

Registre des Délibérations du Conseil Municipal

DE LA VILLE DE BEGLES

SÉANCE DU 1 avril 2025

DÉLIBÉRATION N°2025_021

**OBJET : ÉGALITÉ FEMME/HOMME - RAPPORT DE SITUATION COMPARÉE
AU 31/12/2024**

Le 1 avril 2025, le Conseil Municipal de la Ville de Bègles s'est réuni Salle du conseil sous la présidence de Monsieur Clément ROSSIGNOL PUECH, Maire de Bègles, en suite de la convocation adressée le **26 mars 2025**.

Étaient présents : M. Clément ROSSIGNOL PUECH, Mme Edwige LUCBERNET, M. Marc CHAUVET, Mme Nadia BENJELLOUN-MACALLI, M. Vincent BOIVINET, Mme Amélie COHEN-LANGLAIS, M. Olivier GOUDICHAUD, Mme Fabienne CABRERA, M. Pierre OUALLET, Mme Catherine CAMI, M. Xavier-Marie FEDOU, Mme Bénédicte JAMET DIEZ, M. Jacques RAYNAUD, Mme Isabelle TARIS, M. Benoît D'ANCONA, M. Pascal LABADIE, Mme Sadia HADJ ALBELKADER, M. Guénolé JAN, Mme Marie-Laure PIROTH, Mme Typhaine CORNACCHIARI, M. Florian DARCOS, M. Idriss BENKHELOUF, M. Aurélien DESBATS, M. Christian BAGATE, M. Mohammed MICHRAFY, Mme Isabelle TEURLAY NICOT, Mme Fabienne DA COSTA.

S'étaient fait excuser et avaient donné délégation :

Mme Christelle BAUDRAIS donne procuration à Mme Isabelle TARIS, Mme Sylvaine PANABIERE donne procuration à M. Vincent BOIVINET, Mme Laure DESVALOIS donne procuration à Mme Nadia BENJELLOUN-MACALLI, M. Nabil ENNAJHI donne procuration à Mme Amélie COHEN-LANGLAIS, M. Alexandre DIAS donne procuration à M. Mohammed MICHRAFY, M. Christophe THOMAS donne procuration à M. Christian BAGATE, Mme Seynabou GUEYE donne procuration à Mme Isabelle TEURLAY NICOT, M. Kewar CHEBANT donne procuration à M. Xavier-Marie FEDOU.

Secrétaire de la séance : M. Marc CHAUVET

Madame Bénédicte JAMET DIEZ expose :

Depuis le 1er janvier 2016, dans les communes et les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants et préalablement aux débats sur le projet de Budget, le Maire doit présenter au Conseil municipal un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les Femmes et les Hommes sur son territoire.

Ce rapport doit permettre de mesurer les inégalités professionnelles entre femmes et hommes au sein de la collectivité et sur le territoire, recenser les politiques publiques menées par la collectivité en faveur de l'égalité Femmes/Hommes sur son territoire et fixer des orientations pour corriger les inégalités.

Pour l'année 2024, dans la continuité des années 2022-2023 nous notons des évolutions et un ancrage positif d'un certain nombre d'indicateurs des cinq axes du plan d'action 2024-2026. La Ville de Bègles est bien positionnée en matière d'égal accès aux emplois et valorisation des parcours professionnels. L'articulation vie privée et vie professionnelle ainsi que l'amélioration du bien-être au travail sont en évolution et restent des axes privilégiés de la politique des ressources Humaines de la collectivité. La prévention des actes de violence et des discriminations restent au niveau le plus élevé, fruit du travail réalisé sur le plan d'action précédent et le suivi qui en est fait.

La seconde partie du rapport recense les actions qui sont menées sur le territoire de la commune par les services municipaux et les établissements publics dont certaines en partenariat avec le secteur associatif, en faveur de l'égalité Femmes / Hommes. Leur réalisation est prévue sur la durée du PLAN D'ACTION (2024-2026). Nous attirons l'attention sur quelques actions phares ou nouvelles :

- Travail avec les associations sportives de la commune sur les violences sexuelles et sexistes dans le sport pour l'écriture d'une charte commune.
- Journée pour le droit des femmes (8 mars 2024) : Evènement Femmes Inspirantes et Matrimoines (exposition et spectacle « Si j'étais Marianne »).
- Journée contre les violences faites aux femmes : Exposition sur les violences faites aux petites filles « Du côté des petites filles ».
- Actions soutenues et développées par le service Emplois et insertion sur l'emploi des Femmes : Le Café des possibles, ateliers coup de pouce délocalisés de La CRAVATE SOLIDIARE, actions MEM « Métiers et Emplois c'est pour moi ».
- Lancement officiel du dispositif « DEMANDEZ ANGELA » en mars 2024.

Ceci étant exposé, il vous est demandé, Mesdames, Messieurs, de bien vouloir, si tel est votre avis, adopter les termes de la délibération suivante :

Le Conseil municipal,

ENTENDU le rapport de présentation

VU le Code général des collectivités territoriales

VU le Code général de la fonction publique

VU la Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes

VU la Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique, (Titre V)

VU le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales

VU la présentation faite au comité social territorial du 27 mars 2025

CONSIDÉRANT que les communes doivent présenter dans les deux mois précédant le vote du budget un rapport annuel de situation comparée Femmes / Hommes comportant un plan d'action visant à corriger les inégalités

DÉCIDE

Article 1 : De prendre acte de la présentation du rapport sur la situation en matière d'égalité Femmes / Hommes, annexé à la présente.

Article 2 : De voter les crédits nécessaires à la mise en œuvre des actions inscrites dans le rapport visant à corriger les inégalités au sein des services de la collectivité et sur le territoire de la commune.

VOTANTS : 35		VOIX
Pour	35	

ADOPTÉE À L'UNANIMITÉ

Fait et délibéré le 1 avril 2025

LE/LA SECRÉTAIRE DE SÉANCE,

M. Marc CHAUVET

POUR EXTRAIT CONFORME,

LE MAIRE,

M. Clément ROSSIGNOL PUECH



Rapport en Conseil municipal

sur l'égalité

entre

les Femmes et les Hommes

de la Ville de Bègles

au 31/12/2024

Sommaire

PARTIE INTERNE

Préambule

Cadre réglementaire 3

Première partie

Données municipales RH de la collectivité en matière d'égalité professionnelle femmes/hommes 4 à 20

PARTIE EXTERNE

Deuxième partie

Politiques publiques menées sur le territoire de la commune en faveur de l'égalité femmes/hommes 21 à 29

Troisième partie

Perspectives 2025 (plan d'actions) 30 à 32

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 le 1^{er} avril 2025, 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 dans la lutte contre toute forme de discrimination en sa qualité d'employeuse et de collectivité publique.

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 ne peut excéder 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels. (Décret d'application à paraître)

PARTIE INTERNE

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 femmes et des hommes 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 31/12/2023(données issues du Rapport Social Unique établi en 2024).

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.

Baromètre

Baromètre de l'Égalité professionnelle - FPT COMMUNE DE BEGLES



L'égal accès aux
10 + hautes rémunérations

L'écart de rémunération

Non Concernée

L'équité face au
temps non complet

L'accès au temps partiel



L'égalité de
rémunérations



L'égal accès
aux emplois

Prévention et traitement
des discriminations et
des actes de violence

L'articulation entre
vie privée et vie
professionnelle



La parité des emplois
fonctionnels

L'accès à la catégorie A

L'accès à la catégorie B

La mixité des principales
filières

L'accès aux préparations
concours et examens

L'existence d'un
dispositif de signalement

La prévention des violences

OBSERVATOIRE
DE FEMMES ET DE LA
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
NOUVELLE-AQUITAINE

en partenariat avec :



L'égalité de rémunérations



L'égal accès aux 10 + hautes rémunérations

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 10 à 20 points.

Part des femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations :

50%

Taux de féminisation de l'emploi permanent

75%

L'écart de rémunérations

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

32 604 €

Rémunérations moyennes des femmes sur emploi permanent

29 120 €

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

Non concernée

À titre indicatif : Pour l'année 2023 l'accès aux 20 plus hautes rémunérations était : **9 Femmes / 11 hommes**. En 2024 ce rapport passe à : **12 Femmes / 8 hommes** sans prise en compte des mouvements qui peuvent avoir lieu dans l'année

L'égal accès aux emplois



La parité des emplois fonctionnels

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 supérieur ou inférieur de 10 points au taux de féminisation de l'emploi permanent. 4 points sont attribués si la part est supérieure ou inférieure de 10 à 20 points.

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

20%

Taux de féminisation de l'emploi permanent

75%

L'accès à la catégorie A

Objectif : Mesurer l'accès des femmes et des hommes au statut de cadre

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

Taux de féminisation de la catégorie A

66%

Taux de féminisation de la catégorie B

66 %

L'accès à la catégorie B

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

Taux de féminisation de la catégorie B

66%

Taux de féminisation de la catégorie C

78 %

La mixité des principales filières

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 est de tendre vers une parité. L'indicateur s'adapte si la collectivité ne comprend que 1 ou 2 filières.

Les 3 principales filières :			Taux de féminisation		
1	Technique	collectivité	71%	National	41%
2	Animation		76%		73%
3	Administrative		81%		84%

L'accès au préparation concours et examens

Objectif : Mesurer la part des agent-es 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	95%	Taux de féminisation de l'emploi permanent	75%
---	-----	--	-----

L'articulation entre vie privée et vie professionnelle



L'équité face au temps non complet

Objectif : Mesurer la part des agent-es à temps non complet selon le genre

Mesure : La totalité des points est attribuée si la part des femmes à temps non complet est supérieur ou inférieur de 1 points au taux de féminisation de l'emploi permanent. 4 points sont attribués si la part est supérieur ou inférieur de 1 à 15 points.

Taux de féminisation des agent-es
permanents a temps non complet

79%

Taux de féminisation de
l'emploi permanent

75%

L'accès au temps partiel

Objectif : Mesurer la part des agent-es à temps partiel selon le genre

Mesure : La totalité des points est attribuée si la part des femmes à temps partiel 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 10 à 15 points.

Taux de féminisation des agent-es permanents à
temps partiel dans la collectivité

86%

Taux de féminisation
de l'emploi permanent

75%

Prévention et traitement des discriminations et des actes de violence



L'existence d'un dispositif de signalement

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

La prévention des violences

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

Les actions développées en 2024 se situent dans la continuité des actions initiées en 2023 :

- Réduire les écarts de rémunération des emplois précaires occupés majoritairement par les femmes : instauration d'un régime indemnitaire pour les agent-es contractuel-les de catégorie C. Tout au long de l'année 2024, des discussions ont été menées avec les partenaires sociaux afin d'intégrer le régime indemnitaire à l'ensemble des agent-es. Ainsi, il n'existe désormais plus de distinction en matière de régime indemnitaire entre les titulaires et les contractuel-les.
- Favoriser la conciliation des temps : Depuis son introduction en 2022, le télétravail a évolué de manière continue, offrant aux équipes une meilleure conciliation de leur vie professionnelle et personnelle. En 2022, 34 agent-es en bénéficiaient contre 65 en 2024.
- Améliorer la protection contre les violences professionnelles : les procédures existantes ont facilité l'expression des victimes et a permis une prise en charge immédiatement.
- 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 (Cf. prévention des risques professionnels).

Actions 2024 :

- La révision du RIFSEEP permet d'éliminer la différenciation entre les contractuel-les et les titulaires : pour un poste équivalent, le régime indemnitaire est désormais identique.
- **Accès au statut de la Fonction Publique Territoriale** : Les mises en stage contribuent à réduire les écarts de rémunération :

2023	2024
• Ville : 13 mises en stage (11 femmes, 2 hommes) • CCAS : 1 mises en stage (femme) • CENSO : 1 mises en stage (homme)	• Ville : 13 mises en stage (11 femmes, 2 hommes) • CCAS : 3 mises en stage (femmes) • CENSO : 2 mises en stage (hommes)

- L'évolution dans l'emploi pour les fonctionnaires territoriaux : Promotions Ville (hors concours) :

2023	2024
• Catégorie C : 27 avancements de grade (23 femmes et 4 hommes) • Catégorie B : 3 avancements de grade (2 hommes, 1 femme) et 4 promotion interne (2 femmes, 2 hommes) • Catégorie A : 3 avancements de grade (2 femmes et 1 homme) et 1 promotion interne (1 femme)	• Catégorie C : 21 avancements de grade (16 femmes et 5 hommes) • Catégorie B : 2 avancements de grade (femmes) et 1 promotion interne (homme) • Catégorie A : 3 avancements de grade (2 femmes et 1 homme) et 1 promotion interne (1 femme)

- En 2023, nous avons entamé une révision des fiches de postes, en priorité pour les services ayant repensé leurs organigrammes. **En 2024, nous poursuivrons ce travail, en mettant l'accent sur la valorisation des missions des agent-es dans leurs fonctions.**
- Prévention des risques et lutte contre les violences : Formation « Lutte contre le harcèlement sexuel au travail » Trois journées de formation animées par le CIDFF ont été organisées. Ouvertes aux responsables d'équipes et de structures, ces sessions s'inscrivent dans la continuité de celles réalisées l'année précédente et ont réuni 36 agent-es (17 femmes et 19 hommes). **Ces formations ont été reconduites en 2024 afin de former l'ensemble des responsables. Pour l'année à venir, un volume similaire est prévu au budget.**
- 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 trois ans de mise en place, 65 agent-es bénéficient du télétravail (56 femmes et 9 hommes), soit un taux de féminisation de 86 %. Le nombre d'inscriptions a augmenté de 16 personnes entre 2023 et 2024. L'évaluation de la démarche a été effectuée, incluant la diffusion d'un questionnaire et une analyse pour donner suite aux entretiens professionnels de 2022 :

- Satisfaction globale des agent-es et intérêt pour cette organisation du travail quand elle est possible. Sont évoqués une meilleure articulation vie privée/travail, optimisation du temps de travail, qualité du travail accrue (calme, concentration). A noter que l'outil de travail en visioconférence TEAMS favorise les échanges et le contact avec les collègues.
- Deux évolutions contenues dans le décret d'application sont prises en compte dans notre collectivité et seront développées dès janvier 2024 :
 - **Télétravail ponctuel** : En fonction de l'organisation du travail possibilité de faire 4 jours de télétravail en lien avec les actions et projets en cours,
 - **Télétravail pour raison médicale** : En lien avec le médecin du travail (pathologies longues ou invalidantes compatibles avec l'aptitude au travail).
 - **Prévention des risques professionnels** :

Dans la continuité de 2023, le plan de prévention de 2024 mène des actions au plus proche des attentes des agent-es chaque année, associées dans les démarches de prévention. Afin d'améliorer l'environnement de travail et la santé physique et mentale des agentes, la collectivité travaille tout d'abord sur **l'évolution des équipements** et le développement d'**actions bien-être** en faveur de la cohésion d'équipe et de la charge mentale élevée sur cette population exclusivement féminine.

Les équipements :

- **Les bouchons** => À la suite d'un travail engagé avec les agentes, la collectivité a engagé en 2024 plusieurs tests de bouchons auriculaires dotés de filtres captant tous les bruits nuisibles au-delà de 80 dB. Un modèle a été retenu afin de développer la dotation à toute personne exposée à ces nuisances.
- **Balai ergonomique** => Après avoir réalisé l'étude du poste d'un agent, un balai ergonomique pour le nettoyage des tables basses a été testé en 2024. Cet équipement favorisant une meilleure posture pourra être étendu aux autres postes impliquant de travailler le dos courbé pour éviter la répétition de mouvements à l'origine de troubles musculosquelettiques (notamment au niveau des épaules).
- **Fauteuil à roulette** => Pour donner suite au travail engagé avec les ATSEM, toutes les classes sont dotées en 2024 de tabourets à roulettes afin de faciliter les déplacements et éviter les postures pénibles et répétitives.
- **Aspirateurs et machines professionnelles ou semi-professionnelles** => La continuité éducative a engagé un plan d'investissement en 2024. Celui-ci vise à renouveler sur plusieurs années le matériel vieillissant en favorisant l'acquisition d'équipements adaptés aux usages (machines à laver et sèche-linge).
- **Exosquelettes** => En collaboration avec la cuisine centrale, nous avons expérimenté en 2024 l'utilisation de deux exosquelettes avec une assistance physique pour le dos et les épaules sur les postes de légumerie (occupés par une femme) et à la réception des denrées.

Les Actions Bien-être :

Le bilan positif des actions engagées en 2023 à destination des agent-es polyvalent-es des écoles maternelles et élémentaires a mené la Ville à développer ces actions tant sur la diversité des partenariats que sur le public cible. En 2024, ces actions ont été proposées aux agent-es de la petite enfance, du centre social et culturel, du CCAS et aux aides à domicile.

Actions QVT 2024

AMMA Assis	Massage sur chaise ergonomique	Centre Social Petite enfance L'ensemble des agent·es	45 agent·es
COB Collège Ostéopathique de Bordeaux	Séances individuelles de 45 minutes avec les étudiant·es ostéopathes de 5ème année	CCAS (Aides à domicile et agent·es du CCAS)	30 agent·es
Remise en selle « Cycles et manivelles »	Sensibilisation sur les risques liés à la circulation à vélo	L'ensemble des agent·es	6 agent·es
AMMA Assis Cryothérapie Réflexologie	Massage sur Chaise Soin par le froid Massage thérapeutique	Agent·es polyvalents des écoles	172 agent·es
Journée sécurité routière AMSRA / AHI33	Voiture tonneau, test au choc, mobilité douce, réactionmètre, sensibilisation sur les produits psychoactifs ...	L'ensemble des agent·es	50 agent·es

Un nouvel Assistant de Prévention au sein de la Direction Culturelle a été nommé en 2024, afin de promouvoir la politique de prévention au sein de ce service et remonter à la Direction toutes informations en lien avec la santé et sécurité au travail.

Dans le cadre du projet d'administration un groupe de travail a vu le jour afin d'engager une réflexion et favoriser la pratique physique au travail

TOURNOI MIXTE RUGBY A 7 : organisé par BORDEAUX METROPOLE à l'attention des agentes et agents des collectivités : Equipe Mairie de BEGLES, 10 agentes (administratives, éducatrices sportives) et 3 agents ont participé à cette opération.

Compte tenu des retours positifs des agentes, ces actions seront maintenues et étendues en 2025. Une attention particulière sera portée sur les lieux afin que l'ensemble des agentes puissent participer.

Plan d'adaptation aux services publics de la Ville lié aux vagues de chaleur :

Partant de l'expérience des années précédentes et du retour des services, la collectivité a mis en place en juin 2024 un plan d'adaptation au service public de la Ville permettant d'anticiper les fonctionnements dans les périodes de vagues de chaleur.

Mutuelle Santé : En janvier 2024 notre mutuelle santé a connu une augmentation de 10 % (augmentation nationale). La couverture santé étant pour nous un facteur important, la collectivité a dès le mois d'avril compensé une partie de cette augmentation.

AXES D'EVOLUTION GESTION RH DES AGENTES : Actions 2024-2025

Tout au long de l'année l'équipe RH a travaillé avec les services opérationnels les éléments suivants : gestion administrative, prévention, recrutement, formation. Ce travail est envisagé sur le long terme :

- Favoriser l'accueil et augmenter la confidentialité des échanges lors de la venue des agentes dans les services RH (bureau dédié) ;
- Suivi de l'accueil et de l'intégration des nouvelles recrues dans les services par la responsable du recrutement (livret d'accueil à paraître) ;
- Expérimentation d'un accueil de reprise de poste après un congé maternité (3 mois). Les entretiens seront étendus à l'ensemble de nos services dès début 2024. Axe d'évolution : étendre aux arrêts de travail de plus de 30 jours ;
- Accompagnement par la direction RH et la conseillère de prévention des cadres et agentes pouvant rencontrer ou vivre des situations difficiles dans le contexte du travail (management, situations conflictuelles au sein des équipes). Conventionnement avec une psychologue indépendante ;
- Mutuelle SANTE : Favoriser l'accès de toutes et tous à une couverture santé complémentaire. Une correspondante RH gère le lien avec la mutuelle et son représentant local. Mise en place de permanences mensuelles avec décentralisations de celles-ci sur les lieux de travail (Ville, CCAS, Ecoles...). Information systématique et dossier à disposition des nouvelles recrues ;
- Expérimentation allaitement sur lieu de travail. Etude au cas par cas (avoir un lieu dans le service ou sur la zone de travail, conditions d'hygiène et conservation adaptée). Une candidate en 2023 dans un service administratif. Pas de demande en 2024.

FORMATION

1- Egalité femmes/Hommes et violences faites aux femmes :

2024 : Organisme CACIS : formation "agir contre les agissements sexistes, le harcèlement et les violences sexuelles" : 10 femmes – 3 hommes / 3 heures 375€

En 2024, une formation sur les violences faites aux femmes a été organisée par le réseau Bègles, à destination du personnel municipal.

Un budget de 2 250 euros a été alloué à ces actions effectuées par le CIDFF.

2- **Formations Gestes et postures :**

Pour mieux accompagner les agent-es dans l'évolution de leur emploi et de leur carrière, des formations sur les gestes et postures ainsi que les premiers secours en santé mentale sont proposées dans le cadre du budget formation de la Ville.

- Agentes des écoles maternelles et primaires : deux journées
- Gestes et postures spécial Aides à domicile : une journée

Un budget de 5 278 € a été alloué à ces formations.

2024 :

- Gestes et postures pour les agent-es des écoles : 8 femmes / 1 jour 700 €
- Gestes et postures pour les aides à domicile : 5 femmes / 1 jour 1 390 €
- Premier secours en Santé mentale (CCAS et Ville) : 4 journées (budget : 6 250 €).
- Premier secours en Santé mentale / agent-es Ville et CCAS : 13 femmes – 2 hommes : 2 jours 3 125 €
- Bilan de compétences Ville / 1 femme 1 600 €
- Bilan de compétences / 1 homme 1 500 €

3- **Préparations aux concours et examens :**

La réussite aux concours et aux examens reste la base de l'évolution pour les fonctionnaires titulaires ou contractuel-les.

- 15 femmes et 3 hommes ont demandé des préparations, 16 ont été acceptées (3 représentent la Catégorie C).
- 17 femmes et 7 hommes se sont présentés à un concours/examen. 7 ont été admis.

Depuis plusieurs années la collectivité a adopté une position favorisant pour l'accès à l'évolution interne, élément notable dans la politique RH mise en œuvre. Celle-ci contribue à diminuer l'écart de rémunération femmes/hommes.

MOBILITE INTERNE ET RECLASSEMENT :

Les mobilités internes sont un des axes forts de la politique RH (lignes directrices de gestion) et du plan d'action pluriannuel pour l'égalité femmes/hommes. Elles permettent aux agent-es de valoriser leur expérience, redonner un élan à leur carrière, se fixer de nouveaux objectifs dans leur action et d'éviter la lassitude du quotidien qui peut s'installer après des années, par exemple.

La majorité de nos offres d'emplois sont publiées en interne et nous recevons de plus en plus de candidatures. Le recrutement est traité comme le processus externe et nous constatons que les entretiens internes sont de mieux en mieux préparés. Les agent-es ont le souci de valoriser leurs expériences et connaissances afin d'optimiser leurs chances. Cette procédure est largement soutenue par les organisations syndicales.

En 2024 sur 42 annonces de recrutement 13 ont été pourvues par des mobilités internes et se répartissent comme suit :

- Catégorie C : **12** mobilités internes **(10 F/2 H)**
- Catégorie B : **1** mobilité interne **(1 F/0 H)**
- Catégorie A : **0** mobilité interne **(0 F/0 H)**

En 2024 la collectivité a reclassé 2 agentes inaptées totalement et définitivement à leur emploi sur des postes d'accueil (BT emploi et piscine municipale).

CHARTRE DE COMMUNICATION ÉGALITAIRE :

- **Adoption en Conseil municipal à l'unanimité d'une charte de communication égalitaire (7 novembre 2023) ;**
- 1ère commune de la Métropole à mettre en place l'écriture égalitaire de façon globale ;
- Le journal municipal, les flyers et guides édités par la Ville, le site internet, les réseaux sociaux et newsletters et affichage respectent la charte de communication égalitaire ;
- **Formation** de la journaliste municipale de la commune sur la communication égalitaire et formation en interne du pôle éditorial de la direction de la communication ;

2024 :

- **La création d'une rubrique dédiée sur le site de la Ville :** <https://www.mairie-begles.fr/begles-et-vous/vivre-et-habiter/lutter-contre-les-discriminations/>
 - Ø Dans cette rubrique, création d'une page dédiée à la communication égalitaire ;
 - Ø + une page sur les actions de la ville en faveur de l'égalité F/H ;
 - Ø + une page sur le droit des femmes et des familles ;
 - Ø + une page sur le dispositif Demandez Angela ;
- **Sensibilisation et accompagnement des services pour la mise en place de la charte de communication égalitaire ;**
- Création d'une fiche pratique à destination des services de la Ville (dans Hibou) pour la mise en place de la communication égalitaire ;
- Accompagnement du service Continuité éducative pour la mise à jour de tous les documents d'inscription transmis aux familles ;
- Accompagnement du service Vie culturelle dans la rédaction égalitaire des programmes Fête de la Morue et de la Citécirque ;
- Accompagnement et sensibilisation des référents communication du service Vie Culturelle ;
- Accompagnement du pôle social dans la rédaction du Guide du CCAS pour la mise en place de la communication égalitaire.

Projection à venir : Le service des ressources humaines (Direction des Ressources Humaines), en tant que service transversal, communique quotidiennement de manière écrite avec les agentes et agents de la collectivité. Il est donc essentiel que ce service soit formé, sensibilisé et accompagné dans le cadre de la charte de la communication égalitaire, à l'instar du référent communication du Centre social et culturel.

	Réalisée
	En cours
	A venir

ACTIONS INTERNES

OBJECTIFS	ACTIONS	ETAT DE L'ACTION	PERSPECTIVES 2025
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 sociaux 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, agent·es 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		Piste non travaillée pour l'instant
	Proposer des journées « portes ouvertes » et des stages dans les écoles notamment pour faire découvrir le métier d'ATSEM aux élèves du secondaire (collège et lycée)		La responsable recrutement et mobilité interne participe à l'ensemble des journées portes ouvertes en direction des jeunes et personnes en recherche d'emploi organisé sur la commune
Favoriser l'évolution professionnelle	Développer l'accès à la formation et la préparation aux concours pour les agent·es 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 toutes et tous. Informations à développer par secteur FORMATION/RH
	Aménager le temps de travail pour faciliter la préparation des concours (pour l'ensemble des agent·es)		ASA prépa concours mis en place
Mieux accompagner les agent·es en situation précaire (femmes principales concernées)	Mettre en place un accompagnement spécifique des agent·es 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 des bâtiments municipaux. Reprise en gestion directe. Travail sur les horaires
Promouvoir l'évolution de carrière des <u>agentes</u> et leur accès à des postes à responsabilité	Identifier des viviers de cadres femmes à potentiel, prévenir le phénomène d'autocensure, lutter contre les plafonds de verre		En 2022, concernant les avancements : Hommes : 16 avancements de grade et 4 promotions internes Femmes : 2 avancements de grade et 3 promotions internes

OBJECTIFS	ACTIONS	ETAT DE L'ACTION	PERSPECTIVES 2025
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·e et le ou la référent·e égalité pendant le temps de travail		A organiser
Favoriser la conciliation des temps	Mettre en place le télétravail		Actuellement 65 agent·es, dont 56 agentes, bénéficient du télétravail. En constante évolution
	Assouplir les temps et cycles de travail dans le cadre du dialogue social		Travail amorcé avec mise en place du nouveau temps de travail. Parution guide des temps. Evolution après évaluation. Travail sur moyen et long terme
	Encadrer les horaires de réunions		
	Lutter contre le présentéisme (analyse des crédits d'heures). Etude générale à mener dans le cadre des 1607h		
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)		Information par les gestionnaires RH Information sur l'intranet HIBOU
Prévenir et traiter les discriminations, actes de violences, 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, mieux communs). Renouvelé chaque année
	Initier une formation du personnel et des élu·es sur la question de l'égalité Femmes / Hommes et sensibiliser les cadres, particulièrement lors des évaluations		Continuité des actions en cours en 2025
Améliorer la protection contre les violences professionnelles	Elaborer une procédure de lutte contre les violences (avec une description précise du harcèlement moral ou sexiste)		
	Former les encadrant·es pour les sensibiliser au harcèlement		Très appréciée majoritairement par les cadres A développer pour les agent·es en 2024-2025 (CNFPT ou autres organismes)

OBJECTIFS	ACTIONS	ETAT DE L'ACTION	PERSPECTIVES 2025
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		Budget alloué chaque année pour l'investissement du matériel (autolaveuses, chariots ergonomiques)
	Prévoir au budget chaque année un crédit affecté à l'achat de matériel / machines		
	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)		Réalisé sur le restaurant de Gambetta et de Buisson. Une à deux écoles par an
	Rendez-vous annuel avec la conseillère de prévention et la gestionnaire de carrière 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		
	Désigner dans chaque école un-e référent-e chargé-e de faire remonter aux responsables de structures 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 + intervenant-es extérieur-es)		

PARTIE EXTERNE

Deuxième partie :

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

Valorisation des actions 2024 portées par l'ensemble des services municipaux et les deux établissements publics

1- Les actions du Centre Social et Culturel l'Estey

Le Centre Social et Culturel l'Estey a pour mission de favoriser le développement social local et de soutenir l'intégration des familles et des personnes en situation de précarité au sein du territoire. Dans cette dynamique, **l'Estey est un véritable lieu de socialisation**, mettant un accent particulier sur l'accueil et l'inclusion des femmes et des jeunes filles les plus vulnérables et/ou isolées. En 2024, **62 % des 882 adhérent·es** du centre sont des femmes. Elles représentent également **82 % des bénévoles**, que ce soit au sein des instances de gouvernance partagée ou dans la mise en œuvre des différentes actions. Le Centre Social s'attache ainsi à **valoriser leurs compétences, renforcer leur confiance en elles et répondre à leurs besoins spécifiques** en leur ouvrant des opportunités souvent méconnues ou inaccessibles.

Des Actions Concrètes pour l'Autonomisation des Femmes

- **Soutien aux démarches numériques** L'Estey accompagne les femmes (**76 % des participantes**) dans l'usage des outils numériques à travers des **ateliers individuels ou collectifs** : démarches administratives en ligne, utilisation d'applications, création d'adresse e-mail et initiation aux outils bureautiques.
- **Accueil de Droit commun** : L'Estey accompagne les publics à travers des permanences pour l'emploi (PLIE), pour les démarches juridiques (CIDFF), pour l'apprentissage la langue française (CLAP) ou encore les démarches liées aux droits des familles (CAF), dont (**75 % de femmes**)

La ludothèque : un espace de socialisation et d'éveil

- **La Joujouthèque**, un temps dédié aux enfants de **0 à 3 ans**, favorise le lien social entre les mères et leurs enfants (**70 % des parents accompagnants sont des femmes**).
- Une ouverture hebdomadaire est spécialement proposée aux **assistantes maternelles (100 % de femmes)**.
- Lors des accueils tout public, **75 % des participantes sont des femmes**.

Des Ateliers bien-être et activités physiques

En partenariat avec le **Bureau Information Senior** et la **Maison Sport Santé**, des activités sont proposées pour encourager le bien-être et la confiance en soi :

- **Marche** (92 % de femmes)
- **Yoga** (100 % de femmes)
- **Activité physique douce** (98 % de femmes)

La Valorisation des savoir-faire et l'insertion professionnelle des femmes

- **Cuisine ouverte du Bistrot de l'Estey** : Un dispositif d'insertion socio-professionnelle dans les métiers de la restauration, qui accueille principalement des femmes d'origine ou de nationalité étrangère. Grâce à cet accompagnement, **deux bénévoles et une salariée en contrat PEC ont obtenu un CAP en 2024.**
- **Ateliers des Créatives et couture multisites** : Espaces de création favorisant le recyclage et la transmission de savoir-faire (**100 % de femmes**).

L'Accès aux loisirs et aux vacances

- Séjours dédiés aux familles n'ayant pas accès aux vacances (**88 % des parents accompagnant-es sont des femmes**).
- Sorties à la journée (**69 % des bénéficiaires sont des femmes et des jeunes filles**).

Un Soutien à la parentalité

- **Répît parental** : ateliers bien-être et sophrologie pour les mamans en épuisement parental.
- **Le samedi des familles** : **68 % des parents accompagnant-es sont des femmes.**

Des Actions solidaires et initiatives féminines

- **Boutique éphémère** (82 % des dons et récupérations réalisés par des femmes).
- **Ateliers d'éducation à l'alimentation et cuisine** (78 % de femmes).
- **Groupement d'achat solidaire** pour une alimentation de qualité (70 % de femmes).
- **Bourse aux projets** : En 2024, un projet **100 % féminin** porté par des lycéennes a permis à **sept jeunes filles de suivre des cours de musique et de jouer en live dans des formations exclusivement féminines**, favorisant leur accès à un domaine souvent masculinisé.

La Sensibilisation et lutte contre les inégalités

- **Interventions en collèges** sur l'égalité filles/garçons, le harcèlement et la déconstruction des stéréotypes.
- **Mini-vidéos sur le consentement**, réalisées par des lycéennes en partenariat avec le CIDFF, le GIP et le CCAS.
- **Distribution de protections périodiques réutilisables** auprès des jeunes femmes en situation de précarité via le Bureau Infos Jeunes de Bègles.

Grâce à ces actions, l'Estey **renforce l'autonomie et la place des femmes dans la vie sociale et professionnelle**, en leur offrant des espaces d'échange, de formation et de solidarité.

2- Informer et accompagner les publics à travers des permanences du CIDFF

Des permanences du CIDFF (Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles) sont proposées au CCAS et au centre social et culturel 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 anonyme ouvert 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 juristes du 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 juristes sont des professionnelles compétentes qui actualisent très régulièrement la teneur des informations délivrées grâce à leur participation active à ce réseau national.

Chiffres clés de 2024 pour les deux sites de permanences :

- **61** demi-journées de permanences
- **233 personnes** reçues dont 65 % de femmes
- **8 %** de victimes de violences sexistes et sexuelles
- **28 %** pour des questions relatives au droit de la famille (divorce, garde d'enfants...)
- **41,6 %** des personnes résident en quartier prioritaire au titre de la politique de la Ville

3- Valorisation du projet de Sensibilisation des acteurs de terrain porté par le CCAS

Dans le cadre de la lutte contre les violences faites aux femmes, le CCAS de la Ville de Bègles et le CIDFF ont expérimenté dès 2022 une démarche visant à renforcer la prévention et l'identification des victimes. Cette action a été prolongée en 2024 par la programmation de nouvelles sessions de 3 heures. Les objectifs poursuivis sont les suivants :

- Savoir définir les situations de sexisme, d'harcèlement et de violences sexistes et sexuelles ;
- Savoir identifier les situations et savoir réagir ;
- Améliorer la compréhension du phénomène des violences intrafamiliales par une meilleure connaissance du processus et de ses conséquences ;
- Détecter les situations de violences intrafamiliales ;
- Savoir comment agir ;
- Mieux connaître le cadre légal et le rôle des différents acteurs de la protection de l'enfance.

Ces demi-journées se sont organisées comme suit :

- **2 Demi-journées de sensibilisation THEMATIQUE** : « PREVENTION DES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES : DU SEXISME ORDINAIRE AUX VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES »
- **3 Demi-journées de sensibilisation THEMATIQUE** : « VIOLENCES INTRAFAMILIALES : FOCUS SUR LES ENFANTS VICTIMES DE VIOLENCES SEXUELLES INTRAFAMILIALES ET SUR LES ENFANTS VICTIMES DE VIOLENCES DE COUPLE »
- **52 personnes** ont participé à ces sessions, pour moitié agent-es de Bègles et l'autre moitié professionnel-les du territoire (médecins, pharmaciens, bénévoles d'associations de solidarités alimentaires, professionnels du champs Medico social.) Ces formations hybrides qui réunissent à la fois des agents de la Ville et des personnalités du territoire renforcent les liens et favorise une collaboration plus étroite. En travaillant ensemble, ces différents profils peuvent mieux mutualiser leurs moyens pour renforcer la prévention des violences sexistes en favorisant le repérage des victimes le plus tôt possible. **A la fin de l'année 2024, cela représente un total de 135 personnes, sensibilisées et éveillées aux questions des violences faites aux femmes.**

En complément de ces demi-journées de sensibilisation, le CCAS a organisé une réunion d'échanges avec l'ensemble des membres de la communauté éducative (40 participant-es) en partenariat avec la MDS et la Responsable de l'équipe IP sur le Pôle des Graves. L'objectif de cette rencontre était de présenter et d'échanger sur la nouvelle organisation déconcentrée de l'ASE, la question des IP et l'articulation entre les professionnel-les. Ce temps d'échanges s'adressait aux structures du territoire en lien avec des mineur-es (APSB, remue, estey, asso les jours meilleurs, collectif des quartiers, école de musique, larsen, CCAS, AFEV, PRE, les responsables périscolaires, directrices de crèche et les chef-fes de services ...) La MDS organisera un temps dédié aux écoles / collèges / lycées séparément.

4- Les actions soutenues par le service Développement Economique, Emploi et Insertion

Crée en janvier 2024, le service Développement Economique, Emploi et Insertion (SD2EI) compte actuellement quatre agent-es de la Ville. Situé au sein du bâtiment BT Emploi dont il a la charge de l'animation, le service SD2EI contribue, à travers ses missions, à encourager l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Plusieurs actions découlent du service comme « le café des possibles », « les ateliers coup de pouce », « MEM : métiers et emploi c'est pour moi » ou encore le soutien de partenaires locaux de l'emploi et de l'insertion comme A.DE.L.E. (PLIE des Graves) et le CIDFF Gironde.

LE CAFE DES POSSIBLES

Organisé en partenariat avec l'association A.DE.L.E., un café des possibles a été animé dans chacun des trois quartiers prioritaires de la Ville en 2024 : le 8 mars au Dorat, le 25 juin à Thorez-Goélands et le 6 septembre à Terres Neuves. Ces rencontres permettent de créer du lien entre les femmes issues de ces quartiers, de partager leurs ressentis par rapport au monde du travail, d'évoquer leurs freins (familiaux notamment) mais aussi de découvrir des possibilités d'emploi ou de formation lors de ces échanges avec l'équipe d'animation ou avec l'entreprise conviée à ces moments-là pour prendre part aux discussions.

LES ATELIERS COUP DE POUCE DELOCALISES DE LA CRAVATE SOLIDAIRE

Les ateliers Coup de pouce de la Cravate Solidaire s'inscrivent dans la continuité des cafés des possibles. Pour toutes les participantes qui n'osent pas, ou bien qui ne croient pas en leur capacité à réussir, ces ateliers servent à encourager les femmes à aller jusqu'au bout de leurs démarches de recherche d'emploi. Avec un coach RH reprenant les candidatures et préparant à l'exercice de l'entretien, La Cravate permet de travailler avec les candidates sur leur posture et leur présentation en prévision de leurs futurs entretiens d'embauche (conseils vestimentaires, décryptage des codes verbaux et non-verbaux, séance de shooting photo pour alimenter CV et réseaux sociaux professionnels). En 2024 deux ateliers ont eu lieu au BT Emploi (22 mars et 27 septembre). Ils ciblent prioritairement les femmes isolées habitant en QPV mais restent aussi ouverts à toute personne en recherche d'emploi.

ACTION MEM : METIERS ET EMPLOI C'EST POUR MOI

Menée par l'association « We Job », l'action MEM s'est déroulée en 2024 au niveau du quartier des Terres Neuves. Après un travail de mobilisation terrain, de mobilisation des partenaires de l'emploi et de l'insertion, et enfin trois réunions d'information, les équipes de We Job ont réussi à constituer un groupe de dix femmes.

Ce programme a pour objectif de déployer sur quatre semaines des temps de travail collectifs pendant que les enfants, pour les mères sans solution de garde, sont confiés à des professionnel·les de la petite enfance installé·es dans une pièce juste à côté.

Les séances de travail permettent entre autres de découvrir et d'explorer de nouveaux métiers, de mieux appréhender le marché du travail, d'identifier et valoriser les compétences, prendre confiance en soi et préparer les futurs entretiens de recrutement. Le programme se conclut par un « Job Dating » qui a eu lieu à Chapitô en janvier 2025 (action à cheval entre deux années).

LES PERMANENCES DU CIDFF

Trois jours par semaine, le CIDFF Gironde occupe un bureau au sein du BT Emploi dans le cadre de leurs actions en faveur de l'accès au droit (les mêmes permanences que celles organisées au CCAS et à l'ESTEY) mais aussi d'accompagnement des femmes à la création d'entreprise (dispositif Activ'Créa financé par France Travail).

Le BT Emploi constitue aussi un outil à disposition des partenaires de l'emploi et de l'insertion à la recherche d'un lieu pour organiser des rencontres, des réunions ou des formations dont les sujets peuvent aborder la lutte contre les discriminations salariales et la protection des femmes en général. Ainsi, le 12 septembre, le CIDFF est venu animer au BT Emploi une journée de sensibilisation intitulée « prévention des violences sexistes et sexuelles, du sexisme ordinaire aux violences sexistes et sexuelles ».

5 - Le service Personnes Âgées du CCAS :

Le Service Personnes Âgées du CCAS a vocation à intervenir auprès des seniors 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 champs d'action mais qui concerne principalement les femmes. **À Bègles, 41 % de ces personnes âgées vivent seules à leur domicile (soit 959 personnes) et 81,7 % d'entre elles sont des femmes.**

Les chiffres clés du service pour 2024 :

- Le **Service d'aide et d'accompagnement à domicile** intervient auprès de 170 bénéficiaires âgé·es dont **70 % de femmes**.
- Le **Bureau Information Séniors** s'adresse lui aussi prioritairement aux femmes :
 - **Animations** et actions de prévention : 85 % de femmes.
 - **Foyer-Restaurant** club : 70 % de femmes.
 - **Portage de repas** à domicile : 75 % de femmes.
 - **Transports** animation-courses-foyer : 81,8 % de femmes.
 - Personnes accueillies au BIS (accueil physique et téléphonique), en 2024 : 64 % de femmes.
 - Continuité des actions en direction des **personnes âgées vulnérables recensées et inscrites auprès du BIS** sur la commune notamment au titre du « plan canicule » : 67 % sont des femmes.
 - Sur les 400 bénéficiaires **des colis de Noël** remis par la commune, 56 % de femmes.
 - Sur les 242 participants aux **repas des séniors** en janvier 2025, à l'occasion des vœux du maire, 72,7 % de femmes.

6 - Valorisation des actions 2024 du service « Prévention-Médiation-Tranquillité Publique »

Le service PMT peut être amené à intervenir dans différents champs : les violences intrafamiliales et les violences faites aux femmes, le phénomène prostitutionnel à travers un partenariat associatif et institutionnel, le harcèlement de rue dans l'espace public par le biais de lieux refuges.

Sur la lutte contre les violences intrafamiliales et les violences faites aux femmes, l'enjeu est d'avoir une connaissance plus fine des problématiques et des besoins au niveau local mais également d'intervenir sur la dimension de mise en réseau de personnes ressources en développant une culture partagée des intervenant·es. **Le CLSPD doit être positionné comme l'interface entre les associations et les professionnel·les de la sécurité facilitant ainsi le parcours, la prise en charge et le suivi des personnes victimes.**

La prise en charge des victimes est portée par le Pôle Social au travers de permanences du CIDFF sur trois lieux différents : le CCAS, Le Centre Social et Culturel l'Estey et ChapitÔ.

Le service PMT travaille en étroite collaboration avec l'association La Case qui effectue des maraudes deux fois par semaine dans le cadre du dispositif POPPY. Il s'agit d'accompagner des personnes en situation de prostitution (accès aux droits et soins ; réduction des risques ...) mais aussi de prévenir les nuisances occasionnées par l'activité prostitutionnelle (déchets ; nuisances sonores ...) et d'apaiser les tensions entre les riverain·es, les commerçant·es et personnes en situation de prostitution.

Le sujet de l'activité prostitutionnelle est travaillé au niveau intercommunal avec la Ville de Bordeaux (quartier sud). Un temps de rencontre mensuel entre les structures de proximité (CLSPD de Bègles et Bordeaux, association La Case et GIP médiation) permet d'assurer une veille de l'évolution du phénomène, se coordonner dans les actions à mettre en œuvre et mutualiser les moyens à disposition. Cette dynamique intercommunale permet d'anticiper un possible effet report des nuisances et/ou difficultés de part et d'autre du boulevard JJ Bosc.

La Ville de Bègles participe 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. Cette instance est chargée de valider et suivre les parcours de sortie de la prostitution. Il s'agit de proposer une alternative à la prostitution qui permet de lutter contre le système prostitutionnel et d'accompagner les personnes vulnérables. Trois associations agréées (CEID, La Case et Ruelle) ont la charge du suivi et l'accompagnement des personnes ayant arrêté de se prostituer.

En 2023, le CLSPD a mené un travail de prospective auprès de plusieurs collectivités sur la mise en œuvre du dispositif « Demandez Angela ». Il s'agit de la création d'un réseau solidaire de lieux ayant la capacité d'assister des personnes en situation de harcèlement ou d'insécurité (harcèlement, menaces, insultes, attouchements ...) dans l'espace public et les transports publics. Concrètement toute personne en détresse peut se rendre dans un commerce ou dans une structure municipale où est affiché le logo et demander « Où est Angela ? ». À cette question, lancée à la manière d'un message codé, les responsables de ces établissements savent qu'ils doivent immédiatement mettre la victime à l'abri, et la prendre en charge.

A l'occasion de la journée internationale des droits des femmes (8 mars 2024), Monsieur Le Maire a lancé officiellement le dispositif « Demandez Angela » au travers de plusieurs actions fortes :

- **Une campagne de communication à destination du grand public** (affiches et flyers).
- **Une formation a été dispensée aux agents municipaux de 14 structures municipales identifiées comme « lieu refuge » grâce à un autocollant sur leur devanture/vitrine.** Le personnel d'accueil et les responsables de structures ont été formés par le CACIS sur la thématique « agir face aux agissements sexistes, de harcèlement et de violences sexuelles » et un livret d'accueil a été mis à disposition des structures.
- **Le flocage de deux stations de tramway aux couleurs du dispositif « Demandez Angela » (borne d'appel d'urgence de la station de tramway Terres Neuves et Gare de Bègles).** Depuis 2022, Keolis déploie le dispositif sur l'ensemble du réseau TBM avec chaque année de nouvelles actions qui viennent renforcer sa visibilité et son efficacité (bornes d'appel d'urgence dans les rames et en station ; formation des conducteurs de bus et de tramway, formulaire de signalement sur internet pour les victimes et témoins ; ...).

Par choix de cohérence pour les habitant-es de la métropole bordelaise, la Ville de Bègles a conservé le logo et les couleurs de la Ville de Bordeaux. L'objectif est de permettre à toute personne d'identifier rapidement le dispositif quel que soit la commune où elle habite ou transite.

Après un travail « d'aller vers » et de sensibilisation en direction du tissu associatif et économique, une nouvelle session de formation du CACIS a été proposée à un groupe de douze personnes. Ainsi, en novembre 2024, de nouveaux lieux ressources ont rejoint le réseau solidaire : un établissement scolaire, quatre associations et deux commerçant-es.

7- Valorisation des Actions 2024 de la Direction de la continuité éducative :

La Direction de la Continuité Éducative inscrit ses actions dans la continuité de celles de 2022 et 2023 :

- Une attention particulière a été portée sur le recrutement d'hommes dans les écoles (ATSEM et agents polyvalents). 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 cinq 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 afin d'accéder à des temps de formation, de stage et de recherche d'emploi. Cette action, qui a concerné 40 familles en 2023 et maintenant 45 familles (cinq de plus qu'en 2022), est pérennisée.
- 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.

8- Vie associative et ChapitÔ :

Evènements grand public			
2022			
« L'engagement des femmes pour un avenir durable » / Concert des gardiennes de la terre et atelier avec Nouveaux cycles	Tout public	ChapitÔ	Dans le cadre de la Journée des Droits des femmes, organisation d'une soirée sur le thème "Féminité et environnement : l'engagement des femmes pour un avenir durable". En 2022, la Journée internationale des femmes s'inscrit sous le thème de "L'égalité aujourd'hui pour un avenir durable" - en reconnaissance de la contribution des femmes et des filles du monde entier qui mènent l'offensive quant à l'adaptation et la réponse aux changements climatiques et à leur atténuation, en faveur de la construction d'un avenir plus durable pour toutes les personnes. Deux associations ont animé cette belle soirée de rencontres et d'échanges. L'association Nouveaux cycles a proposé un Quizz aussi ludique que pédagogique avant que le Chœur des Gardiennes de la Terre enivre la soirée de ses plus beaux chants 100 % féminins. 250 personnes présentes ce soir-là dans le public.
2023			
Ciné-débat autour du film "Women"	Tout public	La Lanterne	A 18 h au Cinéma "Le Festival" : projection du film "Women" de Anastasia Mikova et Yann Arthus-Bertrand. Portraits de femmes du monde entier avec des voix qui affirment et combattent chaque jour : émancipation, le rapport au corps ou au pouvoir... Des reflets parfois sombres de nos sociétés qui se veulent aussi porteurs d'un message d'espoir. Séance suivie d'un débat autour de Mehrnaz BEZHAD, juriste iranienne militante des droits des femmes, interrogeant l'évolution des droits des femmes à travers le monde.
« Blanc Flocon » / Spectacle de théâtre d'objet sur l'égalité femme/homme	Jeune public	ChapitÔ	Et si Blanche Neige était un garçon ? A l'occasion de la journée internationale des droits de la femme, représentation d'une pièce de théâtre jeune public de la Cie R.O.G.E.R. Tout commence comme le récit du célèbre conte mais... un facteur inattendu, une valeur pas commune, un cube dans l'potage.... Et tout bascule ! Le bébé fille tant attendu est en fait un bébé garçon. La nouvelle donne du héros Blanc Flocon nous fait réaliser les incohérences que l'on peut percevoir en chamboulant nos codes patriarcaux. La méchante reine devient le méchant roi. Les 7 nains sont des naines... Dans ce spectacle, on parle de la beauté, du souci de l'image maîtrisée, mais aussi du pouvoir, de la manipulation, de la soumission, de la charge mentale, du consentement, de la place des vrais gentils souvent trop négligés. Jauge complète avec une cinquantaine d'enfants et une quinzaine d'adultes.

Commémoration de la mort de Masha AMINI / ateliers musique et cuisine iranienne, fresque "Femmes, vie, liberté"	Tout public	ChapitÔ & Plaine des sports	Elle avait été arrêtée à Téhéran pour "port de vêtements inappropriés" avant de tomber dans le coma et de décéder trois jours après, le 16 septembre à l'hôpital, selon la télévision d'Etat et sa famille. A l'occasion de l'anniversaire de sa mort, les enfants du Conseil Municipal des Jeunes ont décidé de lui rendre hommage en faisant un atelier de cuisine iranienne et proposer des chants iraniens. Une fresque a également été peinte à Bègles Plage représentant son visage accompagné du slogan "Femmes, Vie, Liberté". Petite salle du cinéma La Lanterne, une quarantaine de personnes environ.
"Journée sur les violences obstétricales et gynécologiques" / répit parental, café des femmes, conférence débat et concert	Femmes	MEP	A l'occasion de la journée contre les violences faites aux femmes, organisation d'une journée thématique sur la question des violences gynécologiques et obstétricales et le burn-out maternel. Au programme : Ateliers répit parental / Danse parents/enfants, Amma assis, Portage bébé, massage bébé Gouter-débat / Prises de paroles du collectif de sages femmes de Bagatelle et collectif Penser/Panser (pédopsychiatres) autour des violences gynécologiques et obstétricales et du lien entre les femmes et les professionnels Café des femmes / Echanges en bilatéral autour du CIDFF / sages femmes/ pédopsychiatres / PMI / etc. Espace de jeux pour les enfants au cœur du café Apéritif et petite capsule musicale guitare/ voix autour de Malou Blue
2024			
"Femmes Inspirantes"	Femmes	ChapitÔ	Dans le cadre de la journée des droits des femmes du 8 mars, évènement sur-mesure conçu avec les équipes de ChapitÔ sur les femmes inspirantes et les matrimoines. Temps d'échange autour des matrimoines littéraires avec la librairie du contretemps, exposition d'Art 2 mass autour d'une série de portraits de femmes inspirantes
"Du côté des petites filles"	Femmes	ChapitÔ	A l'occasion de la journée du 25 novembre sur les violences faites aux femmes, exposition sur les violences faites aux petites filles conçues par un collectif de 6 artistes plasticiennes (peinture, photographie, installation...)
Accueil d'ateliers, réunions et évènements externes			
Soirée "femmes dans les cultures urbaines" avec Larsène			MAD
Maquette mur de l'égalité			MAD
Evènement 50 ans du Hip Hop – Ladies Night / Place des femmes dans le Hip Hop			MAD
CIDFF – Entrepreneuriat au féminin			MAD

Troisième partie :

Bilan des actions égalité Femmes/Hommes au 31 décembre 2024 et perspectives 2025

ACTIONS EXTERNES

OBJECTIFS	ACTIONS	ETAT DE L'ACTION	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.		
	Équipements sportifs - Aménagement city stade en prenant en compte le besoin des femmes		
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 mer...)	Quinzaine de l'égalité : organisation d'événements en faveur de l'égalité		Renouvelée en 2023 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		À renouveler chaque année
	Aller vers cette médiation en partenariat avec le CIDFF, formation d'acteurs à la détection et l'orientation des femmes victimes de violences		
Favoriser l'égalité Femmes-Hommes, Filles-Garçons dans le sport et la vie associative	Action sportive 100% femmes		Réalisé (1 journée)
	Accompagnement à la professionnalisation des associations (formation obligatoire sur cette thématique par exemple)		
Veiller aux questions de sécurité notamment dans les transports publics ou dans les rues de Bègles (harcèlement de rue notamment)	Contacter TBM Keolis pour action "Angela" dans les restaurants		Prise de contact
	Dispositif BUS sur la métropole : s'arrête en dehors des arrêts habituels mais près du domicile d'une personne qui semble menacée = communication réalisée		Encore peu déployé ; Contact par AL pour voir opérationnalité.

	Accueil des victimes par la Police Nationale		DCPP (délégué cohésion police/ population) présent au poste de Bègles ; Possibilité de le contacter
	Partenariat avec le GIP Médiation		Co intervention CIDFF/GIP : Harcèlement de rue violence faite aux femmes : aller vers

OBJECTIFS	ACTIONS	ETAT DE L'ACTION	COMMENTAIRES
Promouvoir les actions d'inclusion prenant en compte l'enjeu d'égalité (taux élevé à Bègles de familles monoparentales)	Activités du centre social permettant l'accueil de tous publics mais souvent majoritairement féminins : joujouthèque, ateliers santé, bénévolat Estey, actions autour de la parentalité, le bistrot des familles...		À maintenir
	Permanences CIDFF au CCAS et à l'Estey (thématique des violences, de l'aide aux victimes et du droit de la famille)		À maintenir
	Des actions collectives d'interventions sociales : inclusion numérique, ateliers bien être et estime de soi		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)		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.		40 familles en ont bénéficié en 2023
	ChapitÔ accueille de nombreux intervenants mobilisés sur ces thématiques. Les interventions pourraient également intéresser le personnel municipal		
	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		
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...		1 000 kits distribués
	Convention d'objectifs passée avec les associations sportives et culturelles		
	Intervention du service jeunesse durant les pauses méridiennes		

OBJECTIFS	ACTIONS	ETAT DE L'ACTION	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 un lieu ressource pour les femmes sur la Ville de Bègles		
	Lien avec le CIDFF et notamment sur la question des violences faites aux femmes - formations à déployer notamment auprès du personnel (PM par exemple)		
	Partenariat associatif avec la Case (dispositif Poppy : accompagnement des personnes en situation de prostitution)		
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 Femmes Hommes.		
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 l'égalité)	Journée de lutte contre les violences faites aux femmes Quinzaine de l'égalité		À poursuivre
Permettre une meilleure visibilité des femmes dans les messages émis par la collectivité, afin de promouvoir une société d'égalité	Adoption d'une charte d'écriture égalitaire 1 ^{ère} commune de la Métropole à mettre en place l'écriture égalitaire sur son site internet Le journal Municipal, les flyers et guides édités par la ville font progressivement l'objet de la communication égalitaire Formation de la journaliste municipale de la commune sur la communication égalitaire		