CCAS)

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

En 2021, 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 1,5 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 2021, 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.



Âge moyen Ville et CCAS en fonction de la catégorie

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Âge moyen toutes catégories confondues
FEMMES	46,4	47,6	48,9	48,5
HOMMES	50,5	46,5	42	43,7
=	47,5	47,3	47,3	47,3

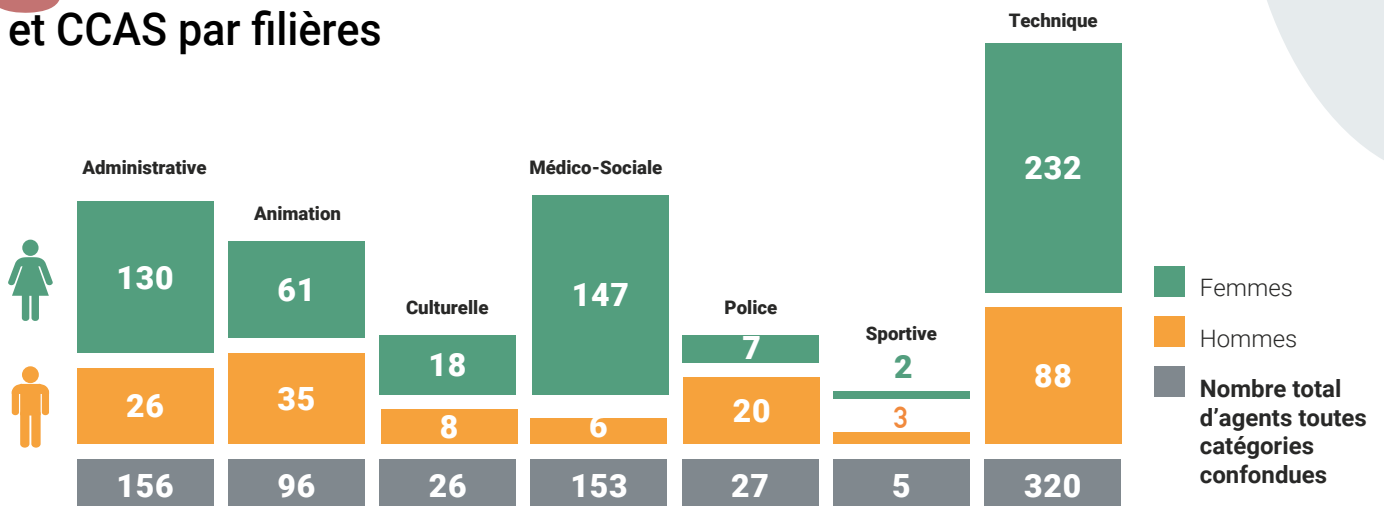
Âge moyen Ville et CCAS par sexe

	2022	2021	2020	2019
FEMMES	48,5	48	47,6	47,2
HOMMES	43,7	43,7	44,3	44,1
=	47,3	47	46,9	46,5

Effectifs Ville et CCAS par catégories

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
FEMMES	65	71	461	597
HOMMES	23	26	137	186

Répartition femmes/hommes Ville et CCAS par filières





	<i>Filière statutaire</i>	Femmes	Hommes
Catégorie A	Administrative	65 %	35 %
	Culturelle	83 %	17 %
	Médico-sociale	93 %	7 %
	Sportive	0 %	100 %
	Technique	56 %	44 %
	Total		74 %
Catégorie B	Administrative	82 %	18 %
	Animation	53 %	47 %
	Culturelle	70 %	30 %
	Sportive	40 %	60 %
	Technique	25 %	75 %
	Police municipale	0 %	100 %
Total		73 %	27 %
Catégorie C	Administrative	93 %	7 %
	Animation	66 %	34 %
	Culturelle	60 %	40 %
	Médico-sociale	97 %	3 %
	Police municipale	27 %	73 %
	Technique	74 %	26 %
Total		77 %	23 %
	Total	76 %	24 %

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

74 % en catégorie A pour une moyenne nationale de 69 %

73 % en catégorie B pour une moyenne nationale de 57 %

77 % en catégorie C pour une moyenne nationale de 61 %.

Effectifs Ville et CCAS par Direction



Pour la Ville de Pessac



Directions	Femmes	Hommes	Total
Cabinet du Maire	5	1	6
Direction Générale	10	3	13
Direction de la Communication	11	4	15
Direction de la Culture	33	16	49
Direction de la Transition écologique et bâtiments	9	6	15
Direction de la Vie associative et des événements	5	7	12
Direction de l'Emploi, commerces et artisanat	5	1	6
Direction de l'Enfance	301	45	346
Direction des Moyens logistiques et Hygiène	11	14	25
Direction des Relations usagers	34	9	43
Direction des Sports, jeunesse et vie étudiante	15	44	59
Direction du Développement social urbain	6	2	8
Direction administration générale et organisation	6	/	6
Direction Sûreté, sécurité et prévention	11	23	34
Services extérieurs à la Ville	1	/	1
Total général	463	175	638
Total %	73 %	27 %	100 %

- > On peut noter quelques spécificités par services, correspondant aux stéréotypes femmes/hommes dans les métiers et filières :
- Enfance, relations usagers, administration générale... sont des directions très fortement féminisées,
 - Sports et police municipale sont à dominante masculine.

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

Pour le CCAS de Pessac



Directions	Femmes	Hommes	Total
CCAS de Pessac	4	1	5
CCAS de Pessac SAAD	31	3	34
Direction Autonomie Santé	25	3	28
Direction Petite enfance	62	3	65
Direction Solidarités	12	1	13
Total général	134	11	145
Total %	92 %	8 %	100 %

> Le CCAS est majoritairement composé de femmes à 92 %. Cela s'explique par les métiers du « care » (du soin) vers lesquels les femmes s'orientent le plus.



Répartition des postes de direction et responsables de service

Pour la Ville de Pessac



Directions	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes
Direction générale	3	1	4	75 %	25 %
Directeur/Directrice	6	7	13	46 %	54 %
Responsable de service	12	9	21	57 %	43 %
Total général	21	17	38	55 %	45 %

> En 2022, la Ville de Pessac affiche une quasi-parité sur le total des postes de direction.

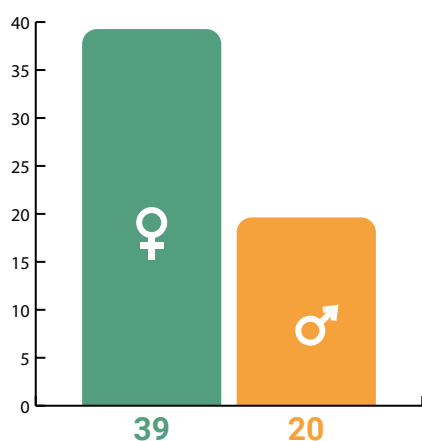
Pour le CCAS de Pessac



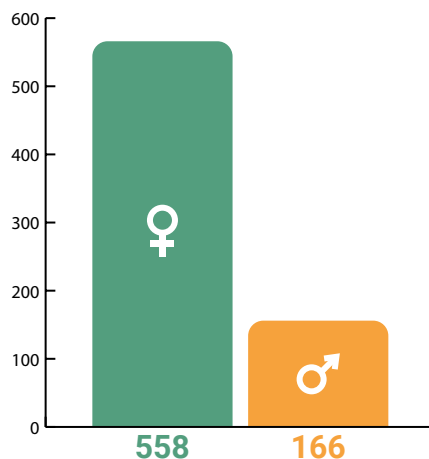
Directions	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes
Direction générale	1	/	1	100 %	0 %
Directeur/Directrice	3	/	3	100 %	0 %
Responsable de service	9	/	9	100 %	0 %
Total général	13	/	13	100 %	0 %

> Les postes de direction sont exclusivement féminins au CCAS reflétant la proportion de femmes y travaillant (92 %).

Types d'emplois



Nombre de non titulaires

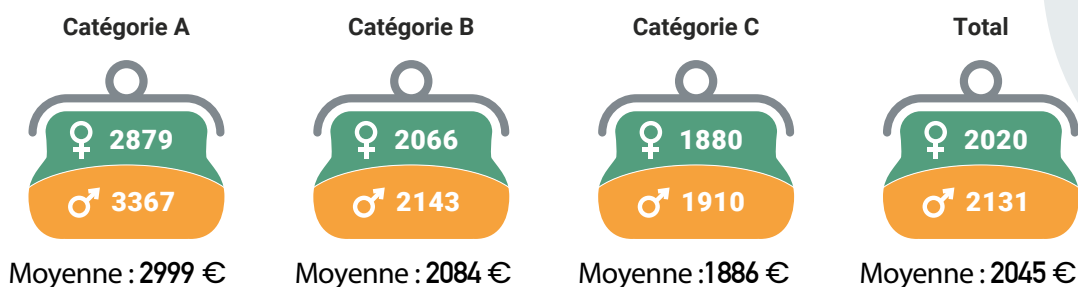


Nombre de titulaires



> La part des femmes parmi les agents titulaires (77 %) et non titulaires (66 %) est conforme à la part des femmes dans la collectivité (Ville + CCAS : 76 %).

Rémunération



> À Pessac, nous constatons que :

- pour la catégorie A : il y a tout de même 492 € d'écart au détriment des femmes (137 € de plus par rapport à l'année 2021).
- pour la catégorie B : il y a peu d'écart de salaire dans la catégorie B (+77 € pour les hommes). La tendance s'est inversée car, en 2020, les femmes avaient perçu 90 € de plus que les hommes.
- pour la catégorie C : il y a 30 € d'écart au détriment des femmes, mais l'écart s'est réduit par rapport à 2021.

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



En 2022, l'écart de salaire au détriment des femmes a légèrement diminué de 4 € par rapport à l'année 2021, passant ainsi de 115 € à 111 €.

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

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



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

Recrutements des agents permanents

		♀	♂	
		Femmes	Hommes	Total
Permanent	Catégorie A	8	2	10
	Catégorie B	8	4	12
	Catégorie C	29	17	46
Total général		45	23	68

Départs des agents permanents

		♀	♂	
		Femmes	Hommes	Total
Permanent	Catégorie A	12	3	15
	Catégorie B	9	1	10
	Catégorie C	50	10	60
Total général		71	14	85

Avancements d'échelon / grade et promotions

Pour la Ville de Pessac

Motifs			Total	%	
	♀	♂		Femmes	Hommes
Échelon	211	64	275	77 %	23 %
Grade	38	9	47	81 %	19 %
Promotion	2	1	3	67 %	33 %

Pour le CCAS de Pessac

Motifs			Total	%	
	♀	♂		Femmes	Hommes
Échelon	44	2	46	96 %	4 %
Grade	/	/	/	0 %	0 %
Promotion	1	/	1	100 %	0 %

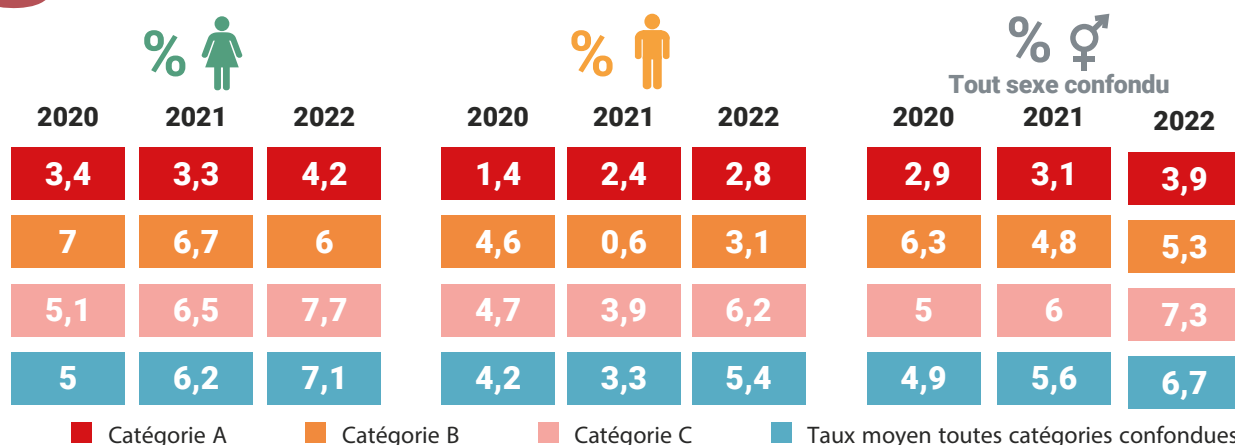
Accidents de service et de trajets pour la Ville et le CCAS

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

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

	♀ Femmes	♂ Hommes	Total
CCAS de Pessac SAAD	7	/	7
Direction Transition écologique et bâtiments	1	/	1
Direction de la Culture	2	1	3
Direction de la Vie associative et des événements	/	/	/
Direction de l'Enfance	41	8	49
Direction des Moyens logistiques et Hygiène	1	1	2
Direction des Relations Usagers	1	/	1
Direction des sports, jeunesse et vie étudiante	/	5	5
Direction Petite enfance	8	/	8
Direction Solidarités	1	/	1
Direction Sûreté Sécurité et Prévention	2	1	3
Direction Autonomie santé	3	/	3
Total général	67	16	83

Le taux d'absentéisme selon le sexe et la catégorie



Le taux d'absentéisme est en hausse dans toute la fonction publique et pas uniquement à Pessac. Le rapport de l'observatoire WTW de 2022 portant sur 10 930 collectivités montre un taux d'absentéisme en maladie ordinaire de 4,52 % en hausse de 12 % par rapport à 2021. La prévalence (proportion d'agents absents au moins 1 fois) explose, passant de 30 % à 40 % (4 agents sur 10 absents au moins 1 fois).



Accompagnement au reclassement

Pour la Ville de PESSAC

Accompagnement dans un reclassement : **3 femmes**

Accompagnement dans une immersion : **7 femmes et 1 homme**

Pour le CCAS

Accompagnement dans un reclassement : **1 femme**

Accompagnement dans une immersion : **4 femmes**

Congés parentaux et paternité

Pour la Ville de PESSAC

On comptabilise pour l'année 2022 :

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



LE SAVIEZ-VOUS

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

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

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

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

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

Nombre de jours posés pour garde d'enfants par sexe

En 2022, **629 jours** enfants malades ont été posés dont **506 jours** pour **146 femmes** et **123 jours** pour **38 hommes**.

Personnes en situation de handicap

Pour la Ville de Pessac

	♀ Femmes	♂ Hommes	Total
DG & DGA	/	/	/
Direction de la Culture	4	4	8
Direction Administration générale et organisation	1	/	1
Direction de la Transition écologique et bâtiments	2	/	2
Direction de la Vie associative et des évènements	1	1	2
Direction de l'Enfance	29	3	32
Direction des Moyens logistiques et hygiène	3	1	4
Direction des Relations Usagers	10	1	11
Direction des Sports, jeunesse et vie étudiante	1	2	3
Direction Sûreté sécurité et prévention	2	/	2
Total général	53	12	65

En 2022, 6,72 % des agents de la FPT sont reconnus comme travailleurs handicapés ou perçoivent l'allocation adultes handicapés (AAH) (contre 5,53 % pour la FPH et 4,36 % pour la FPE).

À Pessac, le taux d'agents en situation de handicap est de 10 % en 2022 (81 agents sur 783 permanents).

Il y a également un agent en situation de handicap sur un poste non permanent.



LE SAVIEZ-VOUS





La loi fixe aux employeurs publics de 20 agents et plus une obligation d'emploi de 6 % de personnes en situation de handicap, sous peine d'une contribution financière.

Pour le CCAS de Pessac

	♀ Femmes	♂ Hommes	Total
CCAS de Pessac	2	/	2
CCAS de Pessac SAAD	1	/	1
Direction Autonomie Santé	7	1	8
Direction Petite enfance	5	/	5
Direction Solidarités	1	/	1
Total général	16	1	17

Temps de travail (Ville de Pessac)

Pour la Ville de Pessac
et le CCAS

					
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes
Temps complet	547	183	730	75 %	25 %
Temps partiel (tranche des 50)	/	/	/	0 %	0 %
Temps partiel (tranche des 60)	1	/	1	100 %	0 %
Temps partiel (tranche des 70)	3	/	3	100 %	0 %
Temps partiel (tranche des 80)	16	1	17	94 %	6 %
Temps partiel (tranche des 90)	12	/	12	100 %	0 %
Temps non complet	18	2	20	90 %	10 %
Total général	597	186	783	76 %	24 %

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

En 2022, dans la fonction publique, 18 % des agents travaillent à temps partiel, soit un taux légèrement supérieur à celui du secteur privé (16 %). Les agents fonctionnaires sont moins à temps partiel que les agents contractuels. Cet écart est particulièrement marqué dans la fonction publique territoriale. Les femmes sont en plus forte proportion à temps partiel que les hommes, quel que soit le type de contrat. Les métiers les plus féminisés sont aussi ceux avec le taux de temps partiel le plus élevé, particulièrement chez les contractuels de la fonction publique.

Les fonctionnaires à temps partiel évoquent plus souvent travailler à temps partiel pour s'occuper de leurs enfants ou d'un proche, ou pour avoir du temps libre. Un tiers des contractuels de la fonction publique déclare travailler à temps partiel faute d'avoir trouvé un emploi à temps complet. Plus les femmes ont d'enfants, plus elles sont à temps partiel, ce qui n'est pas le cas des hommes. Ainsi, les femmes sont plus souvent à temps partiel pour s'occuper d'un de leurs enfants ou de leurs proches (37 %).

En 2022, le taux de travail à temps partiel dans la fonction publique est de 18 % d'après les résultats de l'enquête Emploi. Il est deux fois plus élevé pour les agents contractuels (27 %) en CDD ou en CDI que pour les agents fonctionnaires (14 %). Dans la fonction publique territoriale (FPT), versant dans lequel le taux de temps partiel est le plus élevé, l'écart entre les fonctionnaires (17 %) et les contractuels (36 %) est particulièrement marqué.

Compte épargne temps (CET)

au **31/12/2022**



486 femmes

ont un CET ouvert et positif pour un total de 8 767 jours
soit **18 jours** en moyenne par agent.



147 hommes

ont un CET ouvert et positif pour un total de 3 487,4 jours
soit **23,7 jours** en moyenne par agent.

Formation Ville et CCAS de Pessac

	♀	♂		% ♀	% ♂
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes
Catégorie A	161	76	238	68 %	32 %
Catégorie B	87	59	146	59 %	41 %
Catégorie C	924	421	1345	69 %	31 %
Total général	1172	556	1729	68 %	32 %

> 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, 504 agents ont été formés à ce sujet.

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

Représentations paritaires / Syndicats

	♀	♂		% ♀	% ♂
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes
CT*	5	3	8	63 %	38 %
CHSCT**	9	3	12	75 %	25 %

* CT : Comité technique (tous les agents)

** CHSCT : Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Clause égalité dans les marchés publics

> **La lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité** passe aussi par la commande publique. La loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, du 4 août 2014 a étendu l'exclusion de tout contrat public (marché, accord-cadre, partenariat ou délégation de service public) aux entreprises qui ne respectent pas les dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et à celles qui ont été condamnées pour le délit de discrimination visé par les articles 225-1 et suivants du code pénal, couvrant l'ensemble des critères discriminatoires en plus du sexe.

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

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

La loi de transformation de la Fonction publique du 6 août 2019 a introduit l'obligation, pour les collectivités de plus de 20 000 habitants, d'adopter un plan d'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 :



ÉQUILIBRER
LA RÉPARTITION
FEMMES-HOMMES
DANS LES SERVICES



RÉDUIRE
LES ÉCARTS DE
RÉMUNÉRATION
EN CATÉGORIE A



AMÉLIORER
L'ÉQUILIBRE
VIE PROFESSIONNELLE-VIE PRIVÉE



DÉFINIR
UN PLAN DE FORMATION ASSOCIÉ
AU PLAN D' ACTIONS



COMMUNIQUER
SUR LE PLAN D' ACTIONS



**PRÉVENIR ET
TRAITER**
LES DISCRIMINATIONS

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



LE SAVIEZ-VOUS

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

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

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



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

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

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

Depuis 2020, la Ville a intégré dans son plan de formation **des sessions « 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.

VILLE de **PESSAC**

RÉFÉRENTES DÉONTOLOGUES

VILLE ET CCAS DE PESSAC

4 MISSIONS :

- **Déontologues**
Tout agent peut consulter les référentes déontologues pour un conseil utile au respect portant sur la dignité, la probité, l'intégrité, l'impartialité, l'égalité de traitement des personnes, neutralité, discrétion professionnelle, réserve, secret professionnel, obligation d'obéissance hiérarchique et droit de retrait.
- **Référentes signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissement sexistes dans la fonction publique**
Tout agent qui se sent victime de tels actes ou un témoin direct, pourra saisir les référentes.
- **Référentes alerte**
Un lanceur d'alerte peut faire appel aux référentes déontologue pour signaler un crime, un délit, une violation grave et manifeste de la loi dont il aurait connaissance. Le référent lanceur d'alerte met alors en œuvre une procédure de recueil des signalements.
- **Référentes laïcité**
Les référentes laïcité répondent à vos questions relatives au respect et à la mise en pratique du principe de laïcité.

MARINE PLANCHON
JURISTE, DIRECTION ADMINISTRATION GÉNÉRALE ET ORGANISATION

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

CHAMPS EXCLUS DE L'INTERVENTION DES RÉFÉRENTES DÉONTOLOGUES

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

Les échanges avec les référentes déontologues sont confidentiels.

Ils pourront se dérouler sur tout site de la mairie

SAISIR LES RÉFÉRENTES DÉONTOLOGUES :

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 les années précédentes, en matière de ressources humaines, on peut souligner quelques spécificités locales :

- une réelle parité est constatée dans les postes de direction, ce qui est loin d'être acquis dans de nombreuses collectivités territoriales aujourd'hui.
- les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, très importants en 2016, continuent à se réduire de façon globale, même si les différences de salaires en catégorie A restent importantes.
- Le volontarisme de la Ville de Pessac en matière d'égalité femmes hommes est bien identifié par les agents. Le plan de formation 2021-2024 réaffirme l'égalité comme un axe prioritaire. Les formations « lutte contre les discriminations » et « lutte contre les propos sexistes et sexuels au travail » sont bien suivies et appréciées par l'ensemble des catégories professionnelles.
- Enfin, la communication interne autour de la journée internationale des droits des femmes, le 8 mars, et la journée de lutte contre les violences faites aux femmes, le 25 novembre, permettent de donner encore plus de visibilité à cette politique volontariste.





2.

VOLET EXTERNE : LA PLACE DE L'ÉGALITÉ FEMMES / HOMMES DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES MENÉES SUR LE TERRITOIRE

Il s'agit dans cette partie de réaliser un état des lieux de nos politiques publiques au regard de l'égalité femmes/hommes : public, bénéficiaires, impact sur le territoire et de dégager des pistes de travail et d'actions.

Politique de l'enfance

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 2022/2023, plusieurs actions ont abordé la question de l'égalité des genres de façon ludique, avec différents supports pédagogiques :

- Le Festival international du film d'histoire 2022 ayant pour thématique « Masculin-Féminin, toute une histoire » a proposé une programmation de 3 films en lien avec l'égalité filles/garçons : « Le roi des masques », « Wadjda » et « Billy Elliot ». Ainsi, 9 Classes de CM2 ont pu profiter de cette programmation.

- 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. Un intervenant, auteur ou spécialiste des questions de genre est venu accompagner la démarche de création et de réflexion des classes. 6 classes de cycle III (8/11 ans) ont bénéficié de cette action.

- La direction de l'enfance 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 ? 6 Classes de cycles I et II ont bénéficié de cette action.



• Actions menées dans le cadre du service civique à l'école Montesquieu élémentaire

La direction de l'enfance, conjointement avec la direction du développement social urbain, recrute chaque année un service civique pour sensibiliser les enfants de l'école élémentaire Montesquieu à cette thématique.

En 2022, la volontaire en service civique est intervenue sur le temps scolaire sur le thème de l'égalité fille/garçon en utilisant divers supports pédagogiques tels que des vidéos, des questionnaires... Le sport a été fortement utilisé pour sensibiliser à l'égalité : organisation d'un tournoi inter-écoles au complexe sportif de Bellegrave en fin d'année, avec des équipes de football mixtes. Ainsi, plusieurs outils ont été mis en place pour constituer l'équipe : création d'un questionnaire pour voir les potentiels profils des élèves susceptibles d'intégrer l'équipe au vu de leurs réponses, épreuves notées pour donner les mêmes chances aux filles et aux garçons... Une sensibilisation auprès des enfants a été organisée autour du fair-play avec une exposition sur l'égalité des genres dans le milieu sportif.

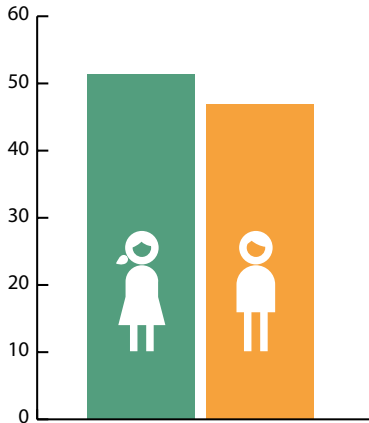


Politique jeunesse et vie étudiante

• Pessac Animation

Le service jeunesse propose des animations pour tous les jeunes de la ville.

Au programme : activités culturelles, sportives, multimédia, réalisation de projets, séjours vacances, concerts, contests et ateliers glisse, sorties à la journée.



Adhésion 2022/2023
Pessac Animation

La composition de l'équipe (trois animatrices et deux animateurs permanents) facilite une mixité du public garçon-fille.

Au niveau des adhésions, pour la saison 2022/ 2023, on compte 397 inscrits dont :

51,6 % filles
48,4 % garçons

Focus sur « Un été à Pessac »,

événement proposé l'été 2023 au parc Cazalet durant quatre semaines sur la période estivale, dont les objectifs étaient de :

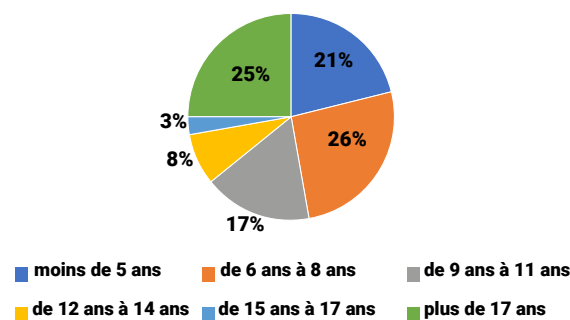
- Favoriser l'accès aux activités diverses pour les enfants, les jeunes et les familles,
- Faire découvrir la pratique sportive et culturelle dans un espace ludique,
- Créer un lieu / une animation autour du loisir,
- Faire participer les structures socio-éducatives, sportives et culturelles à l'animation du site en leur permettant de promouvoir leurs activités dans un cadre différent et de bénéficier de leur expertise en animation,
- Proposer un noyau d'activités supplémentaires aux Pessacais qui ne peuvent pas partir en vacances.

Au cours de cet événement, une quasi parité a été constatée sur les activités.

Concernant les parents accompagnants, la grande majorité étaient les mères.



Proportion par âge accueilli



Le réseau social



Instagram de Pessac Animation

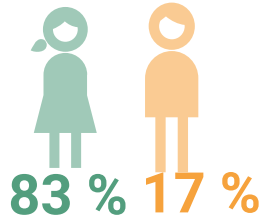
compte **717** abonnés dont **60 %** de filles.

• 12-25 info jeunes

En 2022, **53 % des jeunes** qui ont poussé la porte du 12-25 sont des filles.

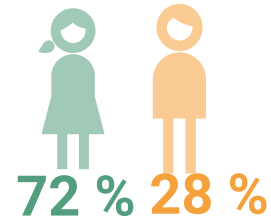
Café langues

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



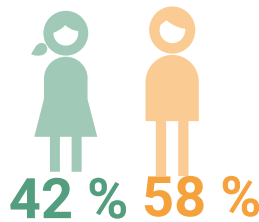
Stages de 3^{ème}

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



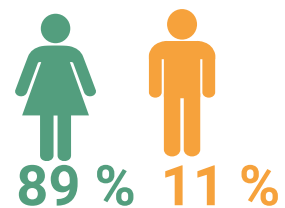
Révision brevet

Des ateliers révisions brevet sont proposés aux élèves de 3^{ème} ayant besoin d'accompagnement pour réviser le brevet en mathématiques, sciences et français.



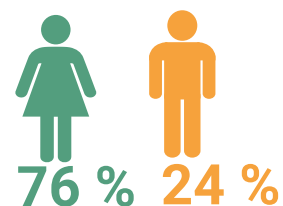
Café des parents

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.



So mobilité :

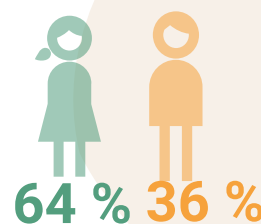
So Mobilité est un service d'information et d'accompagnement à destination des jeunes de 16 à 34 ans résidant en Nouvelle-Aquitaine pour leurs projets de mobilité à l'international. Il s'appuie sur un réseau d'experts présents sur tout le territoire néo-aquitain. Le 12-25 est labellisé So mobilité.



Dispositif BAFA

(Brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur)

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.



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.

2022

3 jurys ont eu lieu : mars, juin, décembre.

30 jeunes ont participé au dispositif PEPI'TE dont :

18 filles et **12 garçons**

En 2022, aucun projet ne portait directement sur la question des discriminations ou de l'égalité fille-garçon.

MEET AND LIKE

Festival d'accueil des étudiants internationaux à Pessac et sur le campus aux mois de **septembre et janvier**. Pour faciliter l'intégration des nouveaux arrivants, plusieurs activités festives sont prévues, l'occasion pour les étudiants de se rencontrer et de s'amuser pour bien commencer l'année.

En 2022, seule l'édition de septembre a eu lieu.

La « Welcome party » a rassemblé

119 filles et **58 garçons**

sur **177 étudiants** inscrits.

Il s'agit là d'une estimation, les étudiants n'ayant pas l'obligation de préciser leur genre sur le formulaire d'inscription, et deviner le genre en fonction du prénom n'étant pas toujours évident selon les nationalités.



• « **Vibrations Urbaines** » 2022

Dans le cadre de son édition 2022, le festival Vibrations Urbaines a proposé comme thème de son concours d'art urbain « Des femmes qui en imposent sur nos murs ».

- **80** candidatures : **60 %** de femmes
- Affiche du concours street art réalisée par Carni Bird, femme street artiste
- Prix du public remporté par Chuu Wai, peintre, performeuse et activiste birmane exilée en France depuis le coup d'État de 2021
- **3** femmes sur **4** artistes musicaux programmés (Jade, Zinée et Dope Saint Jude)
- Sur les **6** DJs, **4** étaient des femmes du collectif Medusyne (La Gronde, DJ Donna, Anh Onym et Nazreen)
- Sur les **8** professeur.e.s de danse des Urban Session, **3** étaient des femmes (Oriane Caravano, Julie Bentejac et Léa Rodriguez), et pour les workshops danse Lab Session, sur 3 professeur.e.s, **1** était une femme.



On voit donc que selon les disciplines, la place des femmes reste variable :

- **Street art** : elle reste à renforcer. Sur les quatre panneaux Mira et la fresque réalisée à la Châtaigneraie, une seule femme (Lady M) a été associée.
- **Danse** : les pratiquantes sont majoritairement des filles, mais les professeurs restent plutôt masculins.
- En revanche, au niveau de la programmation musicale, les filles sont bien représentées.





• **PAMA (Pratiques artistiques et musicales accompagnées)**

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

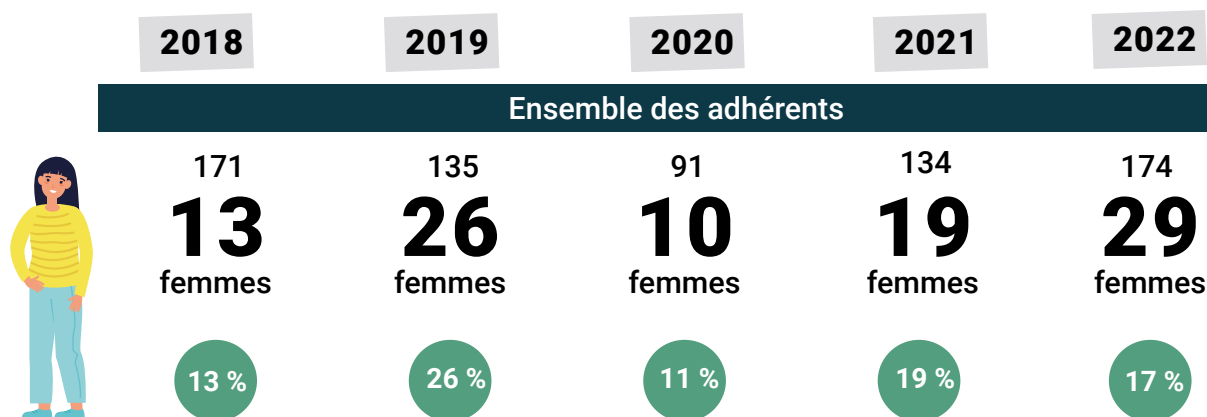
Les adhérents ne viennent pas pour apprendre à jouer d'un instrument mais pour trouver les ressources et l'accompagnement nécessaires pour arriver à exprimer leurs envies artistiques par la musique. PAMA est ouvert aux jeunes de la métropole de 12 à 25 ans.

Pour la période septembre 2022 à août 2023, PAMA comptait 174 adhérents, dont :

142 hommes : 81 %, **29 femmes : 17 %**, **3 non genrés : 2 %**

À noter que **90 %** des adhérents à PAMA sont majeurs.

PAMA intervient entre autres dans les établissements scolaires, centres sociaux et centres de loisirs et touche alors un public beaucoup plus mixte en termes de genres, mais ces jeunes ne sont pas comptés parmi les adhérents de la structure.





• **Programmation :**

PAMA continue de faire en sorte d'avoir toujours au moins 1 femme (ou minorité de genre) sur scène.

Dans la programmation concerts/soirées sur l'année 2022/23 :

- **96** musiciens, soit **71 %**
- **38** musiciennes, soit **28 %**
- **2** non genrés, soit **1 %**

Répartition par genres de projets (avec un leader masculin ou féminin) programmés sur les concerts/soirées :

- **44** projets « masculins », soit **57 %**
- **33** projets « féminins », soit **43 %**

Le travail fait sur la place des femmes dans la programmation de PAMA est utile pour continuer à changer la représentation que le public se fait des femmes dans la musique. Il permet aussi de sensibiliser les groupes adhérents de PAMA à ce sujet et d'ouvrir des discussions (les groupes étant chargés de faire la programmation sur les concerts accompagnés).

• **Équipe PAMA :**

L'équipe de PAMA, dont l'effectif évolue selon les actions, est composée de **50 % de femmes** et **50 % d'hommes**.

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

PAMA est attentif aux conditions d'accueil des femmes à l'Echo 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 coorganisent les concerts, sont sensibilisés à l'accueil des victimes de violences sexistes et sexuelles. Une communication est affichée à chaque événement.

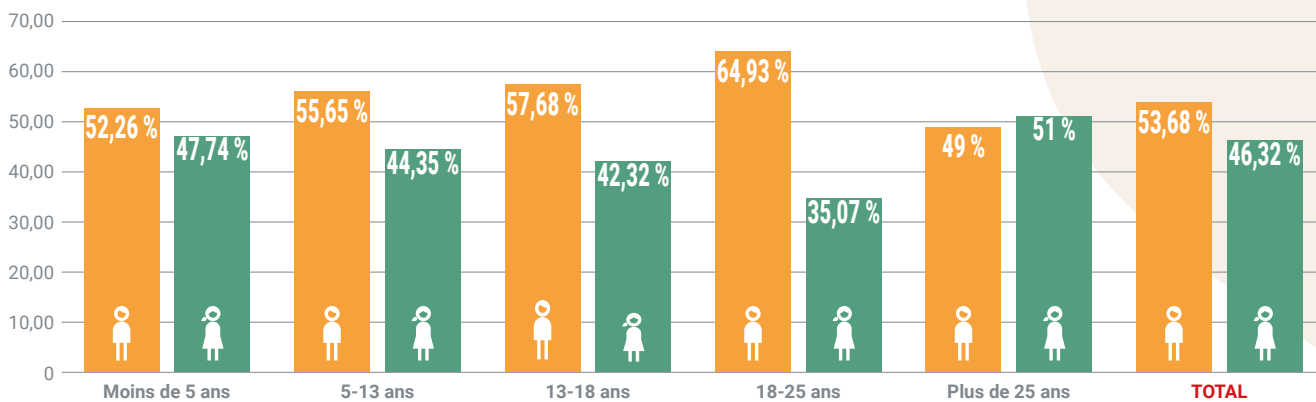




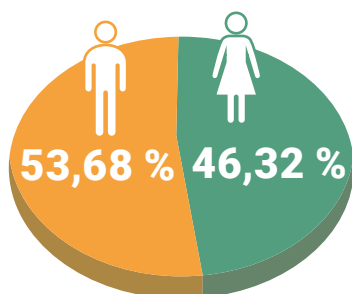
Politique sportive

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

• Répartition du nombre de licenciés dans les clubs pessacais pour la saison 2021/2022



Si l'on peut constater qu'il y a une quasi-parité jusqu'à 13 ans, l'écart se creuse un peu à partir de l'adolescence pour atteindre une disparité notable chez les 18/25 ans, avant de retrouver une quasi-parité chez les plus de 25 ans.



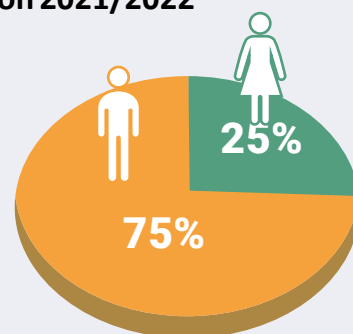
Les femmes licenciées en clubs et associations sportives représentent, sur l'année 2021/2022, **46,32 %** (5 314 personnes) contre 53,68 % pour les hommes (6 158 personnes).

Le pourcentage de femmes 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 2021/2022

En ce qui concerne les présidentes et présidents de clubs, la tendance reste moins favorable aux femmes également. Même si la part des femmes est restée stable en 2021/2022 par rapport à l'année précédente 2020/2021 soit de 25 %, elle était de 30 % en 2019/2020, 28 % en 2018/2019, 31 % en 2017/2018, 28 % en 2016/2017.

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



LE SAVIEZ-VOUS

Le 19 octobre 2022, la piste d'athlétisme Marie-Amélie Le Fur du stade André Nègre a été inaugurée.

Marie-Amélie Le Fur, triple championne paralympique, quadruple championne du monde et présidente du Comité paralympique et sportif français a honoré la Ville de sa présence.

Il s'agit du premier équipement sportif pessacais à porter le nom d'une femme.



Politique Culturelle

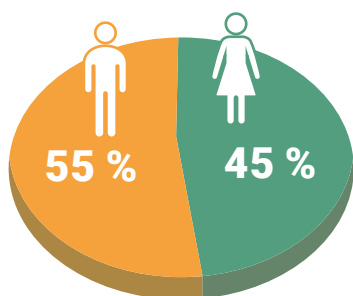
• Spectacle Vivant

Si la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans et par le spectacle vivant n'est pas un objectif affiché de la programmation pessacaise, **la question de la valorisation de la place des femmes dans les projets artistiques reste une préoccupation majeure du projet culturel** mis en œuvre.

Cette année, l'égalité femme-homme n'a pas été travaillée en tant que thématique. L'intention de la direction a plutôt 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.

Ainsi, pour cette saison 2022/23, au travers d'une politique volontariste en faveur de la réduction des inégalités entre les hommes et les femmes et de la lutte contre les discriminations, le service action culturelle s'est mobilisé autour de cette question et des enjeux qu'elle sous-entend.

Sur le volet artistique et son contenu, plusieurs spectacles mettant en avant des portraits de femmes ont été accueillis cette année, comme « MATCH ! », qui narre les péripéties amoureuses d'une femme dans le contexte actuel des applications de rencontre (ce spectacle a été l'occasion d'aborder le rapport hommes/femmes à travers l'histoire : voir les actions proposées par les équipes de la médiathèque Jacques Ellul dans ce même rapport), « Andromaque » d'après Racine ou encore « Patty's got a gun », adaptation librement inspirée de l'histoire de Patricia Hearst.



L'observation des pratiques en interne sur la Ville de Pessac montre, à ce titre, 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 2022/2023, un tiers (33 %) des directions artistiques (metteur en scène, chorégraphe...) sont assurées par des femmes.** Un ratio certes inférieur à la saison 2021/2022 (45 %), qui résultait des opportunités de choix artistiques s'étant présentées l'an passé, mais qui se situe dans une moyenne haute d'après les études comparatives.

Sur un autre temps fort de l'année, le festival jeune public « **Sur un petit nuage** » (décembre 2022), une attention particulière a également été portée à l'accueil de compagnies artistiques dirigées par des femmes : deux-tiers (66 %) des spectacles !

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



Focus sur le 32^e festival international du film d'histoire : « Masculin-féminin, toute une histoire »

La 32^e édition du Festival international du film d'histoire de Pessac, du 14 au 21 novembre 2022, a mis à l'honneur les relations femmes-hommes.

Pour cette édition 2022, le thème s'est imposé de lui-même. Depuis 2016 et le mouvement #MeToo, la question des relations entre les hommes et les femmes est omniprésente. Inégalités de droit ou de rémunération, stéréotypes de genres, patriarcat, place des femmes dans l'Histoire et les lieux de pouvoir, besoin de plus de justice face au harcèlement, au viol, aux agressions, etc. Toutes ces questions ne sont pas nouvelles, mais elles se sont déployées ces dernières années de manière intense dans le débat public : dans la politique, le sport, les médias, les réseaux sociaux, la religion, l'entreprise, les associations, les établissements scolaires ou encore à l'université. Un débat nécessaire qui provoque une prise de conscience. Mais également un débat animé, source de polémiques, de confrontations, qui divise la population ou les générations.

Au programme : 70 films, des débats à foison et Michelle Perrot, historienne du féminisme pour la conférence inaugurale.





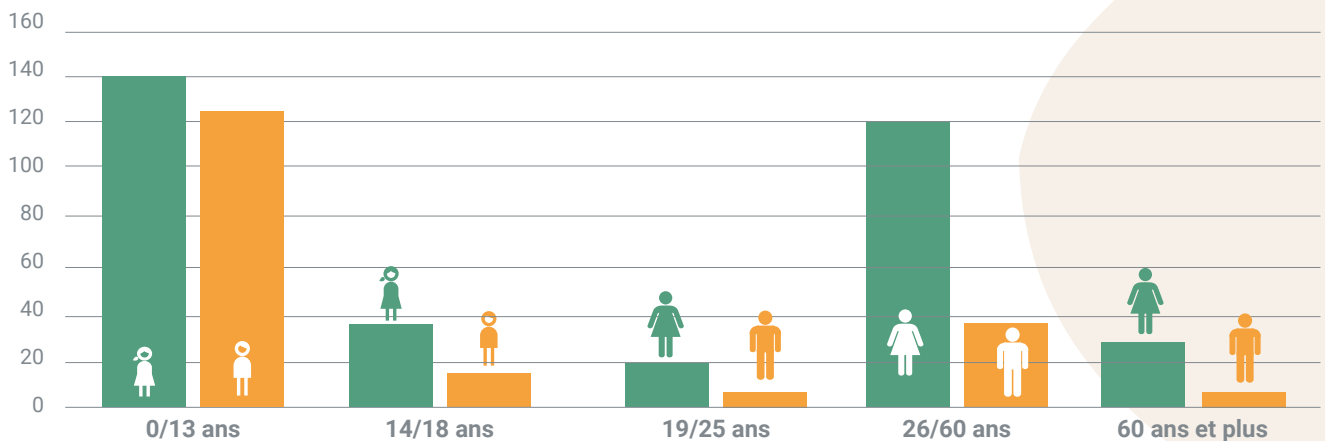
Exposition
à la médiathèque
Jacques Ellul :
« La représentation
de la femme dans l'art »
Institut culturel Bernard Magrez





• Lecture publique à la bibliothèque Pablo Neruda

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



Des actions avec les jeunes

En 2022, la bibliothèque a proposé plusieurs actions construites avec les enfants dans le cadre de la promotion de l'égalité femmes-hommes :

- **Une exposition** sur des femmes remarquables dans divers domaines (sciences, arts, sport, écologie...) a été réalisée en atelier avec les enfants. Cette exposition, associée à une sélection de livres et un quiz, a été visitée par plusieurs classes de l'école Montesquieu.
- **Des ateliers jeux** animés par les enfants ont été proposés à partir d'un jeu de plateau – Jeu de l'oie de l'égalité – créé dans le cadre d'un projet Erasmus+ par l'association Aux couleurs du Deba (Pessac).

Patrimoine

À l'appui d'une offre programmatique multiforme (balade, visite, atelier, exposition, conférence ...), la Ville promeut une accessibilité de tous à l'histoire, aux arts, à l'architecture, à l'urbanisme, à l'environnement... contribuant ainsi à la visibilité de sa contribution.

Les aspects liés à l'égalité entre les femmes et les hommes sont intrinsèquement traités par la mise en valeur des actrices et acteurs du territoire ayant joué un rôle déterminant dans l'histoire de la Ville, qu'ils s'inscrivent dans les champs de la valorisation, de la protection ou de la sauvegarde du patrimoine et du patrimoine matériels et immatériels pessacais.

Aussi, ces domaines culturels, qui jouent un rôle majeur dans la formation des attitudes et des rôles, s'inscrivent dans une disposition inclusive où la transmission est vectrice de la mémoire collective ou individuelle tant d'un point de vue social que civique, et participe à la construction d'un avenir durable, socle du patrimoine de demain, au-delà des stéréotypes de genre.

Aujourd'hui, aux experts (guides, historiens, scientifiques, archéologues ...) s'ajoutent des bénévoles (membres d'associations, habitants...). Associés à l'élaboration de la programmation, ils contribuent à l'animation du territoire, donnent à voir leur regard pluriel ou singulier et participent à l'égalité entre les femmes et les hommes en adhérant à une démarche pérenne collaborative et transversale.

En 2023, ce dialogue a permis la création d'un parcours dédié au patrimoine pessacais où des personnalités telles Alice Héliodore-Galienne (poétesse primée par l'Académie Française), Yvette Roudy (ministre des Droits de la femme) et autres figures (street-artistes, sportives...) ont été mises à l'honneur.

> En ce qui concerne l'encadrement du secteur, une femme et un homme en assurent l'animation :

- L'une en qualité de chargée de projets patrimoine/matrimoine,
- L'autre en qualité de chargé de mission pour la gestion de la Cité Frugès-Le Corbusier.

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

Les équipes (guidage et soutien administratif) sont **100 %** féminines.

	♀ Femmes	♂ Hommes
Ratio sur totalité de la programmation	61 %	39 %
Détail par cadre d'intervention		
Saison patrimoine (balade, visite, exposition, conférence ...)	63 %	37 %
Journées européennes du patrimoine & du patrimoine	58 %	42 %

Statistiques fréquentation Femmes/Hommes 2023 (hors cité Frugès)





Mission Relations internationales

Les enjeux sur l'égalité Femmes-Hommes ont été mis à l'honneur en 2022 à travers la sensibilisation aux actions des femmes.

Dans le cadre du Festisol (Festival des Solidarités)

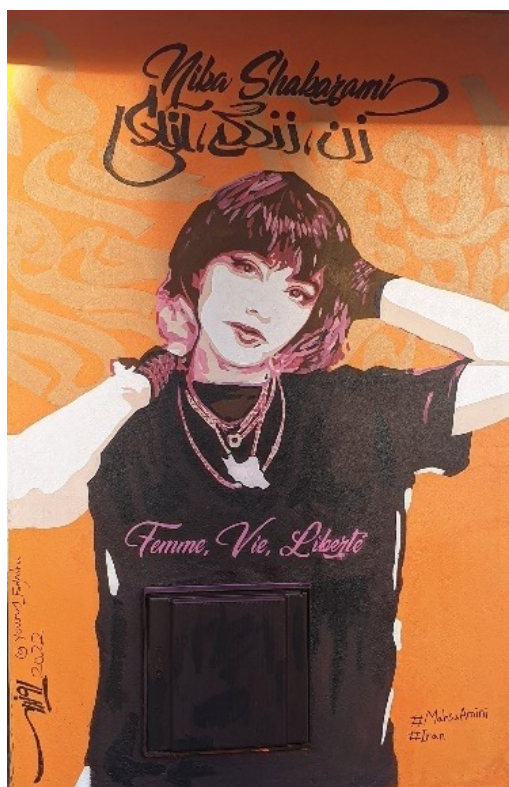
- L'exposition « **Olympe de Gouges, droits humains et égalité, un combat : 17 portraits de femmes** » par la Ligue de l'enseignement et la Ligue des droits de l'Homme des Pyrénées Orientales.

Elle a été exposée dans le Hall de la Mairie, du mardi 15 novembre au samedi 3 décembre 2022.

- Une conférence-débat, « **Le combat des femmes pour leurs libertés** », par Hélène Coutard, mercredi 16 novembre au cinéma Jean Eustache, en partenariat avec le Festival International du Film Histoire.

Soutien à la réalisation de la fresque murale Nika Shakarami / FEMME VIE LIBERTÉ

Cette œuvre, réalisée par l'artiste Younes Faghihi, est un hommage au mouvement de révolte des femmes iraniennes et à leur combat féministe. Hommage à Nika Shakarami, 17 ans, tuée pour avoir manifesté pour la femme, la vie, la liberté, cette œuvre a été réalisée parallèlement au 32^e Festival International du Film d'Histoire de Pessac avec pour thème : Masculin Féminin, toute une histoire.





Emploi et économie

• Demandeurs d'emploi sur la commune - décembre 2021

Pour les catégories ABC : **5 285** demandeurs d'emploi sur la commune soit une **baisse** de **6,8 %**.

> Typologie des demandeurs d'emploi cat. A B C - décembre 2022



	Total	Femmes	Hommes
Demandeurs d'emploi	5 285	2 794	2 491
Âgés de moins de 26 ans	845	425	420
Âgés de 26 à 49 ans	3035	1608	1427
Âgés de 50 ans et +	1405	761	644
Inscrits depuis - de 12 mois	3035	1571	1464
Inscrits depuis 12 mois et +	2250	1223	1027
Dont inscrits depuis 24 mois et +	1306	699	307
Bénéficiaires du RSA	586	302	284
Bénéficiaires obligation d'emploi	381	197	184
Pas ou peu formés	604	281	323
CAP/BEP	1224	570	654
Bac	1129	594	535
Supérieur au Bac	2323	1349	974
Résidents QPV	880	415	465

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

Inclusion numérique	17,5 %
Etat de santé	9 %
Moyen de transport	4 %
Difficultés financières	4,2 %
Capacité d'insertion et de communication	4,3 %
Difficulté administrative ou juridique	1,6 %
Contrainte familiale	3,9 %
Difficulté de logement	2 %

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

	♀	♂		% ♀
	Femmes	Hommes	Total	Femmes
PLIE des sources	166	101	267	62 %
Mission Locale des Graves	428	428	856	50%
Ville de Pessac Direction Emploi, commerces et artisanat Accueil individualisé	239	132	371	56%
Actions pour favoriser la rencontre avec l'entreprise (simulation d'entretiens, jobs dating etc...)	118	100	218	54%
Coup de Boost vers l'emploi Journée job dating	99	134	233	42%
Atelier de français langue étrangère espace social la Châtaigneraie	58	18	76	76%
	1108	913	2021	57 %

Ateliers conseillère numérique

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

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

180 personnes ont pu bénéficier de cette aide : 110 femmes et 70 hommes.

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

Différentes animations ont été proposées dont l'atelier « Mon image en ligne et moi », comment donner la meilleure image de soi-même sur Internet, animé par la conseillère numérique, 5 femmes et 2 hommes y ont participé.

Atelier : Activ' ton potentiel

8 femmes y ont participé.

Animé par Activ Action, l'objectif était de permettre aux personnes en recherche d'emploi :

- d'élargir son réseau ;
- d'identifier son potentiel et de se former aux compétences de demain, en particulier les compétences « savoir-être » ;
- de se créer un plan d'action pour concrétiser ses projets professionnels et personnels.



Le Centre communal d'action sociale (CCAS)

Service action sociale

Dans ce domaine, il est compliqué d'avoir un équilibre femmes/hommes. Néanmoins, des informations ciblées sont menées en direction des hommes.

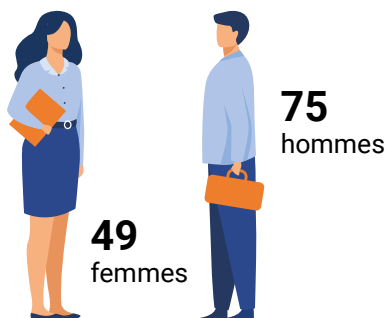
Ainsi, depuis fin 2021, la direction des Solidarités va à la rencontre des plus vulnérables, en effectuant des maraudes avec l'association Imagine demain. Les personnes sans domicile fixe rencontrées sont à **99 %** des hommes, il arrive quelque fois qu'une femme soit présente, mais c'est souvent la 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.

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.

Sur 124 bénéficiaires du RSA :

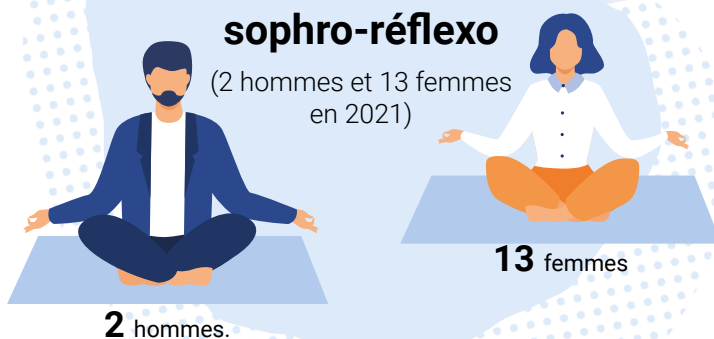


(accompagnement qui a cessé au 30.06.22)

2022

Atelier sophro-réflexo

(2 hommes et 13 femmes en 2021)



Domiciliation

68 femmes - 153 hommes en ont bénéficié.

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



Aides sociales facultatives

125 femmes - 142 hommes (aide sur les fonds propres du CCAS).

Instructions de dossiers d'aides légales

(soutien financier pour compenser le handicap, le vieillissement)



52 femmes (car il y a plus de femmes âgées que d'hommes)



27 hommes

Le travail social vise entre autres l'inclusion. À ce titre, sur les actions collectives proposées par le CCAS (surtout développées en 2023), l'objectif est de sensibiliser 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...

Services seniors : direction autonomie santé

Maison des seniors



85 % de femmes

75 % de femmes

74 % femmes

78 % femmes

81 % de femmes

85 % de femmes

Ateliers : 445 participants

Festivités : 1267 participants

Pass senior : 599 ventes

Séjour : 50 participants

Conférences : 64 participants

Sorties culturelles : 450 participants

15 % d'hommes

25 % d'hommes

26 % hommes

22 % hommes

19 % d'hommes

15 % d'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 sein :

La 9^e édition pessacaïse s'est déroulée le 1^{er} octobre avec la présence de sept associations au sein du village santé et deux associations sportives en charge de l'échauffement physique et de l'encadrement de la marche pour sensibiliser aux bienfaits d'une pratique sportive. Le village regroupe des associations telles que la Ligue contre le Cancer Gironde, La Maison Rose de Bordeaux ou les Artemiss, qui informent le public sur les dépistages des cancers et les soins supports, et des associations pessacaïses qui vendent des objets dont les produits de la vente sont reversés à l'Institut Bergonié de Bordeaux et à la Ligue contre le Cancer.

Cette édition a réuni plus de 300 personnes dont très majoritairement des femmes de plus de 50 ans sensibilisées par le dépistage. Cependant, on observe depuis au moins 2 ans, la présence de femmes jeunes (une vingtaine d'années) et également la participation des hommes venus en couple ou en famille.



Le Bus du cœur des Femmes avec AGIR POUR LE CŒUR DES FEMMES

La 1^{ère} édition pessacaise du « Bus du Cœur des Femmes » s'est déroulée les 13, 14 et 15 avril 2022 sur la place de la V^e République.

Cette opération de « prévention positive » est destinée à toutes les femmes en situation de vulnérabilité pour leur proposer un parcours de soins cardio-gynécologique.

227 femmes au total ont pu bénéficier de ce dépistage. Le score EPICES moyen est de 4 à 5, ce qui traduit des situations économiques difficiles et/ou d'isolement vécues par ces femmes.

Ce parcours de soins est enrichi par la présence d'un village santé avec la possibilité de recueillir des informations relatives à l'alimentation, aux dépistages de cancers, une initiation aux gestes de premiers secours ou de rencontrer une bénévole de la « Maison de Simone ».



Service petite enfance

Dans le cadre de l'appel à projets du Fonds National pour l'égalité professionnelle, la DDSU a proposé à la direction Petite Enfance le projet « Pas mon genre ! », luttons contre les stéréotypes femmes- hommes dans les services municipaux. Des temps d'échanges sur les stéréotypes ont été organisés en amont avec les équipes de plusieurs crèches, et une comédienne de la Cité's Compagnie a créé un spectacle de théâtre forum, s'appuyant sur ces réalités vécues, et ces questions. Le spectacle a été présenté à l'occasion de la journée professionnelle de la Petite enfance du 19 septembre 2022, et suivi d'un débat. Plus de 100 professionnels ont pu participer à ce projet.



La Direction du développement social urbain (DDSU)

Mission prévention et tranquillité

La question de l'égalité femmes/hommes est intégrée à la politique de prévention et de tranquillité publique initiée dans le cadre du CLSPD, et ce à plusieurs niveaux :

- Par une **prise en compte dans le cadre de l'action partenariale de proximité** (centres sociaux, protection judiciaire de la jeunesse, prévention spécialisée, établissements scolaires, associations, Mission Locale, structures d'insertion, PLIE) menée dans les différents quartiers de la ville, tout en veillant à un meilleur mais difficile équilibre des filles dans l'appropriation des espaces publics et privés. Une attention est également portée dans l'accès à l'offre d'animation, de prévention, d'insertion et d'emploi.
- Par une **prise en compte dans les actions de prévention menées dans le cadre des Comités d'éducation à la santé et à la citoyenneté** mis en place dans les collèges et les lycées (relation filles/garçons).
- Par une **prise en compte partenariale de lutte contre les violences faites aux femmes** (Maison de Simone, MDS, CCAS, CMP, bailleurs sociaux, Polices municipale et nationale, CAF, Ville).
- Par une **prise en compte du sentiment d'insécurité des femmes et des agressions sexuelles sur le campus** avec l'implication du CLSPD dans le comité technique sécurité sûreté mis en place sur le campus (Université Bordeaux, Université Bordeaux Montaigne, Crous, LEP, CNRS, Grandes écoles, Villes de Pessac, Talence et Gradignan, Bordeaux métropole, Police nationale), la sécurisation des cheminements, les actions de sensibilisation en direction des étudiantes et des enquêtes sur les usages.
- Par une **meilleure intégration des filles dans les chantiers éducatifs** :
 - > En 2022 : **23 chantiers collectifs** ont été menés avec **86 jeunes** dont **34 filles** (36,5 %) et **21 chantiers individuels** ont concerné **13 filles** (50 %), soit un total de **107 jeunes** et **44 % de filles**.
- Par une **intégration des femmes dans le dispositif de lutte contre les cambriolages** avec 57 femmes sur les 183 habitants soit 31 % des référents volontaires du dispositif de participation citoyenne.



Mission accès aux droits



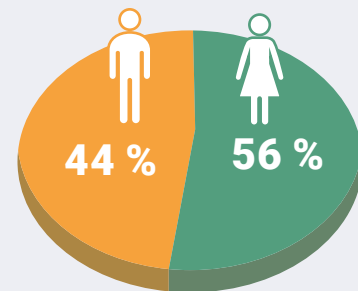
La Plateforme des Services au public, Maison du droit et de la médiation

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

• Démarches en ligne / accompagnements et renseignements administratifs et juridiques

Globalement, les démarches effectuées auprès de la Plateforme sont faites plus par les femmes 56 % que par les hommes 44 %.

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



Profil des usagers fréquentant la Plateforme en 2022

• Médiation citoyenne

La Médiation citoyenne est un processus permettant de restaurer le dialogue et de rechercher des solutions adaptées pour tout habitant de Pessac confronté à des litiges de la vie quotidienne ou à des relations conflictuelles (voisinage, consommation, incivilités...). Le nombre de médiateurs citoyens respecte la parité. Ainsi, en 2022, les médiateurs citoyens étaient au nombre de 8 : 5 femmes et 3 hommes.

La médiation citoyenne a donné lieu à 45 dossiers : 101 rendez-vous et a concerné 95 personnes différentes : 57 femmes sont venues contre 38 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 7 femmes et leurs enfants, ainsi que l'information et la sensibilisation des personnes relais.

En 2022, l'association a accompagné 129 femmes.

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



LE SAVIEZ-VOUS

118

C'est le nombre de féminicides qui ont eu lieu en 2022 en France, contre 122 en 2021.



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 membres se réunissant 3 à 4 fois par an pour échanger sur des pratiques, élaborer des outils et des actions, organiser des événements.

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 la journée internationale des droits des femmes

À l'occasion de la journée internationale des droits des femmes, le 8 mars 2022, la ville de Pessac a souhaité communiquer en direction de l'ensemble du personnel afin de sensibiliser, mobiliser et communiquer sur les droits des femmes, en particulier via un quiz sur les droits des femmes et sur la précarité, notamment menstruelle, en mettant au défi les agents du CCAS et de la Ville de participer à une collecte avec l'association Règles élémentaires



Créée en 2015, Règles Élémentaires est la première association française de lutte contre la précarité menstruelle. Sa mission est double : collecter des produits d'hygiène intime à destination des femmes dans le besoin et briser le tabou des règles.

La boîte à dons est installée dans le hall d'entrée de l'hôtel de Ville depuis le 20 octobre 2020.

Depuis son installation et malgré le contexte de crise sanitaire, deux collectes ont déjà pu être réalisées avec succès, plus de 2 457 produits ont pu être redistribués.

Plusieurs associations ont bénéficié de ces dons et les ont redistribués : une association d'étudiantes sur le Campus de Bordeaux Maigne, une association dédiée à l'accompagnement des femmes en situation de prostitution et au CEID (drogues et addictions).



2 000 000

C'est le nombre estimé de femmes en France qui sont victimes de la précarité menstruelle et manquent de produits d'hygiène intime. Elles n'ont pas les moyens de s'acheter des produits d'hygiène intime - ou pas en quantité suffisante - les empêchant de vivre leurs règles dignement. Cette précarité peut conduire à de nombreux troubles psychiques et psychologiques.

20 % des femmes en France ont été confrontées à la précarité menstruelle.

76 % des Français et des Françaises estiment que la précarité menstruelle est un sujet de santé publique.

Plusieurs évènements ont eu lieu la semaine du 7 au 11 mars dans les centres sociaux et lycée de Pessac :

- **Le centre social de Saige** a proposé des stands d'information (prévention cancer féminin, accès au.x droit.s, Association Maison de Simone, ASTI, Bibliothèque...), un goûter et des animations bien-être. Le restaurant du centre social était à 1 euro pour les femmes ce jour-là.

- **Le centre social de la Châtaigneraie** a organisé sur la semaine plusieurs évènements : exposition/débat « Femmes et sport - au-delà du cliché » dans le cadre de l'accompagnement à la scolarité et de l'ALSH, un quiz sur les droits des femmes dans le cadre de l'accompagnement à la scolarité, la diffusion du film « la journée de la jupe », un atelier « métiers et stéréotypes, lever les freins, dépasser les clichés » dans le cadre du chantier éducatif femmes et emploi se déroulant durant tout le mois de mars...

- **Le centre social de l'Alouette** a traité la thématique des violences faites aux femmes tout au long de la semaine afin de tirer la sonnette d'alarme sur la banalisation de la violence chez les jeunes d'aujourd'hui, qui seront les adultes de demain. Ainsi, ont été proposés des jeux (« Équité toi ? »), exposition, slam/rap, documentaire/débat, scène de théâtre pour les enfants de 7 à 10 ans et des saynètes jouées par le groupe de théâtre de l'Alouette. La semaine s'est clôturée par une soirée intitulée « Élevez la voix contre la banalisation des violences » le 11 mars, au château Cazalet en partenariat avec Mamboko mains solidaires, la maison de Simone, Saint Vincent de Paul, le Syndicat de quartier de France et l'ASTI.

- **Le lycée Pape Clément** a proposé aux lycéens l'intervention du CDOS le 11 mars autour de l'exposition « Femmes et Sport au-delà du cliché », ainsi qu'une expo-quiz « Égalité, parlons-en » du 4 au 14 mars.



LE SAVIEZ-VOUS

La 1^{ère} journée internationale des droits des femmes a eu lieu le 8 mars 1975.

Cette journée trouve son origine dans les manifestations des femmes au début du XX^e siècle. L'ONU instaure pour la première fois cette journée en 1975. Cette journée de rassemblement a pour but de faire le bilan sur les situations des femmes à travers le monde. Des événements s'organisent chaque année pour fêter les victoires acquises, faire entendre les revendications et améliorer la situation des femmes.

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

Dans le cadre de la journée internationale des droits des femmes le 8 mars 2022, 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 ».



—○ Quinzaine de l'égalité 2022 : focus sur quelques projets autour des femmes...

• **Ladies en colère** : exposition, temps de paroles et ateliers puis réalisation d'une fresque participative avec les femmes habitant le quartier de Saige en partenariat avec la Compagnie LEA, l'artiste Paul peinture, l'ASTI et la Bibliothèque Pablo Neruda. Le projet s'est clôturé par le spectacle Ladies en Colère à la médiathèque Jacques Ellul le samedi 26 novembre et l'inauguration d'une fresque dans le quartier de Saige.

ATELIERS
PEINTURE
EXPOSITION

THÉÂTRE

F
r
e
s
q
u
e

débat

BIBLIOTHÈQUE
PABLO NÉRUDA
DE PESSAC

TRAVAIL COLLABORATIF AVEC
LES GROUPES DE FEMMES DE
L'ASTI ET DE LA BIBLIOTHÈQUE
PAR
LA COMPAGNIE LEA
PAUL PEINTURE

cie LEA
THÉÂTRE



• **Plus bas que terre** : conférences-débats avec les élèves de l'EREA Le Corbusier et de la Segpa Gérard Philippe autour du film « PLUS BAS QUE TERRE » (en cours de réalisation à l'époque) traitant du cyber harcèlement des adolescent.es.

• **La danse, ça se partage** : ateliers et spectacle à la Maison des Arts à l'Université Bordeaux Montaigne le jeudi 24 novembre : De Françoise à Alice. Ce spectacle a mis en scène deux danseuses, une mère et sa fille, l'une dite « valide » et l'autre porteuse de trisomie 21.

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

L'année 2022 a encore une fois de plus été riche en projets et événements mettant à l'honneur l'égalité.

Ainsi, on peut citer des projets récurrents et ancrés dans les directions comme par exemple à la direction l'enfance avec les missions du service civique « Stop aux clichés », à la direction des sports avec l'organisation de la journée internationale des droits des femmes autour du 8 mars, au CCAS avec l'opération Octobre rose pour la lutte contre le cancer du sein ou encore le Bus du cœur, la direction de la culture à travers la lecture publique, la direction de la jeunesse ...

La DDSU est à présent bien identifiée comme la direction ressource pour accompagner les services sur cette question. Ainsi, en 2022, de nombreux projets ont vu le jour comme avec la direction de la petite enfance (formation à l'égalité filles garçons lors de la journée des professionnels), la direction de la jeunesse (concours d'art urbain dans le cadre des Vibrations Urbaines), la Quinzaine de l'égalité...





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

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 2023

