

Rapport au Conseil Municipal

Sur l'égalité Femmes/Hommes

à la Ville de Bègles au 31/12/2022

Sommaire

Préambule

Cadre réglementaire 3

Première partie

Données municipales RH de la collectivité en matière d'égalité professionnelle femmes/hommes 4 à 12

Deuxième partie

Politiques publiques menées sur le territoire de la commune en faveur de l'égalité femmes/ hommes 13 à 17

Troisième partie

Perspectives 2023 (plan d'actions) 18 à 23

Préambule

1. Références :

Loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (art. 61). Décret d'application n° 2015-761 du 24 juin 2015 (JO du 28 juin 2015).
Loi de transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019 (art. 80)

2. Principales dispositions :

L'article 61 de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a modifié le Code général des collectivités territoriales en ajoutant une obligation d'information du Conseil municipal.

Ainsi, depuis le 1^{er} janvier 2016, les maires de communes de plus de 20 000 habitants doivent présenter au Conseil Municipal un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Ce rapport concerne le fonctionnement de la commune, les politiques menées par la Ville sur son territoire et les orientations et programmes susceptibles de progresser dans ce domaine.

Le décret d'application n°2015-761 du 24 juin 2015 précise le contenu de ce rapport construit en deux grandes parties :

- La première partie résume la gestion des ressources humaines de la collectivité en matière d'égalité professionnelle. Elle expose les données concernant la répartition des effectifs entre femmes et hommes, le recrutement, la promotion, la rémunération, l'articulation entre vie professionnelle et personnelle.
- La deuxième partie synthétise les politiques publiques municipales en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes sur le territoire communal.

Ce document d'analyse comparée sera exposé en mars 2023, lors de la séance du conseil municipal.

Au-delà du bilan, il doit permettre d'imaginer des réponses en faveur d'une meilleure parité entre hommes et femmes, sachant que la ville de Bègles est engagée en sa qualité d'employeur, mais aussi de collectivité publique, dans la lutte contre toute forme de discrimination.

La loi de transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019 introduit à partir de 2020 l'obligation d'élaborer et de mettre en œuvre un plan d'action pluriannuel d'une durée maximale de 3 ans renouvelable, pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

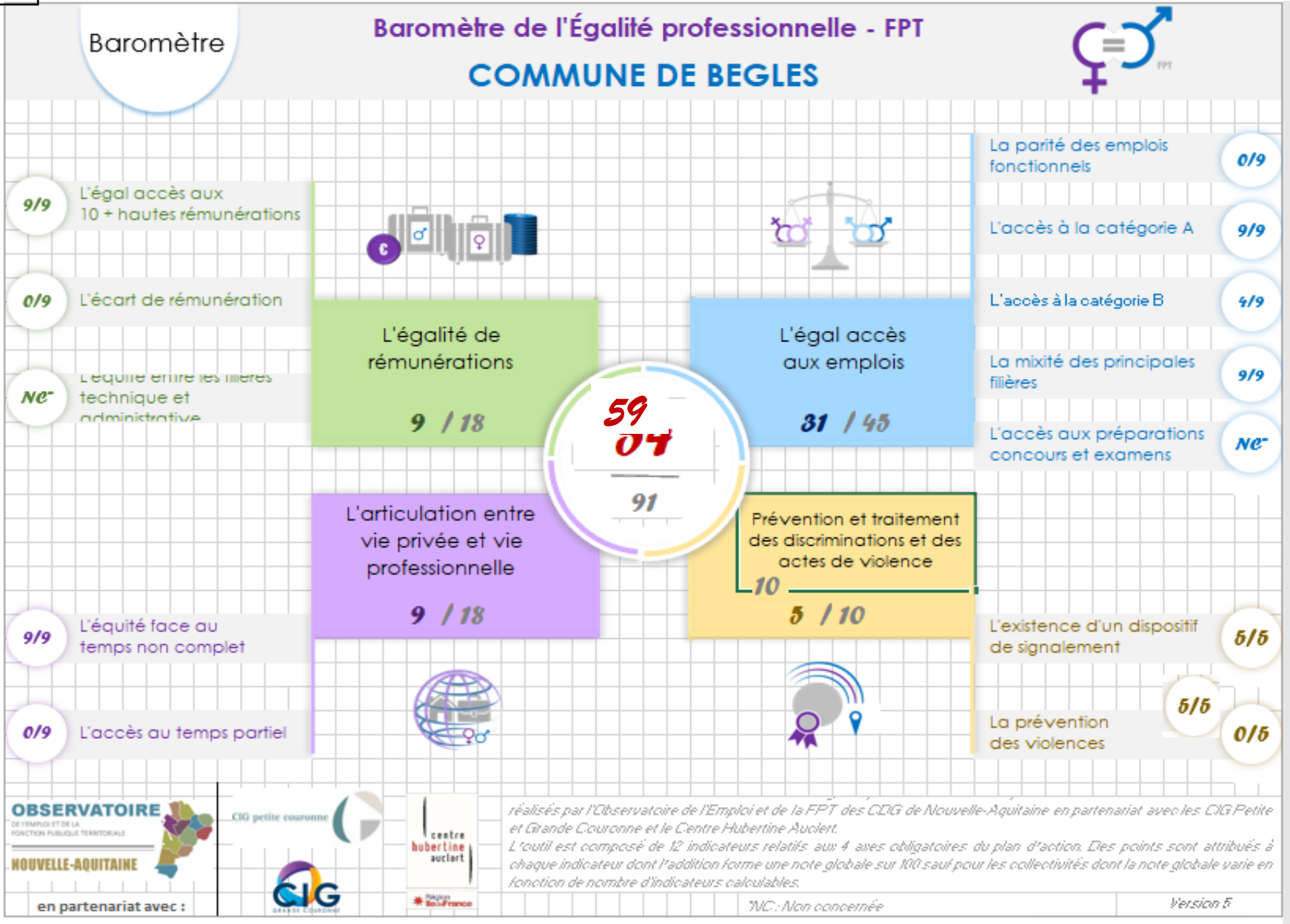
L'absence d'élaboration du plan d'action ou le non-renouvellement du plan d'action au terme de sa durée peut être sanctionné par une pénalité dont le montant peut excéder 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels. (*Décret d'application à paraître*)

Première Partie : Données RH de la collectivité en matière d'égalité professionnelle femmes / hommes

Le rapport social unique de la collectivité renseigne sur la répartition des hommes et des femmes au sein du personnel municipal, en fonction d'indicateurs tels que le secteur d'activité, l'évolution de carrière, la rémunération... À ce titre, il permet de relever les tendances.

Données générales relatives au personnel titulaire et contractuel au 31/12/2021 (données issues du Rapport Social Unique établi en 2022).

Les centres de gestion et l'observatoire de l'emploi et des collectivités territoriales ont développé un outil qui nous permettra chaque année de suivre nos données en matière d'égalité professionnelle. Il se base sur le RSU fourni pour l'année N-1.



9 / 18

L'égalité de rémunérations


L'égal accès aux 10 + hautes rémunérations
9 / 9
Objectif Mesurer l'égal accès aux 10 plus hautes rémunérations

Mesure : La totalité des points est attribuée si la part des femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations est supérieure ou inférieure de 10 points au taux de féminisation de l'emploi permanent. 4 points sont attribués si la part est supérieure ou inférieure de

 Part des femmes parmi les
 10 plus hautes rémunérations :

70%

 Taux de féminisation
 de l'emploi permanent

74%

Écart de points :

4

≤ à 10

soit :

9 / 9 points

L'écart de rémunérations
0 / 9
Objectif Mesurer l'écart des rémunérations moyennes brutes en ETPR* entre les femmes et les hommes sur emploi permanent

Mesure : La totalité des points est attribuée si l'écart de rémunération entre les genres est de moins de 5 %. 4 points sont attribués si l'écart se situe entre 5 et 10 %.

 Rémunérations moyennes des
 hommes sur emploi permanent

29 180 €

 Rémunérations moyennes des
 femmes sur emploi permanent

26 188 €

Écart de rémunérations :

11,4%

> à 10%

soit :

0 / 9 points

L'équité de rémunérations entre les filières technique et administrative
Objectif Comparer les rémunérations des hommes de la filière technique et les femmes de la filière administrative (emplois permanents)

Mesure : La totalité des points est attribuée si l'écart de rémunération est inférieure de 5 %.

4 points sont attribués si l'écart se situe entre 5 et 10 %.

 Rémunérations moyennes des femmes
 catégorie A filière administrative

41 976 €

Non concernée

0

31 / 45**L'égal accès aux emplois****La parité des emplois fonctionnels****0 / 9****Objectif** Mesurer l'accès des femmes et des hommes aux emplois fonctionnels**Mesure** : La totalité des points est attribuée si l'écart de point entre taux de féminisation de l'emploi fonctionnel est supérieure ou inférieure de 10 points au taux de féminisation de l'emploi permanent. 4 points sont attribués si la part est supérieure ou

Taux de féminisation de l'emploi fonctionnel de la collectivité :

33%

Taux de féminisation de l'emploi permanent

74%**Écart de points :****41**

> à 20

soit :

0 / 9 points**L'accès à la catégorie A****9 / 9****Objectif** Mesurer l'accès des femmes et des hommes au statut de cadre

La totalité des points est attribuée si l'écart entre les taux de féminisation des catégories A et B est inférieur ou égal de 10

Mesure : points.

4 points sont attribués si l'écart se situe entre 10 et 20 points.

Taux de féminisation de la catégorie A

62%

Taux de féminisation de la catégorie B

62%**Écart de points :****0**

≤ à 10

soit :

9 / 9 points**L'accès à la catégorie B****4 / 9****Objectif** Mesurer l'accès des femmes au statut de cadre intermédiaire**Mesure** : La totalité des points est attribuée si l'écart entre les taux de féminisation des catégories B et C est inférieur ou égal de 10 points.

Taux de féminisation de la catégorie B

62%

Taux de féminisation de la catégorie C

77%**Écart de points :****16**

> 10 et ≤ à 20

soit :

4 / 9 points

La mixité des principales filières
9 / 9

Objectif Mesurer la mixité des filières

Mesure : 3 points sont attribués pour chaque filière si le taux de féminisation de la filière tend à améliorer la situation globale dans la FPT. L'objectif étant de tendre vers une parité. L'indicateur s'adapte si la collectivité ne comprend que 1 ou 2 filières.

		<i>Taux de féminisation</i>	
1	Technique	72%	National 40%
2	Administrative	81%	National 83%
3	Animation	69%	National 69%

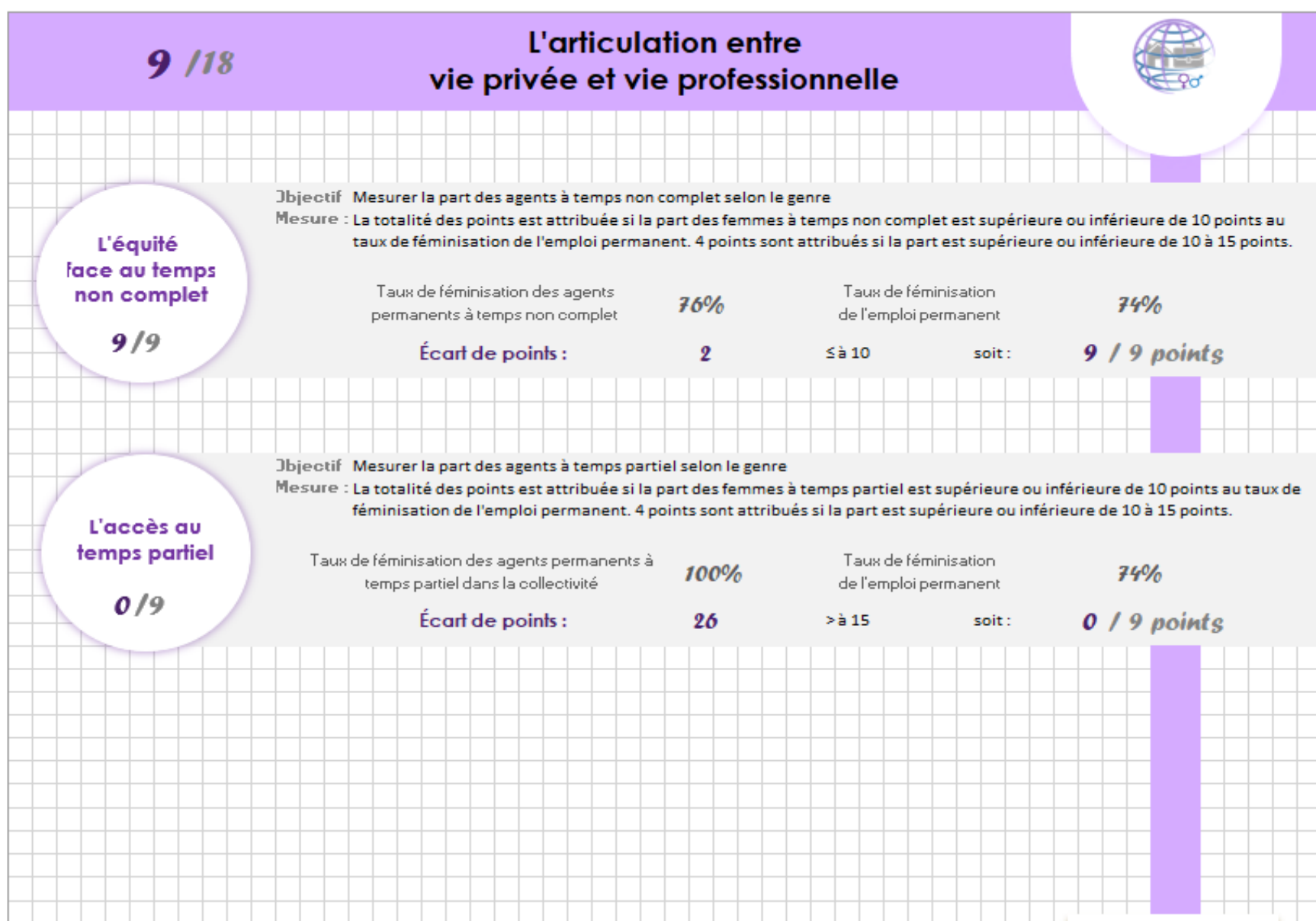
9 / 9 points


L'accès aux préparations concours et examens
9 / 9

Objectif Mesurer la part des agents ayant accédé aux préparations concours et examens selon le genre

Mesure : La totalité des points est attribuée si le taux de féminisation des préparations concours et examens est supérieur ou inférieur de 10 points au taux de féminisation de l'emploi permanent de la collectivité. 4 points sont attribués si l'écart est supérieur ou inférieur de 20 points.

Taux de féminisation des préparations concours et examens	79%	Taux de féminisation de l'emploi permanent	74%
Écart de points :	4	≤ à 10	9 / 9 points





Prévention et traitement des discriminations et des actes de violence

10 5 / 10

L'existence d'un dispositif de signalement

5 / 5

Objectif : Savoir si la collectivité a mis en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et des discriminations

Mesure : Les points sont attribués si le dispositif existe (qu'il ait été internalisé, externalisé ou mutualisé).

La collectivité a mis un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et des discriminations

Oui Soit : **5 / 5 points**

La prévention des violences

0 / 5

Objectif : Savoir si la collectivité a organisé des formations pour prévenir et lutter contre les violences sexuelles et sexistes

Mesure : Les points sont attribués si la collectivité a organisé ce type de formations.

La collectivité a mis en place un dispositif global de formations et d'informations à destination de ses agents pour prévenir et lutter contre les violences sexuelles et sexistes

A saisir 0 : **0 / 5 points**

Actions 2022 menées au sein de la collectivité :

Les actions développées en 2022 se situent dans la continuité des actions initiées en 2021. Pour rappel ci-dessous les actions 2021

- Mieux accompagner les agents en situation précaire encore majoritairement féminins : transformation des contrats horaires pour déprécariser tant que possible les situations et notamment les femmes majoritaires sur nos métiers ;
- Réduire les écarts de rémunération des emplois précaires occupés majoritairement par les femmes : instauration d'un régime indemnitaire pour les agents contractuels de catégorie C.
- Favoriser la conciliation des temps : mise en place du télétravail (même si en cette période de crise sanitaire, le télétravail tel qu'il doit être déployé a été limité) ;
- Améliorer la protection contre les violences professionnelles : élaboration d'une procédure de lutte contre les violences (avec une description précise du harcèlement moral ou sexiste), formation des encadrants pour les sensibiliser au harcèlement ;
- Diminuer le nombre de maladies professionnelles, l'absentéisme et la perte de rémunération : il est prévu chaque année au budget un crédit affecté à l'achat de matériel /machines.

Actions 2022 :

- La disparition des contrats horaires, leur transformation en contrats de moyenne durée (6mois à un an), la mise en place du RIFSEEP pour les agentes en CDD, la prise en compte des congés annuel (payé auparavant pour les contrats horaires) constituent une avancée réelle dans la déprécarisations des emplois de remplacement.
- Les éléments précédemment évoqués sont soutenus par un nombre conséquent de mise en stage (entrée dans le statut de fonctionnaire territorial). En 2022 concernant :
 - Ville : 25 mises en stages (18 femmes, 7 hommes soit un rapport de 72 % de féminisation).
 - CCAS : 5 mises en stages (4 femmes, 1 homme soit un rapport de 80 % de féminisation)
 - CENSO : 1 mise en stage (1 femme)
Les mises en stage contribuent à réduire les écarts de rémunération.
- L'évolution dans l'emplois pour les fonctionnaires territoriales : Promotions villes (hors concours)
 - Catégorie C : 15 femmes (13 avancements de grade et deux promotions internes)
 - Catégorie B : 1 femme (avancement de grade) et un homme (promotion interne)
 - Catégorie A : 4 femmes (2 avancements et deux promotions internes)
- Prévention des risques et lutte contre les violences : Formation « Lutte contre le harcèlement sexuel au travail »
Trois journées de formations animées par le CIDFF ont eu lieu entre juin et septembre. Ces journées ouvertes aux responsables d'équipes, structures sont dans la continuité de celles réalisées l'année précédente et ont réuni 36 agent(e)s (17 F et 19 H).

Pour l'année à venir le même volume est prévu budgétairement.

Continuité et renouvellement des campagnes d'affichage relatives à la lutte contre le sexisme au travail dans les locaux municipaux.

- **Conciliation des temps** : Le télétravail

Après un an de mise en place 36 agents sont inscrits dans la procédure du télétravail (31 agentes et 5 agents. Taux de féminisation de 86 %). L'évaluation de la démarche est en cours afin de pouvoir mesurer si des améliorations ou évolution sont souhaitables.

- **Prévention des risques professionnels** :

Un effort particulier visant à limiter la pénibilité, les maladies professionnelles et les accidents de travaux a été réal mis en œuvre au travers de l'investissement réalisé dans les structures de la ville.

Concernant les bâtiments mairie, établissement publics et salles municipales achats de 6 autolaveuses et 8 chariots ergonomiques. Les procédures d'entretien de ces structures seront revues progressivement. Une harmonisation des heures d'embauches pour les agents(e)s est en cours avec l'objectif de limiter les embauches trop tôt le matin.

Concernant la Direction de la Continuité éducative (écoles et crèches) huit autolaveuses et sept chariots ergonomiques ont été acheté.

Pour l'ensemble des structures l'investissement s'élève à 71 800 euros.

Pour l'ensemble des structures des formations ont été réalisée par l'assistant de prévention de la direction.

Également toujours concernant les écoles continuité d'aménagement progressif des zones de lavage avec installation de tunnels de lavage limitant les actions manuelles pour les agentes (une à deux écoles par an).

- **Actions de qualité de vie au travail (QVT)** :

En sortie de crise COVID certaines actions ont été menés mais pas toutes celles envisagées. À retenir :

- Séance AMMA Assis (massage)
- Bain Sonore / méditation /Relaxation

Le retour positif et aux vues de l'intérêt favorable des agentes ces actions seront développées et étendues en 2023. Notamment auprès des agentes techniques des écoles.

Trois autres temps ont été effectué avec toujours des retours positifs des agentes :

- Sensibilisation au Cancer du sein
- Risque lié au tabac
- Sensibilisation des dangers lié à l'exposition au soleil.

Deuxième partie :

Politiques publiques menées sur le territoire de la commune en faveur de l'égalité femmes/hommes

Valorisation des Actions 2022 du Pôle Cohésion sociale et solidarités territoriales**1- Les actions du Centre Social et Culturel L'Estey**

Le Centre Social et Culturel L'Estey a pour missions de favoriser le développement social local et de soutenir l'intégration des familles et des personnes les plus en difficulté dans la vie sociale du territoire.

Dans ce cadre, L'Estey est un espace de socialisation qui veille à favoriser particulièrement l'accueil et l'intégration des femmes et des jeunes filles, les plus fragilisées et/ou isolées. Depuis septembre 2021, sur 850 adhérents 63 % sont des femmes. 86 % des bénévoles de L'Estey sont des femmes, qu'elles soient inscrites dans les différentes instances de gouvernance partagée de la structure ou qu'elles s'investissent dans la mise en œuvre des différentes actions.

Le Centre Social s'attache ainsi à promouvoir leurs compétences, à valoriser leurs qualités et à répondre à leurs problématiques spécifiques, en leur offrant la possibilité d'accéder à des dispositifs ou des activités auxquels elles n'auraient pas songé pouvoir prétendre ou qu'elles n'auraient pu explorer.

- **La ludothèque**
 - **La Joujouthèque** : temps hebdomadaire de la Ludothèque destiné aux enfants de 0 à 3 ans, accueillant les mères gardant leurs enfants à domicile et permettant de favoriser le développement du lien social de la mère et de l'enfant (89 % des participants à la joujouthèque sont des femmes).
 - **L'accueil tous publics** (73 % des participants à la Ludothèque sont des femmes)
- **Les Ateliers santé** : marche (88 % de femmes), gym douce (91 % de femmes)
- **La Promotion des Cultures et des Savoirs avec la « Cuisine ouverte du Bistrot de L'Estey »** qui accueille quasi exclusivement des femmes, d'origine ou de nationalité étrangère, pour confectionner les repas du Bistrot de L'Estey et faire découvrir un talent et une culture.
- **L'Atelier des Créatives, la couture, la tapisserie -restauration de meubles** : travaux de création de biens de la vie quotidienne dans une démarche, promouvant les économies et le recyclage, et valorisant les compétences et « talents » des participantes (100 % de femmes).
- **L'Accès aux loisirs et aux vacances** : séjours spécifiques pour des familles n'ayant pas accès aux vacances (78 % de femmes), sorties à la journée : 53 femmes (43 %) – 13 hommes (10 %) – 28 filles (22 %) – 29 garçons (25 %)
- **Les actions autour du soutien à la parentalité** :
 - **Le répit parental** : atelier de reprise de confiance, bien être, sophrologie.....À destination des mamans : 100 % de femmes
 - **Le bistrot des familles** : 69% de femmes
 - **La papote des parents** : 85% de femmes
- **Les actions solidaires** : *Départ Séjours au Ski. Cette année 50 primo partants ont pu en bénéficier en 2022.*
 - **La boutique éphémère** : 76% de femmes

- **Afin de compléter les permanences Juridiques hebdomadaires du CIDFF** (Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles), l'Estey a souhaité diversifier son action et la renforcer au plus près des acteurs et du terrain. En 2022, nous avons pu mettre en place les interventions collectives suivantes :
- **Les jouets ont-ils un genre : action auprès des familles avec la ludothèque**
- **Interventions au sein des collèges sous l'angle de la prévention sur la question du harcèlement et la question du genre égalité fille /garçon**
- **Concilier ça vie professionnelle et ça vie familiale**
- **Kit Santé distribué auprès des jeunes femmes (quartier QPV). Distribution de 1000 kits**

2- Des permanences du CIDFF au CCAS et à l'Estey

Le C.I.D.F.F. assure toutes les semaines :

- Une permanence au CCAS : le mercredi de 9h à 12h.
- Une Permanence à l'Estey le vendredi (un vendredi sur deux de 13h00 à 15h00 en dehors des périodes de vacances scolaires).

C'est un service gratuit, confidentiel et anonymes ouverts à tous les publics. Ces permanences d'accès aux droits favorisent l'accès à l'information dans le respect de l'anonymat et dans la prise en compte de la situation globale (familiale, professionnelle, personnelle). Chaque permanence est avant tout un lieu d'accueil, d'écoute et de parole.

L'information juridique apportée peut recouvrir de nombreux domaines : le droit civil dans toutes ses dimensions, particulièrement le **droit de la famille**, mais aussi le droit pénal et l'aide aux victimes, le droit du travail. Grâce à leur expertise et leurs connaissances des problématiques liées aux violences faites aux femmes, les CIDFF sont sollicités pour **écouter, informer, accompagner les femmes victimes** de violences sexistes et sexuelles.

Les juristes du CIDFF font partie d'un réseau national habilité par l'Etat qui lui confie une mission d'intérêt général en matière d'information aux publics. Ces sont des Professionnelles très compétentes qui actualisent très régulièrement la teneur des informations délivrées grâce à leur participation active à ce réseau national.

3- Valorisation des actions menées par le CCAS :

- SENSIBILISATION DU GRAND PUBLIC

LE CIDFF Gironde crée un nouvel outil grand public de sensibilisation aux violences faites aux femmes. Il s'agit du dictionnaire non-amoureux, livre objet réalisé par les femmes victimes de violences suivies par le CIDFF et participantes aux groupes de parole animés par nos psychologues. Le dictionnaire non amoureux a pour objectif de faire s'exprimer ces femmes, leur permettre de mettre des mots sur leur vécu dans la relation violente, mais aussi de témoigner de leur chemin pour sortir de la relation violente et le travail de reconstruction qu'elles mènent. Il répond à leur envie de sensibiliser le grand public sur la réalité du vécu des femmes victimes de violences intrafamiliales, et de toucher d'autres femmes victimes qui ne mettent pas ces mots sur leur situation.

Chaque lettre de l'alphabet sera choisie et illustrée par les femmes elles-mêmes.

Dans le cadre d'un partenariat très actif et très soucieuse d'agir contre les violences faites aux femmes, la ville de BEGLES a souhaité être partenaire de ce projet et donner une lisibilité à ce nouvel outil à l'occasion de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes.

Pour ce faire :

- Une **exposition à la bibliothèque** composée de panneaux représentants en grand format des illustrations présentes dans le dictionnaire non-amoureux. **L'exposition** à la bibliothèque a lieu du mardi 15 novembre au samedi 26 novembre le samedi 26 novembre de 10h30 à 12h, temps de médiation avec le public.
- Nous avons mis à disposition du public auprès d'une dizaine de structures partenaires repartis sur le territoire, **une centaine d'exemplaires de cet outil**.
- L'action prévoyait également **un temps d'inauguration avec la présentation du processus de création** par notre psychologue et, si les femmes autrices le souhaitent, elles pourront elles-aussi venir présenter leurs contributions personnelles à la **librairie contretemps**
- Violentomètre sur les sacs à pain
- Campagne de communication et Valorisation du projet dans les sucettes municipales la semaine du 25 novembre, affiche réalisée par le CIDFF à partir d'un extrait du dictionnaire non amoureux

- **ALLER VERS ET MEDIATION**

Pour favoriser l'ancrage sur le terrain et faciliter l'aller vers en s'appuyant sur des « tiers de confiance », le CIDFF a déployé ses interventions sur un **principe de co-intervention avec différents professionnels de terrain** (médiateurs, éducateurs, animateurs) qui ont une connaissance fine des publics et des territoires. Des actions « hors les murs » fondées sur le principe de la co-intervention peuvent offrir des espaces inattendus d'informations, d'écoute, d'échanges et surtout d'orientations vers des ressources et des lieux mobilisables (notamment nos permanences). Dans cette forme, la réponse serait inédite sur la métropole bordelaise.

L'**aller vers** est à entendre comme une démarche qui se situe au-delà de toute intervention sociale, qu'elle soit d'accueil, de diagnostic, de prescription, d'accompagnement. Cette démarche rompt avec l'idée que l'intervention sociale ferait systématiquement suite à une demande exprimée. Nous essayons ainsi de juguler la formule du « guichet » qui malheureusement dans bien des situations n'est pas adaptée et appréhender la question des « publics invisibles »

Les interventions sont eues lieu au sein des villages nomades portés par l'Estey, en partenariat avec le service petite enfance, avec le secours populaire à l'occasion de distribution alimentaire mais également sur les réseaux sociaux avec une expérimentation de vidéo Tik Tok en partenariat avec le GIP.

L'idée était d'augmenter les interventions des partenaires de terrain sur la thématique des violences intrafamiliales et du harcèlement de rue. Cela a aussi eu pour effet induit positif d'œuvrer au rapprochement des structures déjà présentes sur la ville et de renforcer leurs actions respectives, leurs interactions sur la thématique explorée. Le recueil de la parole des publics a permis d'engager un travail de réflexion avec les acteurs de terrain sur l'identification de freins ou de problématiques locales qui nécessitent de créer de la synergie pour coconstruire de nouveaux outils ou de nouvelles modalités d'interventions.

Afin de prolonger cet aller vers, nous avons organisé **Une demi-journée de formation / sensibilisation des acteurs tout profils confondus** (travailleurs social, aide à domicile, bénévole, agent d'accueil, éducateurs, médiateurs...). L'idée étant cette fois de s'appuyer sur des tiers de confiance pour amplifier les logiques préventives et d'accès aux droits et à l'information. Cette formation a été proposée à 23 personnes.

DES PERSPECTIVES

Sur l'année 2023, notre partenariat avec le CIDFF va se poursuivre et se renouveler en tenant compte des retours des partenaires formulés lors des réunions de bilan du projet (3 dans l'année 2022) cela dans un contexte d'augmentation des VIF (constat police + constat travailleurs sociaux). Cf CLSP. L'idée étant de renforcer la sensibilisation des acteurs de terrain à ce sujet. **C'est 36 nouvelles personnes qui seront formées** (3 séances x 12 personnes) à ces enjeux avec une attention particulière portée aux agents et acteurs de terrain comme les agents œuvrant au quotidien au contact des enfants et des familles.

Le service personnes âgées :

Le Service Personnes Âgées du CCAS a vocation à intervenir auprès des séniors de la commune pour les informer, les accompagner dans le quotidien comme dans les actes essentiels de la vie. Son action vise à lutter contre l'isolement et favoriser la prévention de la perte d'autonomie. Il s'adresse ainsi tout particulièrement aux femmes.

Parmi les 2 336 personnes âgées de plus de 75 ans vivant à Bègles, près de 422 d'entre elles sont en situation de fragilité, soit un taux de 18 %. L'isolement est un des facteurs de risque de fragilité chez les personnes âgées. C'est une problématique singulière qui renvoie à une multiplicité de notions mais c'est surtout une question de genre et concerne principalement les femmes. **À Bègles parmi les 41 % des personnes âgées de plus de 75 ans vivant seules à leur domicile (soit 959 personnes), 81,7 % d'entre elles sont des femmes.**

- **Continuité des actions en direction personnes âgées vulnérables recensées et inscrite auprès du BIS** sur la commune notamment au titre du « plan canicule », 68 % sont des femmes.
- Sur les 800 bénéficiaires **des colis de Noël** remis par la commune aux séniors béglais, 53.2 % sont des femmes.
- Le **Service d'aide et d'accompagnement à domicile** intervient auprès de 140 bénéficiaires âgés dont **79 % de femmes.**
- **Le Bureau Information Sénior** s'adresse lui aussi prioritairement aux femmes :
 - Animations, 84.2 % sont des femmes.
 - Foyer-Restaurant club, 68 % sont des femmes.
 - Portage de repas à domicile, 63 % sont des femmes.
 - Transports animation-courses-foyer/restaurant, 72 % sont des femmes.
 - Usagers accueillis au BIS (accueil physique et téléphonique) durant l'année 2021, 70.6 % sont des femmes.

Valorisation des Actions 2022 du service Prévention Médiation et Tranquillité Publique :

Le service PMT intervient sur la thématique violences intrafamiliales et sur le phénomène prostitutionnel à travers un partenariat associatif et institutionnel.

Sur la lutte contre les violences faites aux femmes, l'enjeu est d'avoir une meilleure connaissance des problématiques/ des besoins au niveau local, d'identifier et de fluidifier les liens entre les différents partenaires amenés à intervenir à différents niveaux (du repérage, au dépôt de plainte en passant par l'accompagnement des personnes victimes) ; A ce titre des actions de sensibilisation du grand public sont menées.

Le CIDFF intervient sur la commune de Bègles pour proposer des permanences d'accès au droit. Au-delà de l'importance que ce lieu-ressource soit mieux identifié des publics, le CIDFF a souhaité aller au-devant des personnes pour pouvoir débattre de ces sujets (violence, harcèlement, droit et égalité) dans l'espace public et ainsi dénouer/ libérer la parole. Pour faciliter l'aller vers le CIDFF a mené plusieurs co-interventions en s'appuyant sur des tiers de « confiance » (médiateurs sociaux, animateurs jeunesse, structures municipales.

Enfin le CIDFF propose également des formations afin d'outiller les professionnels qui peuvent être confronté à des situations de violence.

L'association la case effectue des maraudes deux fois (mardi et jeudi) par semaine dans le cadre du dispositif POPPY. Il s'agit d'un accompagnement des personnes en situation de prostitution (accès aux droits et soins ; réduction des risques...) et de prévenir les nuisances occasionnées par l'activité prostitutionnelle (déchets, nuisances sonores) et d'apaiser les tensions entre riverains ou les entreprises / commerçants et personnes en situation de prostitution. Nous avons une intercommunale avec la ville de Bordeaux (quartier sud) confronté à la même problématique. L'idée est d'assurer une veille de la situation et d'éviter de déplacer les nuisances et /ou difficultés de part et d'autre du boulevard en agissant de manière coordonnée.

La ville de Bègles participe également à la commission départementale de lutte contre la prostitution, le proxénétisme et la traite des êtres humains qui se réunit sous l'égide de la Préfecture. La commission est chargée de valider et suivre les parcours de sortie de la prostitution (alternative à la prostitution qui permet de lutter contre le système prostitutionnel et d'accompagner les personnes vulnérables).

Valorisation des Actions 2022 de la Direction de la continuité éducative :

La Direction de la Continuité Éducative inscrit ces actions dans la continuité de celles de 2021










- Une attention particulière a été portée sur le recrutement d'hommes dans les écoles (ATSEM, agent polyvalent, ...). Actuellement l'effectif masculin est de quatre hommes répartis sur des écoles différentes.
- Un dispositif « horaires atypiques pour la garde des enfants » a été développé permettant aux familles, notamment monoparentales d'avoir une aide financière et humaine pour assurer la garde de leur enfant en dehors des heures d'ouverture des structures (soir et week-end). Un partenariat avec l'IRTS a été développé et actuellement huit à dix familles bénéficient du dispositif.
- Le Contrat solidarité insertion dans les crèches municipales a permis aux parents ne travaillant pas d'accéder à un mode d'accueil permettant des temps de formation, de stage et la recherche d'emploi. Pérennisation de cette action qui a concerné 35 familles en 2022.
- La question de l'égalité filles-garçons sera un des axes prioritaires dans le futur projet éducatif de territoire avec une intégration dans les projets pédagogiques des structures. Cette question est désormais intégrée au PEDT.
- Enfin, un projet de rénovation d'école végétalisées et non genrées est d'ores et déjà à l'étude.














	Réalisée
	En cours
	A venir






Troisième partie :

Bilan des actions égalité Femmes/Hommes au 31 décembre 2021 et perspectives 2022 - 2023


ACTIONS INTERNES











OBJECTIFS	ACTIONS	ETAT DE L'ACTION	PERSPECTIVES 2023
1 – Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois			
Favoriser la mixité dans les équipes de travail Augmenter le taux d'agents masculins dans les métiers administratifs de catégorie C, d'entretien de locaux, et les métiers sociaux	S'appuyer sur de nouveaux réseaux de recrutement, élargir le sourcing.		
	Communiquer sur les métiers de la collectivité : via le site internet de la ville et le journal municipal		Campagne de communication à lancer, interviewer certains collègues (aides à domicile, agents techniques...). Optimisation de l'intranet HIBOU
	Présenter dans les lycées de la commune et les associations d'insertion les métiers de la collectivité très féminisés ainsi que les perspectives d'évolution de carrière		Intervenir dans les lycées en présence du CENSO pour évoquer nos métiers. Chapitô organise un événement "starting job"
	Proposer des journées « portes ouvertes » et des stages dans les écoles notamment pour faire découvrir le métier d'ATSEM aux collégiens et lycéens		
Favoriser l'évolution professionnelle	Développer l'accès à la formation et la préparation aux concours pour les agents qui ont le niveau de formation le moins élevé par le biais de réunion d'information annuelle et/ou entretiens individualisés		Meilleure communication en direct avec les agentes favorisé par l'email pour tous. Informations à développer par secteur FORMATION/RH
	Aménager le temps de travail pour faciliter la préparation des concours, (pour L'ensemble des agents)		Ajouter une Autorisation Spéciale d'Absence Prépa concours
Mieux accompagner les agents en situation précaire encore majoritairement féminins	Mettre en place un accompagnement spécifique des agents en situation précaire : les informer sur leurs droits et favoriser leur formation	 	Transformation des contrats horaires pour déprécier tant que possible les situations et notamment les femmes majoritaires sur nos métiers Arrêt du marché relatif à l'entretien de certains sites et bâtiments municipaux. Reprise en gestion directe ; Travail sur les horaires.
Promouvoir l'évolution de carrière des agents féminins Et leur accès à des postes à responsabilité	Identifier des viviers de cadres féminins à potentiel, prévenir le phénomène d'auto-censure, lutter contre les plafonds de verre		En 2022 concernant la promotion : 16 avancements de grade et 4 promotions internes concernant des femmes ; 2 avancements de grade et 3 promotion interne chez les hommes ;






OBJECTIFS	ACTIONS	ETAT DE L'ACTION	PERSPECTIVES 2023
3 – Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle			
Associer le personnel aux actions en faveur de l'égalité et recenser leurs attentes	Recueillir les avis, témoignages, propositions pour améliorer l'égalité femmes / hommes et concilier vie personnelle et vie professionnelle		
	Organiser des rencontres sur site avec l' élu et le-la référent-e égalité pendant le temps de travail		À organiser 2022-2023
Favoriser la conciliation des temps	Mettre en place le télétravail		Évaluation en cours (échéance mars 2023) Actuellement 36 agents en bénéficient dont 31 agentes ;
	Assouplir les temps et cycles de travail dans le cadre du dialogue social		
	Encadrer les horaires de réunion		 Travail amorcé avec mise en place nouveau temps de travail. Parution Guide des Temps.
	Lutter contre le présentisme (analyse des crédits d'heures). Étude générale à mener dans le cadre des 1607h		Évolutions après évaluation. Travail sur moyen et long terme.
Inciter les agents masculins à demander le temps partiel et le congé parental	Informers les agents sur les différents congés familiaux et leur incidence (maintien des droits pour la carrière et pour la retraite)		1 agent en temps partiel de droit en 2022 Parution du guide des temps/intranet
4 – Prévenir et traiter les discriminations, actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes			
Développer un management favorable à la mixité et à la parité	Lutter contre les stéréotypes de management « masculin »		Campagne d'affichage interne (salle réunion, lieux communs etc.) A renouveler 2023
	Initier une formation du personnel et des élus sur la question de l'égalité femmes / hommes et sensibiliser les cadres, particulièrement lors des évaluations		Continuité des actions en cours en 2023
Améliorer la protection contre les violences professionnelles	Élaborer une procédure de lutte contre les violences (avec une description précise du harcèlement moral ou sexiste)		
	Former les encadrants pour les sensibiliser au harcèlement		Très appréciée majoritairement par les cadres À développer pour les agents en 2022-2023 (CNFPT ou autres organismes)

OBJECTIFS	ACTIONS	ETAT DE L'ACTION	PERSPECTIVES 2022
5 – Améliorer les conditions et le bien-être au travail			
Diminuer le nombre de maladies professionnelles, l'absentéisme et la perte de rémunération	Mécaniser davantage le travail d'entretien dans les écoles		En 2022 : investissement de 71800 euros concernant autolaveuses, chariots ergonomiques etc.
	Prévoir au budget chaque année un crédit affecté à l'achat de matériel /machines		Budget prévu pour 2023
	Adapter les postes de travail (à l'occasion de la construction de nouveaux groupes scolaires, mener un travail de pointe sur l'ergonomie liée aux manipulations quotidiennes dans les écoles)		D'ores et déjà réalisé sur le restaurant de l'école Gambetta. Une à deux écoles par an.
	Rendez-vous annuel avec la conseillère de prévention pour les + de 50 ans		
	Développement de l'accès aux périodes de préparation au reclassement et accompagnement sur le long terme des agent(es) reclassées		2 agents en PPR actuellement
	Désigner dans chaque école un(e) référent(e) chargé(e) de faire remonter au coordonnateur les demandes des collègues visant à améliorer les conditions de travail		
Améliorer le bien-être au travail	Organiser des ateliers de sensibilisation, coaching et de pratique sportive ou de relaxation pendant et en dehors du temps de travail (actions proposées par les mutuelles de la collectivité + intervenants extérieurs)		1 session organisée en 2021 (Pilates) A développer

ACTIONS EXTERNES

OBJECTIFS	ACTIONS	ETAT DE L'ACTION	PILOTE	Commentaires
Penser et intégrer la mixité, l'égalité Femmes / Hommes dans tous les aménagements publics dès les premières réflexions et esquisses du projet (s'assurer de l'absence de discriminations, de stigmatisations spatiales par exemple)	Projet de rénovation des cours d'école végétalisées et non genrées.		Continuité éducative	
	Équipements sportifs - Aménagement city stade en prenant en compte le besoin des femmes		Sport	
Jouer un rôle de sensibilisation auprès de tous les publics, à travers des événements ouverts à forts impacts (Quinzaine de l'égalité, printemps de la jeunesse, la fête de la morue...)	Quinzaine de l'égalité : organisation d'événements en faveur de l'égalité		EL / Chapitô	Renouvelée en 2022 sur la thématique du genre et des orientations sexuelles
	Journée nationale de lutte contre les violences faites aux femmes, Edition d'un ouvrage issu d'un groupe de parole de femmes victimes de violences, Le dictionnaire non amoureux		BJD	À renouveler chaque année
	Aller vers médiation en partenariat avec le CIDFF, formation d'acteurs à la détection et l'orientation des femmes victimes de violences		BJD	
Favoriser l'égalité Femmes-Hommes, Filles-Garçons dans le sport et la vie associative	Action sportive 100% femmes		Sports	Réalisé (1 journée)
	Accompagnement à la professionnalisation des associations (formation obligatoire sur cette thématique par exemple)		Vie associative	
Veiller aux questions de sécurité notamment dans les transports publics ou dans les rues de Bègles (harcèlement de rue notamment)	Contacteur TBM Keolis pour action "Angela" dans les restaurants		CCAS / PMT	Prise de contact BJD
	Dispositif BUS sur la métropole : s'arrête en dehors des arrêts habituels mais près du domicile d'une personne qui semble menacée = comm réaliser		BJD / Comm	Encore peut déployer ; Contact par AL pour voir opérationnalité.
	Accueil des victimes par la Police Nationale		BJD/Cabinet	DCPP (délégué cohésion police/ population) présent au poste de Bègles ; Possibilité de le contacter
	Partenariat avec le GIP Médiation		CCAS	Co intervention CIDFF/GIP : Harcèlement de rue violence faite aux femmes : aller vers

OBJECTIFS	ACTIONS	ETAT DE L'ACTION	PILOTE	Commentaires
Promouvoir les actions d'inclusion prenant en compte l'enjeu d'égalité (taux élevé à Bègles de famille monoparentale)	Activités du centre social permettant l'accueil de tous publics mais souvent majoritairement féminin : joujouthèque, ateliers santé, bénévolat Estey, actions autour de la parentalité, le bistrot des familles...		CENSO	À maintenir
	Permanences CIDFF au CCAS et à l'Estey (thématique des violences, de l'aide aux victimes et du droit de la famille)		CCAS et CENSO	À maintenir
	Des actions collectives d'interventions sociales : inclusion numérique, ateliers bien être et estime de soi		CCAS et CENSO	À maintenir
	Dispositif horaires atypiques pour la garde des enfants permettant aux familles, notamment monoparentales d'avoir une aide financière et humaine pour assurer la garde de leur enfant en dehors des heures d'ouverture des structures (soir et week-end).		Continuité éducative	Moyenne de 8 à 10 familles par an
	Contrat solidarité insertion dans les crèches municipales : permettant aux parents ne travaillant pas d'accéder à un mode d'accueil permettant des temps de formation, de stage et la recherche d'emploi.		Continuité éducative	35 familles en ont bénéficié en 2022
	Chapitô accueil de nombreux intervenants mobilisés sur nos thématiques. Les interventions pourraient également intéressés le personnel municipal		Vie associative	
	La question de l'égalité filles-garçons sera un des axes prioritaires dans le futur projet éducatif de territoire avec une intégration dans les projets pédagogiques des structures		Continuité éducative	
Poursuivre et étendre le travail d'éducation pour l'égalité Filles-Garçons (périscolaire – centre de loisirs, actions de sensibilisation à la mixité et à la parité, dès le plus jeune âge)	Kit santé (fille, garçon et non genré) : vaccins, santé mentale ou encore question de la précarité menstruelle...		Censo	1000 kits distribués
	Convention d'objectifs passée avec les associations sportives et culturelles		Sports	
	Intervention du service jeunesse de l'Estey durant les pauses méridiennes		Censo	

OBJECTIFS	ACTIONS	ETAT DE L'ACTION	PILOTE	Commentaires
Partenariat avec les associations pour leurs actions en faveur de l'égalité Femmes-Hommes (Maison des femmes, CIDFF, Femmes solidaires, ...)	Réflexion en cours sur la création d'une maison des femmes sur la ville de Bègles		Aissatou/Ninon /BJD	
	Lien avec le CIDFF et notamment sur la question des violences faites aux femmes - formations à déployer notamment auprès du personnel (PM par exemple)		CCAS/Prévention	
	Partenariat associatif avec la Case (dispositif Poppy : accompagnement des personnes en situation de prostitution)		Prévention Médiation Tranquillité	
En préambule de toute demande de subvention, il sera précisé que « Dans le cadre de sa politique en faveur de l'EFH, la commune de Bègles est particulièrement attentive à la dimension égalitaire dans les projets »	Refonte de la politique de subvention aux associations, via la définition de conventions d'objectifs intégrant l'enjeu de l'égalité F/H (en cours, objectif 2023)		Sport Culture Vie Asso	
En transverse, actions de communication en interne et en externe et de promotion des actions à mener (lutte contre les Stéréotypes : valorisation de la mixité et de la parité)	Journée contre les violences faites aux femmes, quinzaine de l'égalité		Comm	À poursuivre