

Rapport au Conseil municipal
sur l'égalité femmes/hommes
à la ville de Bègles au 31/12/2018

Sommaire

Préambule	2
-----------	---

Première partie :

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

1 - Effectifs municipaux	5 à 6
2 - Répartition des postes selon les catégories statutaires	7 à 8
3 - Effectifs en équivalent temps plein (ETP)	9
4 - Répartition femmes/hommes par filière	10
5 - Recrutements	11
6 - Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle	12 à 14
7 - Prévention, santé et bien-être au travail	15 à 18
8 - Instances représentatives du personnel	19
9 - Rémunérations	20
10 - Promotions et avancements	21
11 - Formation	22
Conclusion de la première partie	23

Deuxième partie

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

Données statistiques sur la Ville	26 à 28
-----------------------------------	---------

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).

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 7 mars 2019, 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.

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

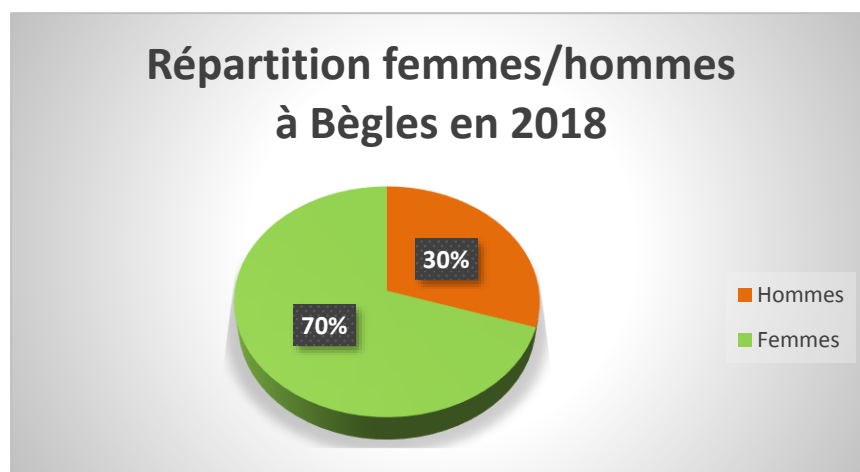
Le bilan social de la collectivité renseigne sur la répartition des hommes et des femmes au sein du personnel municipal, en fonction d'indicateurs tels que le secteur d'activité, l'évolution de carrière, la rémunération... A ce titre, il permet de relever les tendances.

Données générales relatives au personnel titulaire et contractuel au 31/12/2018

Données	Constat
Effectif total femmes et hommes	Forte féminisation des effectifs avec 70,2% de femmes
Répartition femmes et hommes par âge	Age moyen : femmes 42,8 ans et hommes 45,4 ans Age médian : femmes 43,4 ans et hommes 46,7 ans
Répartition femmes et hommes sur les emplois de direction	3 postes sur 7 sont occupés par des femmes, soit 42,8% L'emploi de DGS est occupé par une femme
Répartition femmes et hommes selon les catégories statutaires A B C	Catégorie A : 37,1% de femmes 62,9% d'hommes Catégorie B : 68,1% de femmes 31,9% d'hommes Catégorie C : 73,2% de femmes 26,8% d'hommes
Effectifs en Equivalent Temps Plein	13,43 % des femmes et 8,70 % des hommes sont employés à temps non complet
Répartition femmes et hommes selon les filières	100 % de femmes dans le secteur social 78,6 % dans le secteur administratif 60,6 % dans la filière technique
Recrutement	22 femmes et 13 hommes ont été recrutés sur des emplois permanents en 2018
Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle	4 agents féminins en congé parental au 31/12/2018 100% des hommes ont pris leur congé de paternité 95% des temps partiels sont demandés par les femmes qui représentent 3,3% de l'effectif.
Prévention, santé et bien-être au travail	Près des 3/4 des agents reclassés sont des femmes 2/3 des demandes de reconnaissance de maladie professionnelle concernent des femmes
Instances représentatives du personnel	70 % des représentants du personnel sont des femmes
Rémunérations	La rémunération moyenne nette des femmes est inférieure de 11,1 % à celle des hommes
Evolution de carrière : avancements d'échelon, avancements de grade et promotion interne	63,1% des avancements d'échelon sont accordés aux femmes Avancements de grade et promotion interne : 37 femmes / 16 hommes
Formation	57,4% des femmes et 50,9 % des hommes ont suivi une formation en 2018

1 - Effectifs municipaux

Au 31 décembre 2018, les effectifs municipaux, **tous statuts confondus**, comptaient 380 femmes et 161 hommes, soit un taux de féminisation de 70,24 %.



En 2018, la ville de Bègles présente un taux de féminisation de 70,24 %, supérieur à la moyenne nationale de la FPT (61%)

Ce taux, sensiblement identique à celui de 2017, s'explique essentiellement par la typologie des métiers de notre collectivité impactée notamment par la mutualisation des services espaces verts et propreté

30 % de l'effectif féminin occupe un emploi administratif,
44,5% des femmes sont affectées dans les crèches, les écoles ou à l'entretien des locaux

	Femmes	Hommes	Ensemble
âge moyen	42,76	45,42	43,55
âge médian	43,43	46,68	44,60

Au niveau national, l'âge moyen dans la FPT est de 44,7 ans¹ pour les femmes.
A Bègles, l'âge moyen des femmes est moins élevé avec **42,76** ans.

L'âge moyen du personnel de la ville de Bègles (**43,55** ans)
est également moins élevé qu'au niveau national (44,1 ans)

¹ Source : DGAFP données 2014

○ **Age moyen des FONCTIONNAIRES**
par catégorie hiérarchique, sexe et filière

Filières / Catégorie	A		B		C		Toutes catégories	
	F	H	F	H	F	H	F	H
Administrative	46	48,1	50,9	45,7	48,8	47,9	49	47,8
Technique	-	56,2	36,7	54,2	46	48,6	45,8	48,9
Sportive	-	61,3	37,1	41,2	-	-	37,1	45,2
Culturelle	52	44,4	46,6	50	36,1	39,5	46,2	48,2
Sociale / Médico sociale	29,5	-	40,2	-	50,1	-	48,8	-
Animation	-	-	50	49,8	41,7	39,8	42,4	42,5
Toutes filières	46,1	50	45,9	47,8	46,9	47,4	46,7	47,8

L'âge moyen des fonctionnaires de la ville de Bègles a peu évolué

46,7 ans pour les femmes

47,8 ans pour les hommes

On note cependant une diminution très sensible de l'âge moyen des femmes en catégorie A, notamment en raison de l'intégration dans cette catégorie de la filière sociale exclusivement féminine et dont la moyenne d'âge s'élève à 29,5 ans

Les filières sportive et animation présentent un âge moyen féminin moins élevé

○ **Age moyen des CONTRACTUELS**
par catégorie hiérarchique, sexe et type de contrat

Nature du contrat	A		B		C		Ensemble	
	F	H	F	H	F	H	F	H
Agents de droit public	46	44,8	30,1	30,4	32,7	31,4	32,8	33,2
Agents de droit privé	-	-	-	-	36,7	55	36,7	55
Tous contrats	46	44,8	30,1	30,4	33	32,6	33	34

L'âge moyen des contractuels de la ville de Bègles est de

33 ans pour les femmes

34 ans pour les hommes

Il se révèle très nettement inférieur à celui des fonctionnaires

2 - Répartition des postes selon les catégories statutaires

Emplois de direction

- **Emploi de Directeur général des services :**

A Bègles, le poste est occupé par une femme.¹

- **Emplois de Directeur général adjoint :**

Deux DGA sur cinq sont des femmes.

A Bègles, le taux de féminisation dans les emplois de direction est de 42,86 %, soit plus du double du taux national (29%)²

Tous les emplois

Nombre de femmes et d'hommes à la ville de Bègles au 31 décembre 2018
par statut et par catégorie A, B, C

Catégories	Titulaires			Contractuels			Total			% Femmes	% Hommes
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total		
Catégorie A	11	18	29	2	4	6	13	22	35	37,14%	62,86%
Catégorie B	39	18	57	8	4	12	47	22	69	68,12%	31,88%
Catégorie C	221	97	318	99	20	119	320	117	437	73,23%	26,77%
Total général	271	133	404	109	28	137	380	161	541	70,24%	29,76%

Les emplois de catégories A et B sont féminisés à 57,7 %

Toutefois, il existe une disparité forte entre ces deux niveaux d'encadrement
(68,1 % en catégorie B et 37,1 % en catégorie A)

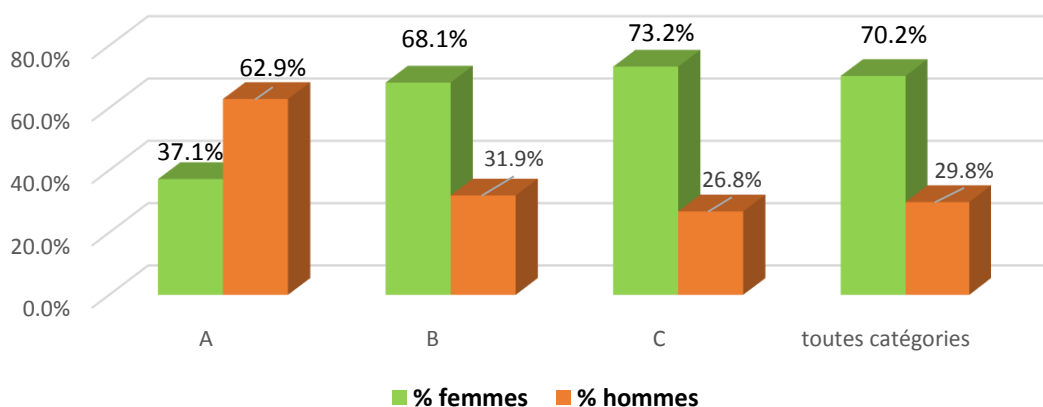
Le taux de féminisation de la catégorie C s'élève à 73,2 %

79,5 % des agents contractuels sont des femmes (69 % au niveau national²)

¹Moins d'un DGS sur dix est une femme. Source : Association nationale des directeurs des centres de gestion dans la Fonction publique Territoriale - rapport 2015 sur l'égalité professionnelle entre femmes et hommes dans la FPT.

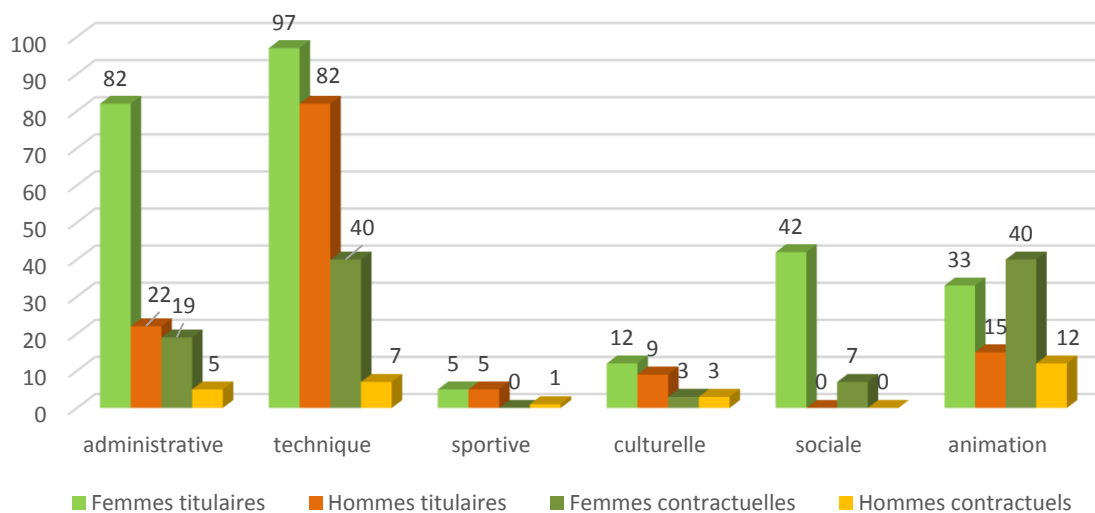
²Source : DGAFP rapport national du secrétariat d'Etat chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes - édition 2018 –

Répartition des agents titulaires et contractuels
par sexe et par catégorie au 31/12/2018



Le fort taux de féminisation en catégorie B et C s'explique par la structure des emplois de notre collectivité qui concernent essentiellement les secteurs de la Petite Enfance et des écoles.

Répartition des agents titulaires et contractuels
par sexe, statut et filière



3 – Effectifs en équivalent temps plein (ETP)

Nombre de femmes et d'hommes en Equivalent Temps Plein (ETP) par statut et par catégorie

Catégories	Titulaires			Contractuels			Total		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Catégorie A	10,8	18	28,8	2	3,5	5,5	12,8	21,5	34,3
Catégorie B	37,3	16,5	53,8	6,1	2,3	8,4	43,4	18,8	62,3
Catégorie C	217,5	96,8	314,3	80,5	15,6	96,1	298	112,4	410,3
Total général	265,6	131,3	396,9	88,6	21,4	110	354,2	152,7	506,9

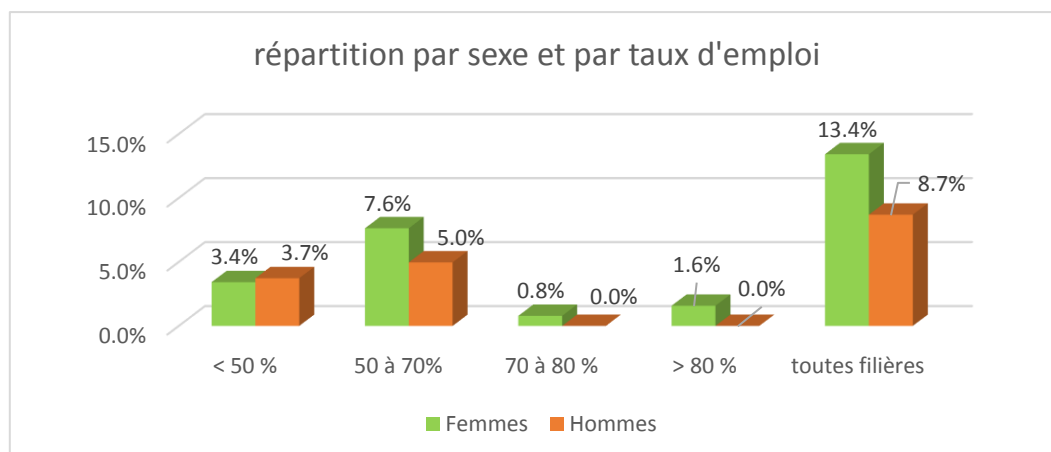
Nombre de femmes et d'hommes par taux d'emploi (titulaires et contractuels) :

Taux d'emploi	Femmes		Hommes		total
< 50 %	13	3,4 %	6	3,7 %	19
50 à 69 %	29	7,6 %	8	5 %	37
70 à 99 %	9	2,4 %	-	%	9
Temps complet	329	86,6%	147	91,3%	476
Ensemble	380	100%	161	100 %	541

65 agents travaillent à temps non complet de manière subie ou choisie

Soit 13,43 % des femmes et 8,70 % des hommes de la ville
(essentiellement des agents contractuels)

Les quotités de travail inférieures à 70 % concernent en majorité les animateurs et les enseignants artistiques



4 - Répartition femmes/hommes par filière

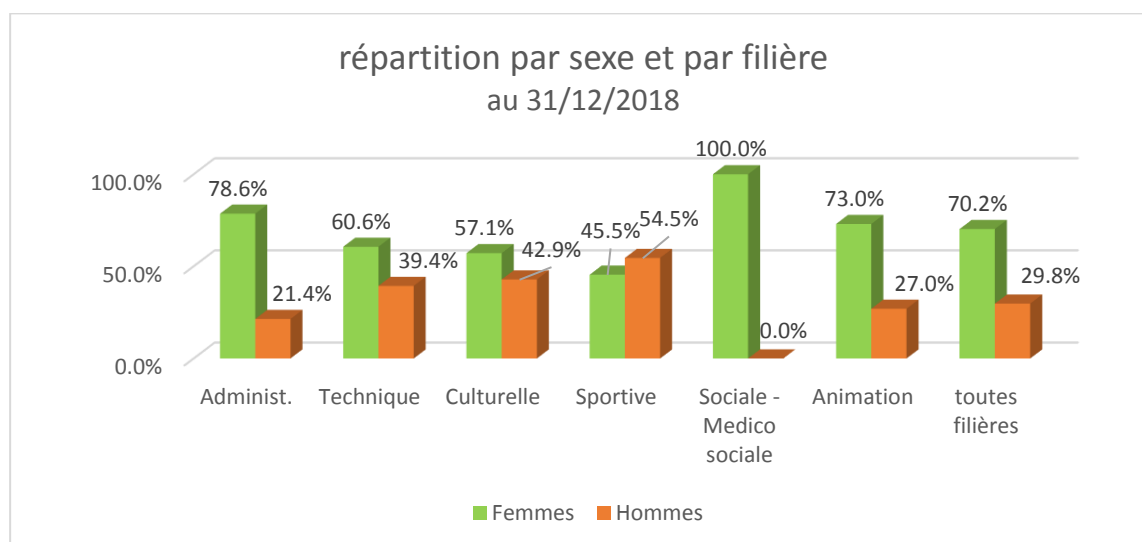
Nombre de femmes et d'hommes dans chaque filière (titulaires et contractuels)

Filières	Femmes		Hommes		total
Administrative	99	78,6%	27	21,4%	126
Technique	137	60,6%	89	39,4%	226
Culturelle	16	57,1%	12	42,9%	28
Sportive	5	45,5%	6	54,5%	11
Sociale– Médico-sociale	50	100%	-	-	50
Animation	73	73%	27	27 %	100
Toutes filières	380	70,2%	161	29,8%	541

Le taux de féminisation est supérieur à celui des hommes quelle que soit la filière, hormis la filière sportive.

Ce phénomène est essentiellement dû à une pénurie de candidatures masculines dans les métiers sociaux, les métiers administratifs de catégorie C et les emplois d'animation.

Le déséquilibre femmes/hommes est accentué par le transfert au 1/01/2017 des agents des Espaces verts et Propreté.



Les emplois des filières sociale et médico-sociale restent pourvus à 100% par des femmes sur les métiers d'ATSEM, d'auxiliaire de puériculture, d'EJE, d'assistant de service social ...

La filière administrative compte 78,6% de femmes, pour 81% en moyenne nationale.

La filière technique à la ville de Bègles est féminisée à 60,6% (emplois d'entretien des locaux dans les écoles essentiellement). Ce taux est proche du niveau national (59%).

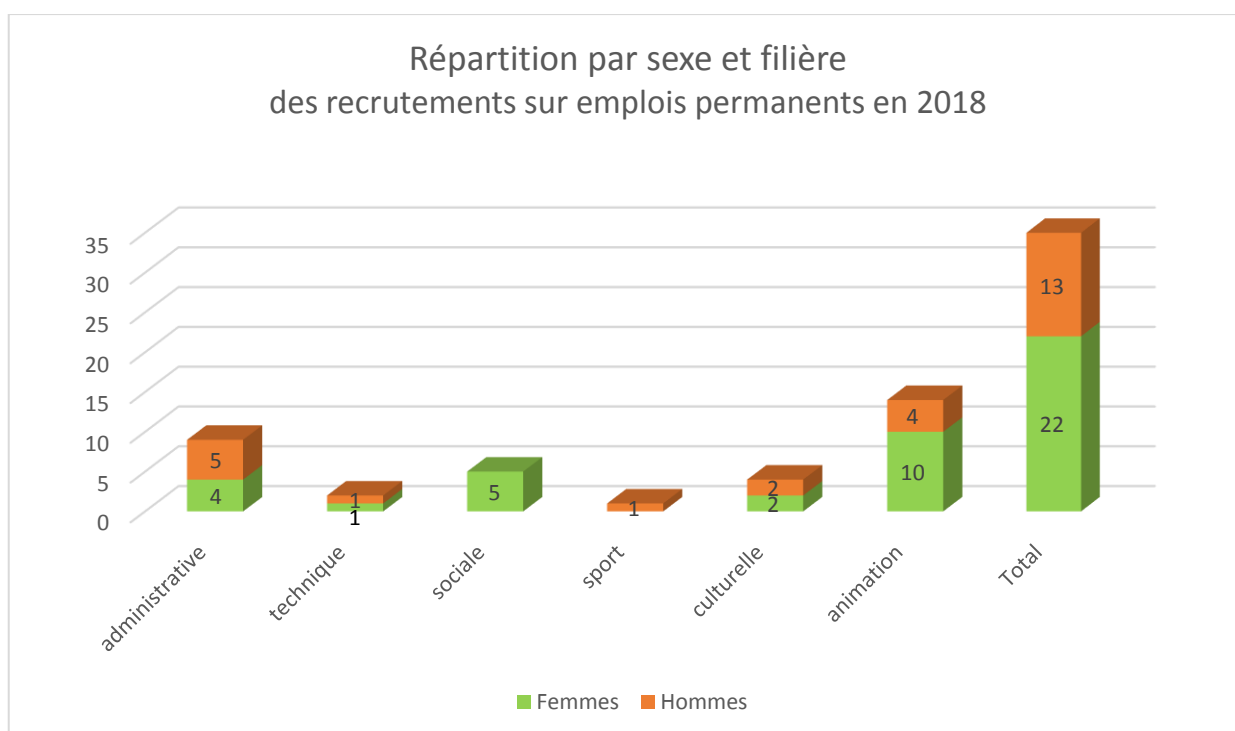
5 - Recrutements

Répartition des recrutements sur des postes permanents en 2018

Catégories	Titulaires			Contractuels			Total			% Femmes	% Hommes
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total		
Catégorie A	3	1	4	1	2	3	4	3	7	57,1%	42,9%
Catégorie B	1	2	3	5	3	8	6	5	11	54,5%	45,5%
Catégorie C	2	1	3	10	4	14	12	5	17	70,6%	29,4%
Total général	6	4	10	16	9	25	22	13	35	62,8%	37,2%

En 2018, 62,8% des recrutements sur des postes permanents sont des femmes

Près de 3 recrutements sur 4 en catégorie C ont concerné des femmes.



40 % des recrutements ont concerné la filière animation
qui connaît un turn over important

6 - Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

Concilier vie professionnelle, vie personnelle et familiale est devenu un objectif de gestion des Ressources humaines.

La ville de Bègles y est attentive tout en rendant un service public de qualité, elle cherche à offrir des conditions de travail favorables aux salariés, notamment dans le domaine des adaptations du temps de travail.

- **Temps de travail**

Les horaires variables permettent aux agents de concilier vie professionnelle et vie personnelle. Cette modulation des horaires concerne une centaine d'agents administratifs dont 78,6% de femmes.

Les demandes de temps partiel émanent essentiellement du personnel féminin et sont accordées quasi systématiquement.

Le Compte Epargne Temps : au 31/12/2018, 39 agents de notre collectivité (30 femmes et 9 hommes) ont ouvert un CET et ont accumulé 358 jours utilisables sans limite dans le temps.

- **Répartition des temps partiels par filières (titulaires et contractuels)**

Filière	Cat	Cadre d'emplois	Femmes	Hommes	Total
Administrative	C	Adjointes administratifs	6		6
Technique	C	Adjointes techniques	5		
Culturelle	A	Bibliothécaires	1		1
	B	Assistants d'enseignement	1		1
Sportive	B	Educateurs des APS	1		1
Animation	B	Animateurs	1		1
	C	Adjointes d'animation	2	1	3
Sociale	B	Educateurs de jeunes enfants	1		1
Total			18	1	19

- Les horaires variables et la mise en place du CET sont des aménagements permettant aux agents d'organiser leur temps de travail en fonction de leurs choix ou contraintes personnelles.
- 3,3% des agents de la Ville travaillent à temps partiel au 31/12/2018.
- Le temps partiel est généralement demandé par des femmes.
- 100% des temps partiels ont été accordés.

- **Répartition par catégorie des congés de paternité en 2018 (titulaires et contractuels)**

Catégorie	Nombre agents	Droit en jours	Nb jours pris
A			
B			
C	3	33	33
Total	3	33	33

- **Congés d'une durée égale ou supérieure à 6 mois au 31 décembre 2018**

Congés familiaux

4 agents féminins de la ville sont en position de

- congé parental

Aucun agent de la collectivité n'est en position de :

- congé de présence parentale
- congé d'adoption
- congé de solidarité familiale (accompagnement d'une personne en fin de vie).

Agents en disponibilité

- Pour convenances personnelles :
21 agents de la ville sont dans cette position administrative en 2018 (dont 13 femmes et 8 hommes).
- Pour création d'entreprise :
Aucun agent n'est concerné au 31/12/2018

- **Aides et prestations versées aux agents en 2018**

Prestations sociales

Les aides à la garde d'enfant accordées aux agents municipaux titulaires et contractuels * de la ville de Bègles (allocations enfant handicapé, centres de loisirs, colonies de vacances et séjours éducatifs) permettent d'améliorer leurs conditions de vie et celles de leur famille.

Prestations sociales versées en 2018 :

Nombre bénéficiaires	18	4
Prestations versées	7774 €	2257 €
Montant moyen / bénéficiaire	432 €	564 €

** seuls les agents contractuels rémunérés par référence à un indice perçoivent ces aides*

Crèche d'entreprise

Afin de faciliter la garde de leurs jeunes enfants, la ville a réservé pour ses agents 5 places à la crèche inter-entreprises « Mille trésors »

CGOS

Le Centre de Gestion des Œuvres Sociales participe à l'amélioration de la vie personnelle des agents sous forme de prestations versées à l'occasion d'événements familiaux, de la rentrée scolaire des enfants, de Noël, et organise des activités culturelles ou de loisirs.

Le montant de la subvention versée par la ville au CGOS en 2018 s'élève à 138 500 €.

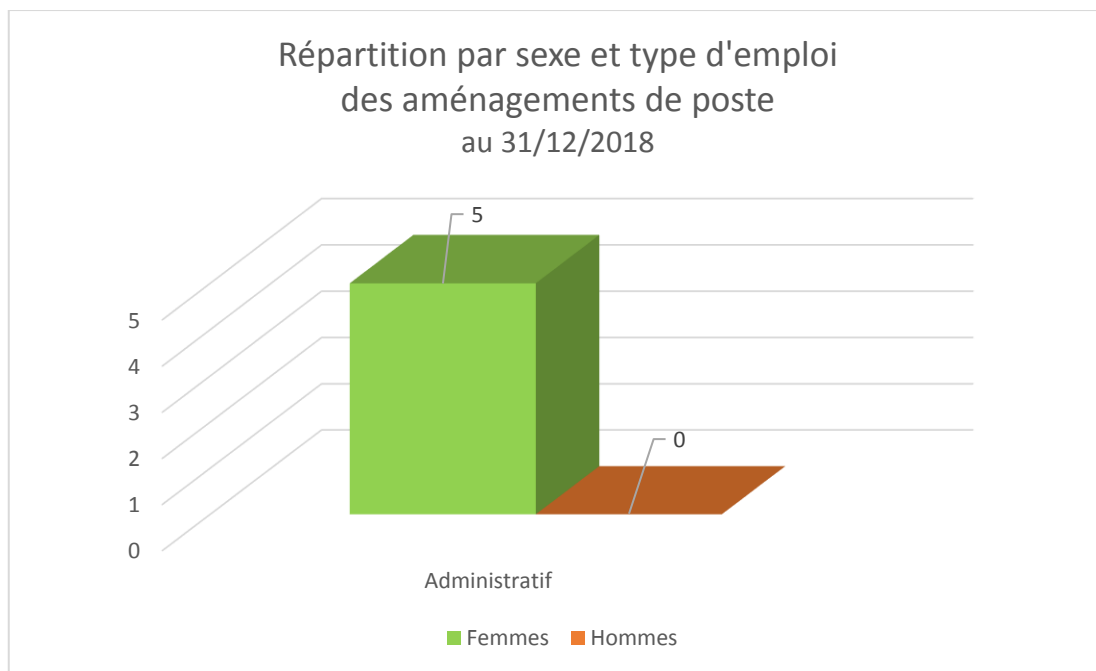
7 - Prévention, santé, bien-être au travail

Fin 2013, la ville de Bègles a mis en place un service Prévention et Santé au Travail en relation avec la médecine préventive, le conseiller de prévention organise les aménagements nécessaires au maintien dans l'emploi des agents.

- **Aménagements des postes de travail**

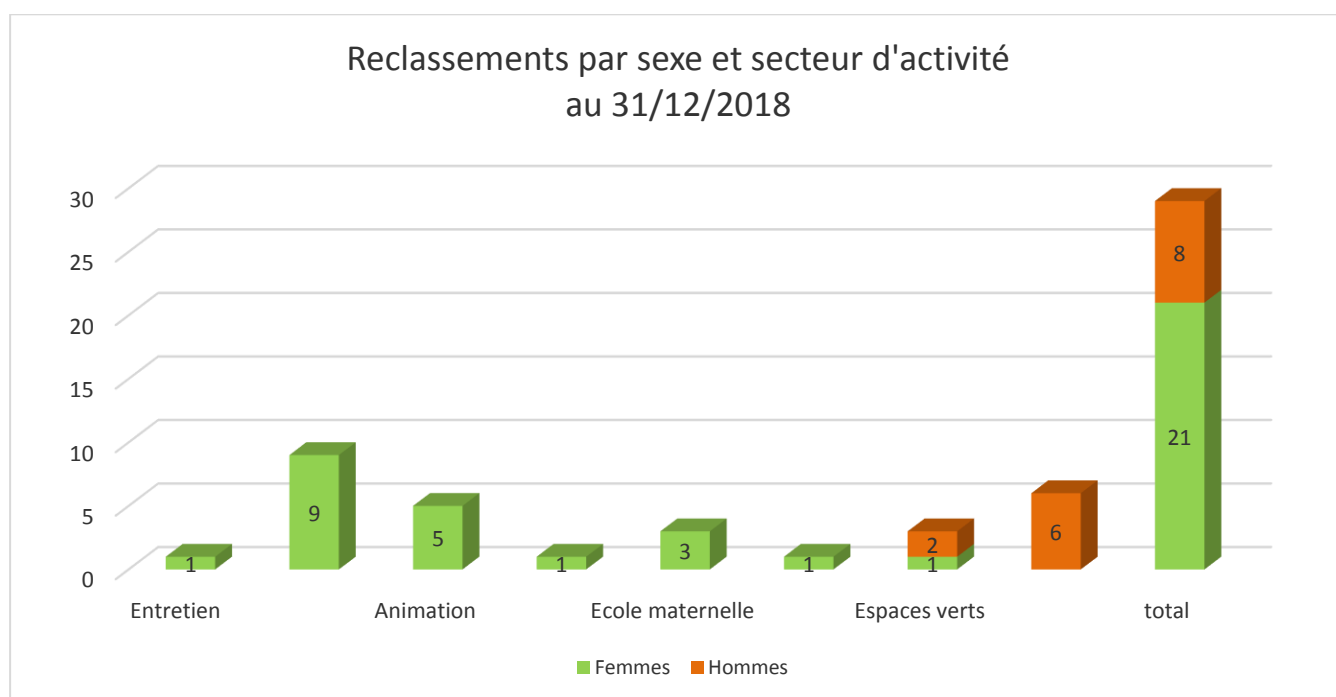
Nombre aménagements de poste en 2018	Femmes	Hommes	Total
Secteur administratif	5	0	5
Total	5	0	5

Les aménagements de poste n'ont concerné que des femmes en 2018



- **Reclassement des agents reconnus inaptes à leurs fonctions :**

Secteur d'activité d'origine	Nombre d'agents reclassés en activité			
	au 31/12/2018		dont en 2018	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Entretien	1			
Aide à domicile	9		1	
Animation	5			
Espaces verts	1	2		
Cuisine centrale	1			
Ecole maternelle	3		1	
Ecole élémentaire	1			
Service technique		6		1
Total	21	8	2	1

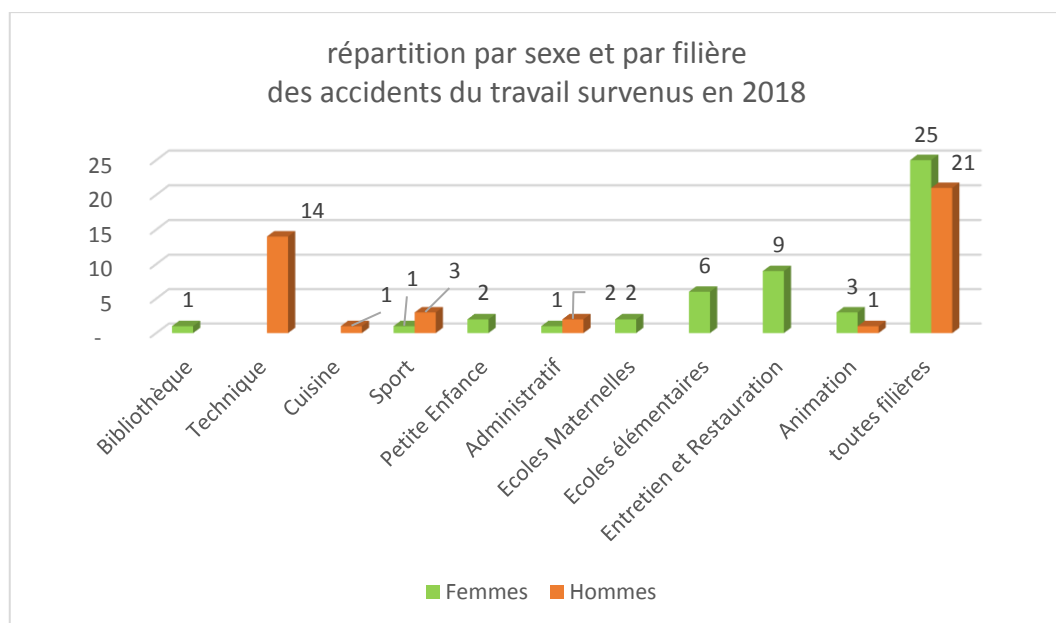


- **72 % des agents reclassés sont des femmes.**
- Les femmes reclassées représentent 3,9% du total des agents, les hommes reclassés 1,5%
- 5,5% du personnel féminin sont reclassés (5% des agents masculins).

- **Accidents de travail**

En 2018, 46 agents de la Ville ont déclaré un accident du travail (dont 6 accidents de trajet). Ont été concernés **25 femmes et 21 hommes**.

Secteur d'activité	Femmes	Hommes	total
Bibliothèque	1		1
Technique		14	14
Cuisine		1	1
Sport	1	3	4
Petite Enfance	2		2
Administratif	1	2	3
Ecoles maternelles	2		2
Ecoles élémentaires	6		6
Entretien et restauration	9		9
Animation	3	1	4
Total	25	21	46



En 2018, les accidents de travail concernent 8,5 % du total des agents.

6,6 % de femmes ont été victimes d'accident du travail contre 13 % d'hommes, essentiellement dans la filière technique.

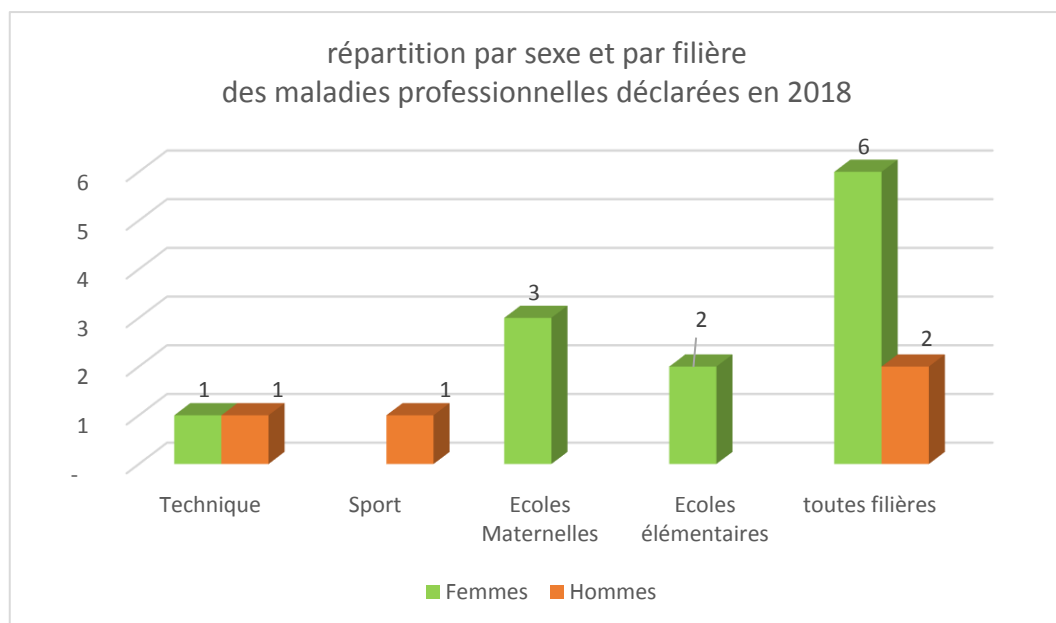
**87% des accidents de travail sont survenus en service
et 13% sur le trajet domicile/travail**

- **Maladies professionnelles**

En 2018, 8 agents de la Ville, **dont 6 femmes**, ont demandé l'imputabilité au service de leur pathologie

Secteur d'activité	Demandes de reconnaissance de maladie professionnelle en 2018			Dont maladies professionnelles reconnues *		
	F	H	Total	F	H	Total
Technique	1	1	2			
Sport		1	1		1	1
Ecoles maternelles	3		3	1		1
Ecoles élémentaires	2		2	2		2
Total	6	2	8	3	1	4

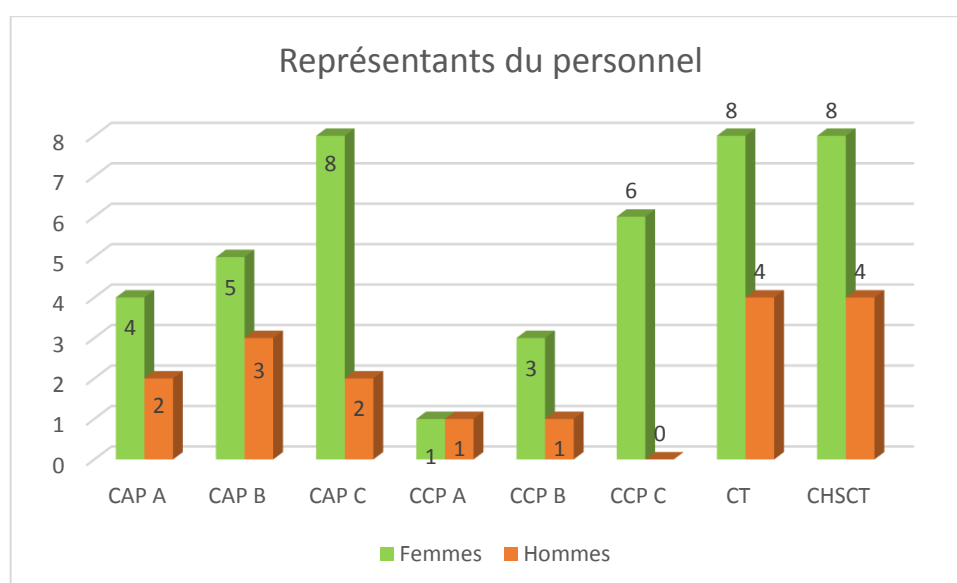
**4 demandes ont été acceptées,
2 ont été rejetées
2 sont en cours d'instruction**



2/3 des demandes de reconnaissance de maladie professionnelle émanent d'agents féminins travaillant dans les écoles et souffrant de Troubles Musculo Squelettiques (TMS)

8 - Instances représentatives du personnel

Représentants du personnel - Titulaires et suppléants			
Instances	Femmes	Hommes	Total
Commission Administrative Paritaire A	4	2	6
Commission Administrative Paritaire B	5	3	8
Commission Administrative Paritaire C	8	2	10
Commission Consultative Paritaire A	1	1	2
Commission Consultative Paritaire B	3	1	4
Commission Consultative Paritaire C	6	0	6
Comité Technique	8	4	12
CHSCT	8	4	12
TOTAL	43	17	60



La répartition des représentants du personnel (titulaires et suppléants) des Commissions Administratives Paritaires, du Comité Technique et du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail est représentative du nombre de femmes et d'hommes de la collectivité : 71,7 % des représentants sont des femmes

9 - Rémunérations

Dans la Fonction publique territoriale, et de façon spécifique à la ville de Bègles, **le système de rémunération est parfaitement égalitaire entre les femmes et les hommes, à grade, fonction et ancienneté identiques.**

Pour autant, la moyenne mensuelle des rémunérations fait apparaître **des écarts entre les femmes et les hommes, qui s'expliquent essentiellement par la structure des emplois** (les femmes occupant majoritairement les emplois de catégorie C) et **par la variation des durées de carrières** accomplies dans la Fonction Publique (rémunération moins élevée en début de carrière).

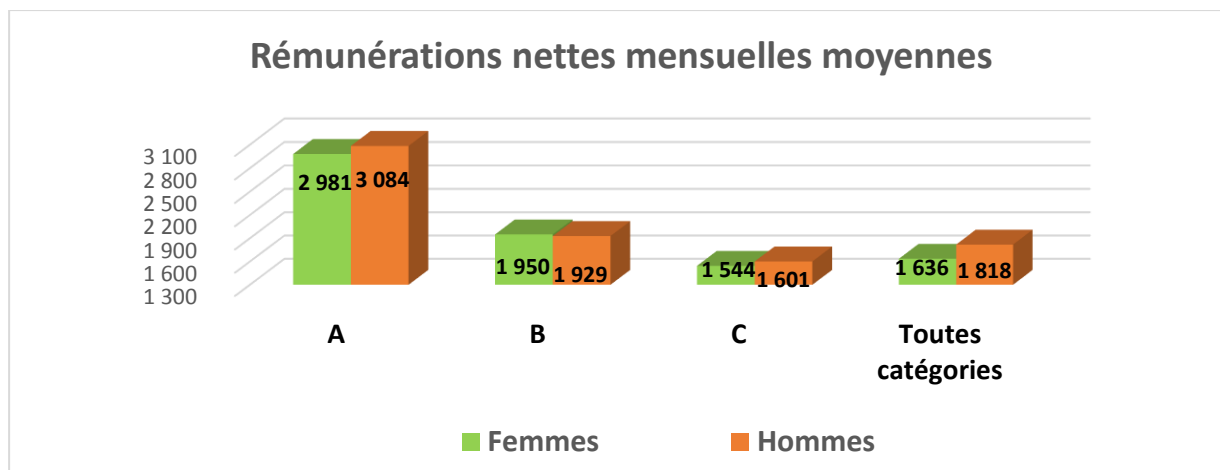
Moyenne des salaires nets versés en 2018 aux agents titulaires et contractuels				
Catégories hiérarchiques	Femmes	Hommes	Ecart rémunération F / H	Salaire net moyen
A	2981 €	3084 €	-3,5 %	3046 €
B	1950 €	1929 €	+1,1 %	1944 €
C	1544 €	1601 €	-3,7 %	1560 €
Toutes catégories	1636 €	1818 €	-11,1 %	1692 €

Mode de calcul : total des salaires nets versés / nombre d'heures payées x 151h 67

En 2018, le salaire net moyen des agents de la Ville est de 1 692 €

69,8% des femmes et 54,1% des hommes ont un salaire inférieur au salaire net moyen

Ce dernier est inférieur au salaire net moyen constaté dans la FPT (1900 € en 2016 ¹⁾)



Le niveau moyen de rémunération des femmes est inférieur de 11,1 % à celui des hommes.

Cet écart est supérieur à l'écart moyen dans la FPT entre les hommes et les femmes qui s'élevait à 9,1 % en 2016

10 - Promotions et avancements

Répartition des avancements en 2018 :

Avancements 2018	Femmes	Hommes
Avancement d'échelon	89	52
Avancement grade	34	15
Promotion interne	3	1

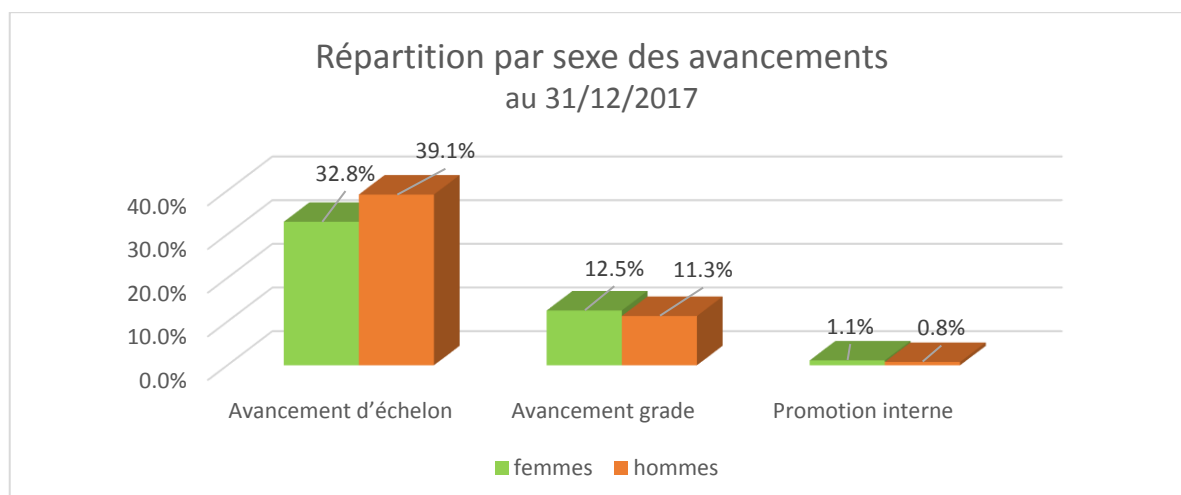
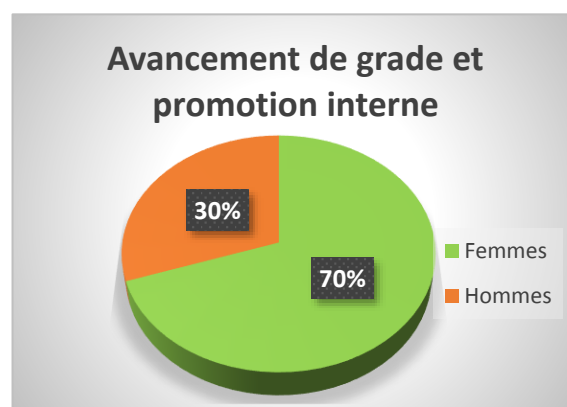
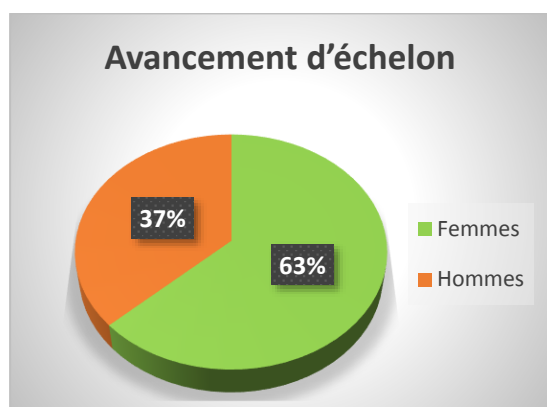
En 2018, 32,8% des agents féminins titulaires et 39,1% des agents masculins ont bénéficié d'un avancement d'échelon.

Les avancements de grade et promotions internes ont concerné 13,6% des femmes et 12% des hommes.

Le nombre d'agents ayant bénéficié d'un avancement d'échelon ou de grade est relativement proportionnel à l'effectif de chaque sexe :

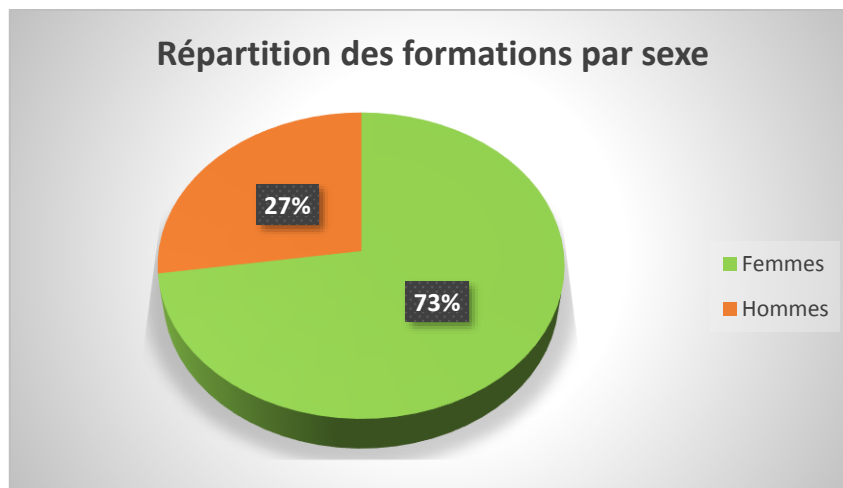
63,1% d'avancement d'échelon pour les femmes et 36,9% pour les hommes

69,8% d'avancement de grade pour les femmes et 30,2% pour les hommes



11 -Formation

En 2018, sur 300 agents qui ont suivi une ou plusieurs formations, 218 sont des femmes (67,8 %) et 82 des hommes (32,2 %)



57,4% des femmes et 50,9% des hommes de la collectivité ont suivi une formation en 2018
pour un nombre de jours moyen de 3,7 pour les femmes et 3,7 jours pour les hommes.

Conclusion de la première partie :
Promouvoir l'égalité femmes/hommes et leur bien-être au travail est un axe fort de développement de la politique RH de la Ville

Le taux élevé de féminisation au sein du personnel de la ville de Bègles s'explique par la structure des emplois (écoles, petite enfance, métiers du secteur social et médico-social).

Ces secteurs d'activité correspondent généralement à des stéréotypes, induisant une **faible mixité dans les emplois souvent les moins qualifiés** (plus de 80 % des emplois sont classés en catégorie C dont près des trois quarts sont occupés par des femmes).

En conséquence, ces modes de représentation influent sur les recrutements avec une pénurie de candidatures masculines pour certains métiers.

Ce constat est accentué par la mutualisation des services fortement masculinisés (Espaces Verts et Propreté).

La structure des emplois explique par ailleurs le nombre important d'aménagements de poste et de reclassements dans les effectifs féminins.

Pour un certain nombre des indicateurs analysés, la ville de Bègles affiche cependant **un ratio femmes/hommes plus égalitaire** que celui observé sur l'ensemble de la Fonction publique territoriale.

Afin d'améliorer l'égalité femmes/hommes, **la Ville dispose d'un certain nombre de leviers tels que le recrutement, la formation, l'aménagement du temps de travail, la prévention.**

Il conviendra donc de poursuivre le plan d'actions sur le prochain exercice budgétaire visant à :

- Identifier la proportion des effectifs féminins et masculins sur chaque service
- Communiquer avec les instances représentatives du personnel sur les données sexuées du bilan social
- Développer l'égalité en matière de recrutement sur les métiers fortement sexués
- Initier une formation du personnel et des élus sur la question de l'égalité hommes/femmes et sensibiliser les cadres, particulièrement lors des évaluations
- Poursuivre le travail engagé en matière de protection des agents, notamment contre le harcèlement lié au sexe
- Prévenir les situations de pénibilité en adaptant les postes de travail
- Continuer à améliorer les conditions de travail respectant la distinction femmes/hommes

Deuxième partie :

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

Actions spécifiques déployées dans le cadre du Plan local pour l'insertion et l'emploi (PLIE)

Depuis 17 ans, dans le cadre du PLIE, A.D.E.L.E exerce une veille sur les questions liées à la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité femmes/hommes. Elle met en œuvre le principe horizontal du PON 2014/2020 soulignant ce qui suit :

« Pour favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes, le PON FSE pour l'emploi et l'inclusion en Métropole privilégie la conjugaison d'une intégration transversale de ce principe dans l'ensemble des projets, et des actions spécifiques pour accroître la participation et améliorer la situation des femmes dans l'emploi ».

Tous les bénéficiaires d'un conventionnement FSE ont l'obligation de prendre en compte ce principe a minima de manière transversale.

C'est le cas notamment de la mairie de Bègles (opération de mise en situation professionnelle des participants du PLIE), du CCAS de Bègles et du Centre Social l'Estey (opération Référent), de la communauté de communes de Montesquieu (opération Référent et mobilisation des employeurs), d'A.D.E.L.E (opérations de coordination, d'animation territoriale, d'ingénierie et de mobilisation des employeurs) d'Alter Ego (opération Mobilité) de l'INSUP (opération Levée des freins).

En 2018, le PLIE a contribué à l'accompagnement vers l'emploi de 507 participants : 62% étaient des femmes.

Dans ce contexte, A.D.E.L.E met en œuvre une action de sensibilisation des acteurs et partenaires du PLIE, afin de parvenir à une meilleure prise de conscience de l'importance des stéréotypes sexistes sur l'accompagnement social et professionnel des femmes et des hommes. A.D.E.L.E permet à chacun d'intégrer l'égalité dans ses pratiques professionnelles.

En 2018, un partenariat actif a été mis en œuvre avec ALIFS sur des échanges de pratiques entre professionnels. ALIFS anime Le "réseau Béglais de lutte contre les discriminations" qui regroupe tous les acteurs œuvrant dans le champ des discriminations sur le territoire de Bègles.

Les membres du réseau ont pu participer à :

- Deux échanges de pratiques l'un sur le thème de la discrimination et l'autre sur le thème de l'interculturalité et le schéma familial
- Une journée de formation sur le thème du droit des étrangers
- Une assemblée plénière évoquant le bilan de l'année et les souhaits des membres quant aux thèmes d'intervention sur 2019.

Le club d'entreprises a été mobilisé pour intégrer dans la charte d'adhésion au club le principe de la Lutte contre les discriminations et de la promotion de l'égalité Hommes/Femmes. Cette charte a été mise en œuvre dès 2017.

En ce qui concerne la promotion de la mixité en entreprises, un partenariat a été mis en œuvre avec le CIDFF permettant l'organisation de temps de travail avec les référentes du PLIE pour les former sur deux thématiques en 2018 : « la mixité des métiers, comment l'aborder en entreprise ? » et « la sensibilisation au sexisme en entreprise ».

Cet axe « entreprise » complète les interventions précédentes un peu plus centrées sur le volet lié à l'accompagnement du public (élargissement des choix professionnels, articulation des temps de vie, animation d'ateliers collectifs thématiques...).

Quiz égalité Femme-Homme, vidéos, études de cas réels, apports théoriques avec débats, analyse d'offre d'emploi, jeux de rôles sont les supports qui ont permis de travailler sur cette question avec l'équipe des référentes, chargée de mission clauses d'insertion et chargées de relations entreprises du PLIE.

Un temps d'échange mensuel est également réservé pour évoquer toute situation de discrimination éventuellement rencontrée.

Une attention particulière est portée à la prise en compte de ce sujet sur tous supports de communication en vue d'une large diffusion aux participants et partenaires du territoire.

Un partenariat a été mis en œuvre avec le Service Petite Enfance de la mairie de Bègles pour la garde d'enfants de participants(es) en reprise d'activité.

Bègles

Données statistiques sur la Ville

Selon les *Chiffres-clés de Bègles issus des enquêtes de recensement de 2015*, l'Observatoire urbain comptabilise à Bègles une population de 27 197 habitants³ dont 14 402 femmes et 12 795 hommes. La population féminine de la Ville est donc supérieure à la population masculine.

Si la population féminine est légèrement moins nombreuse que la population masculine chez les 0 à 14 ans (2 324 filles contre 2 368 garçons) les femmes vieillissent mieux que les hommes, puisque la tendance s'inverse chez les 65 ans et plus : 2 738 femmes contre 1 691 hommes.

Le taux de chômage des femmes (14,3%) et des hommes (15,3%) est équivalent. On notera qu'au niveau régional 14,2% des femmes sont au chômage pour 12,7 % d'hommes.⁴

A Bègles, le salaire net moyen horaire est de 12.2 euros pour les femmes et de 13.9 euros pour les hommes.

La composition des familles fait apparaître que le nombre de femmes seules avec enfant s'élève à 1 332 personnes alors que celui des hommes seuls avec enfant se limite à 271 individus. Par comparaison, au niveau régional, 81% des parents isolés sont des femmes.⁵

Action municipale

Composition du conseil municipal

A Bègles, Monsieur le Maire est entouré de douze adjoints, selon une exacte parité entre femmes et hommes (six femmes et six hommes) qui se retrouve également chez les conseillers municipaux : 22 personnes au total, soit 12 femmes et 10 hommes.

On notera que Bègles fait figure de ville pionnière dans ce domaine puisque Madame Simone ROSSIGNOL a tenu la fonction de maire de la commune de 1971 à 1984 après avoir occupé le siège de conseillère générale dès 1945.

Aujourd'hui encore, au niveau national, les femmes ne représentent que 16% des maires, 31,6% des députés et 29,3% des sénateurs de France.

Education

A l'école maternelle, les garçons scolarisés entre 2 et 5 ans sont légèrement plus nombreux que les filles : 72% de garçons contre 65,1% de filles.

³ Source INSEE – 01/01/2016.

⁴ Source INSEE Nouvelle Aquitaine – Janvier 2016.

⁵ Source INSEE Nouvelle Aquitaine- Janvier 2016.

A l'école primaire, les écarts diminuent : 99% (garçons) contre 96,3% (filles). On parvient au collège à un équilibre de scolarisation filles/garçons. La tendance s'inverse au lycée avec 95,4% de garçons contre 98% de filles.

En ce qui concerne la population étudiante, on retrouve un écart de 3 points entre le taux de scolarisation des garçons (53,7%) et celui des filles (56,8%).

Taux de scolarisation filles/garçons à Bègles en 2015 :

Niveau de scolarité	filles	garçons
Maternelle	65,1%	72%
Elémentaire	96,3%	99%
Collège	99,4%	99,5%
Lycée	98%	95,4%
Université	56,8%	53,7%

Le respect de l'égalité entre filles et garçons fait partie des priorités proposées par la ville de Bègles en direction des jeunes et notamment ceux des collèges. L'action impulsée est bien relayée, notamment dans le milieu sportif, via les associations. On citera la création au sein du club de football local d'une section féminine.

Politique de la Ville

La lutte contre les discriminations et pour l'égalité femmes/hommes fait partie intégrante de la politique de la Ville. Ces deux domaines d'action s'inscrivent notamment dans le Contrat de Ville signé en 2015.

On soulignera notamment les actions menées par l'association Remue-Méninges auprès des parents en matière d'accompagnement éducatif et de lutte contre l'illettrisme.

Le CENSO (Centre Social et Culturel) développe également des actions en ce domaine.

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.

En 2018, sur 874 adhérents 60% 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 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 (79% des participants à la Ludothèque sont des femmes, 98% des participants à la joujouthèque sont des femmes).
- **Les Ateliers santé** : marche, gym douce, gym cardio et fitness (98% 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
- **Les Permanences Juridiques** hebdomadaires du CIDFF (Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles) : 71% des personnes accueillies en 2018 sont des femmes, 55% des problématiques traitées lors de ces permanences concernent les violences conjugales et intrafamiliales (en augmentation 13.5 points par rapport à 2017), le droit de la famille (divorce et/ou séparation, garde d'enfants ...) et la santé, la maternité et la vie relationnelle.
- **L'Accès à l'emploi** : emploi en contrat aidé PEC de deux jeunes femmes demandeurs d'emploi au sein de la structure, accompagnement à la formation et à l'accès à l'emploi durable.
- **L'Atelier des Créatives** : 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 (99% de femmes).
- **L'Accès aux loisirs et aux vacances** : séjours spécifiques pour des femmes n'ayant pas accès aux vacances, séjours vacances d'été jeunes filles, ateliers sport dans les quartiers Politique de la Ville et quartiers de veille.
- **Les Ateliers de socialisation, atelier socio-linguistique (40% de femmes) ...**

Engagé dans une démarche de partenariat, L'Estey développe notamment avec *Les AOC de l'Egalité* des actions culturelles, soirées débats et conférences promouvant la lutte contre les discriminations et accueille régulièrement dans ce cadre des étapes de cette manifestation d'envergure régionale au sein de la structure.

Objectifs

L'effort ne doit pas être relâché dans le domaine de l'action sur la parentalité et l'éducation à la citoyenneté, en gardant à l'esprit que la lutte pour l'égalité englobe celle contre toutes les formes de sexisme et de discrimination des femmes.

Ces principes doivent donc tenir une place essentielle et très lisible dans le Contrat de Ville, de manière à encourager la communication et le dialogue en faveur de l'égalité. En mettant l'accent sur des manifestations emblématiques comme la Quinzaine de l'Egalité, la journée de lutte contre la violence faite aux femmes ou celle du 8 mars dédiée aux droits des femmes.

Enfin, on veillera à inscrire la parité dans les échanges et coopérations engagés par la Ville ; en travaillant notamment avec le réseau Egalité / Diversité mis en place avec Bordeaux Métropole et la Région Aquitaine.