

Registre des Délibérations du Conseil Municipal

DE LA VILLE DE BEGLES

SÉANCE DU 26 mars 2024

DÉLIBÉRATION N°2024_020

OBJET : ÉGALITÉ FEMMES / HOMMES - RAPPORT DE SITUATION COMPARÉE AU 31/12/2023

L'an deux mil vingt quatre et le 26 mars, 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 **14 mars 2024**.

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, M. Pierre OUALLET, 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, Mme Sylvaine PANABIERE, M. Guénolé JAN, Mme Marie-Laure PIROTH, Mme Typhaine CORNACCHIARI, Mme Laure DESVALOIS, M. Aurélien DESBATS, M. Christian BAGATE, M. Mohammed MICHRAFY, M. Alexandre DIAS, Mme Seynabou GUEYE.

S'étaient fait excuser et avaient donné délégation :

Mme Fabienne CABRERA donne procuration à Mme Nadia BENJELLOUN-MACALLI, Mme Christelle BAUDRAIS donne procuration à M. Vincent BOIVINET, Mme Catherine CAMI donne procuration à Mme Edwige LUCBERNET, M. Nabil ENNAJHI donne procuration à Mme Sylvaine PANABIERE, M. Florian DARCOS donne procuration à M. Marc CHAUVET, M. Idriss BENKHELOUF donne procuration à Mme Sadia HADJ ALBELKADER, Mme Isabelle TEURLAY NICOT donne procuration à M. Christian BAGATE, Mme Fabienne DA COSTA donne procuration à M. Alexandre DIAS, M. Christophe THOMAS donne procuration à M. Mohammed MICHRAFY, M. Kewar CHEBANT donne procuration à M. Pierre OUALLET.

Secrétaire de la séance : M. Xavier-Marie FEDOU

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.

Afin d'établir ce document en matière d'égalité Femmes/Hommes, il a été décidé en 2021 d'utiliser un baromètre conçu par les centres de gestion et l'observatoire de l'emploi et de la fonction publique territoriale afin de situer la collectivité en matière d'égalité dans le déploiement de sa politique RH.

Cet outil qui met en avant les points forts et les axes qui restent à travailler nous permet de mesurer les évolutions sur le moyen et long terme dans la collectivité en matière d'égalité.

Pour l'année 2023, la 1^{ère} partie du rapport met en évidence que la Ville de Bègles est bien positionnée en matière d'égal accès aux emplois et en matière de prévention et traitement des discriminations et actes de violences. L'articulation vie privée et vie professionnelle est en évolution très favorable notamment dans la conciliation des temps.

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. L'élaboration d'une charte pour promouvoir une communication égalitaire puis la mise en place de permanences pour lutter contre les violences faites aux femmes, en partenariat avec le CDIFF.

Les actions internes et externes ont été, pour la grande majorité, réalisées et engagées.

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 5 mars 2024

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'actions 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 26 mars 2024

LE/LA SECRÉTAIRE DE SÉANCE,

M. Xavier-Marie FEDOU

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 31/12/2023

Sommaire

Préambule

Cadre réglementaire 3

Première partie

Données municipales RH de la collectivité en matière d'égalité professionnelle femmes/hommes 4 à 16

Deuxième partie

Politiques publiques menées sur le territoire de la commune en faveur de l'égalité femmes/ hommes 17 à 24

Troisième partie

Perspectives 2024 (plan d'actions) 25 à 30

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 menées en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes sur le territoire communal.

Ce document d'analyse comparée sera exposé en mars 2024, 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 femmes et hommes, sachant que la ville de Bègles est engagée en sa qualité d'employeur, mais aussi de collectivité publique, dans la lutte contre toute forme de discrimination.

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

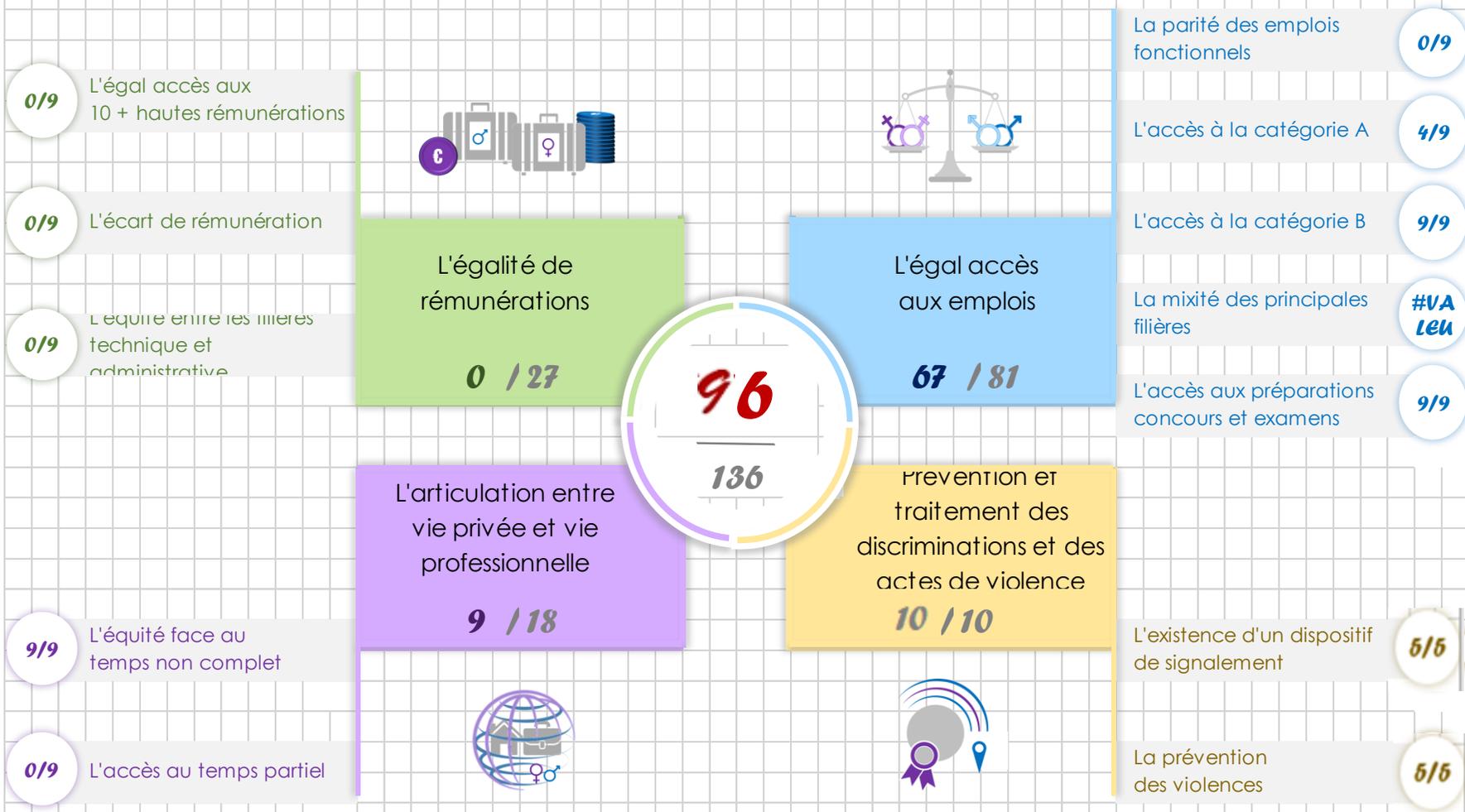
L'absence d'élaboration du plan d'action ou le non-renouvellement du plan d'action au terme de sa durée peut être sanctionné par une pénalité dont le montant ne peut excéder 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels.

(Décret d'application à paraître)

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

Le Rapport Social Unique (RSU) 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 et les données générales relatives au personnel titulaire et contractuel au 31/12/2022 (données issues du Rapport Social Unique établi en 2023).

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.



OBSERVATOIRE
 DE L'EMPLOI ET DE LA
 FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
NOUVELLE-AQUITAINE

CIG petite couronne

 CIG
 GRANDE COURONNE

centre
 hubertine
 auclert
 Région
 Île-de-France

par l'Observatoire de l'Emploi et de la FPT des CDG de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec les CIG Petite et Grande Couronne et le Centre Hubertine Auclert.
 L'outil est composé de 12 indicateurs relatifs aux 4 axes obligatoires du plan d'action. Des points sont attribués à chaque indicateur dont l'addition forme une note globale sur 100 sauf pour les collectivités dont la note globale varie en fonction de nombre d'indicateurs calculables.



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 moins au taux de féminisation de l'emploi permanent.

4 points sont attribués si l'écart est compris entre 10 et 20 points.

Part des femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations :

50%

Taux de féminisation de l'emploi permanent

72%

Écart de points :

22

> à 20

soit :

0 / 9 points

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 moins de 5%.

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

Rémunérations moyennes des hommes sur emploi permanent

29 497 €

Rémunérations moyennes des femmes sur emploi permanent

26 017 €

Écart de rémunérations :

13,4%

> à 10%

soit :

0 / 9 points

L'équité de rémunérations entre les filières technique et administrative

Objectif : Comparer les rémunérations des hommes de la filière technique à celles des 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 %.

Rémunérations moyennes des hommes catégorie A filière technique

51 107 €

Rémunérations moyennes des femmes catégorie A filière administrative

41 601 €

Écart de rémunérations :

22,8%

> à 10%

soit :

0 / 9 points

Titre indicatif : Pour l'année 2023 l'accès aux 20 plus hautes rémunérations était : **9 Femmes / 11 hommes**. Concernant le prévisionnel 2024 ce rapport passerait à : **11 Femmes / 9 hommes** sans prise en compte des mouvements qui peuvent avoir lieu dans l'année.



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 points 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 l'écart se situe entre 10 et 20 points.

Taux de féminisation de l'emploi fonctionnel de la collectivité :	38%	Taux de féminisation de l'emploi permanent	72%
Écart de points :	30	> à 20	soit : 0 / 9 points

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	55%	Taux de féminisation de la catégorie B	66%
Écart de points :	11	> 10 et ≤ à 20	soit : 4 / 9 points

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%
Écart de points :	9	≤ à 10	soit : 9 / 9 points

L'accès aux préparations concours et examens

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

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

Taux de féminisation des préparations concours et examens	72%	Taux de féminisation de l'emploi permanent	72%
Écart de points :	0	≤ à 10	soit : 9 / 9 points

La mixité des principales filières

9 / 9

Objectif : Mesurer la mixité des filières.

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

		Taux de féminisation	
1	Technique	Collectivité	National
2	Administrative	72%	40%
3	Animation	81%	83%
		69%	69%

9 / 9 points

L'accès aux préparations concours et examens

9 / 9

Objectif : Mesurer la part de agents ayant accédé aux préparations concours et examens selon le genre.

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

Taux de féminisation des préparations concours et examens

79%

Taux de féminisation de l'emploi permanent

74%

Écart de points :

4

≤ à 10

9 / 9 points



L'équité face au temps non complet

Objectif : Mesurer la part des agents à temps non complet selon le genre

Mesure : La totalité des points est attribuée si la part des femmes à temps non complet est supérieure ou inférieure de 10 points au taux de féminisation de l'emploi permanent.

4 points sont attribués si l'écart se situe entre 10 et 15 points

Taux de féminisation des agents
permanents à temps non complet

74%

Taux de féminisation
de l'emploi permanent

72%

Écart de points :

2

≤ à 10

soit :

9 / 9 points

L'accès au temps partiel

Objectif : Mesurer la part des agents 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 l'écart se situe entre 10 et 15 points

Taux de féminisation des agents permanents
à temps partiel dans la collectivité

97%

Taux de féminisation
de l'emploi permanent

72%

Écart de points :

25

> à 15

soit :

0 / 9 points



L'existence d'un dispositif de signalement

5 / 5

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

Oui

Soit :

5 / 5 points

La prévention des violences

5 / 5

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

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

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

Oui

Soit :

5 / 5 points

Les actions développées en 2023 se situent dans la continuité des actions initiées en 2022.

Pour rappel ci-dessous les actions en 2022 :

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

Actions 2023 :

1- Eléments généraux

- La disparition des contrats horaires en 2022, leur transformation en contrats de moyenne durée (6 mois à un an), la mise en place du RIFSEEP pour les agentes en CDD, la prise en compte des congés annuels (payés auparavant pour les contrats horaires) constituent une avancée réelle dans la déprécarisation des emplois de remplacement. Ces éléments constituent également pour la collectivité une forme d'attractivité.
 - Les éléments précédemment évoqués sont soutenus par un nombre conséquent de mises en stage (entrée dans le statut de fonctionnaire territorial). En 2023, concernant :
 - La Ville : 13 mises en stage (10 femmes et 3 hommes).
 - Le CCAS : 1 mise en stage (femme)
 - Le CENSO : 1 mise en stage (homme)
- Les mises en stage contribuent à réduire les écarts de rémunération.
- L'évolution dans l'emploi pour les fonctionnaires territoriaux : promotions ville (hors concours)
 - Catégorie C : 15 femmes (13 avancements de grade et 2 promotions internes)
 - Catégorie B : 1 femme (avancement de grade) et 1 homme (promotion interne)
 - Catégorie A : 4 femmes (2 avancements et 2 promotions internes)

- En 2023 nous avons amorcé un travail d'évolution des fiches de postes. En priorité ont été revues celles des services ayant retravaillé leur organigramme.
- Prévention des risques et lutte contre les violences : Formation « Lutte contre le harcèlement sexuel au travail »
Trois journées de formations animées par le Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (CIDFF) ont eu lieu. Ces journées, ouvertes aux responsables d'équipes et/ou de structures, sont dans la continuité de celles réalisées l'année précédente et ont réuni 36 agents (17 femmes et 19 hommes).
Pour l'année à venir le même volume est prévu budgétairement.
Continuité et renouvellement des campagnes d'affichage relatives à la lutte contre le sexisme au travail dans les locaux municipaux.

2- Conciliation des temps : Le télétravail

Après deux ans de mise en place, 53 agents sont inscrits dans la procédure du télétravail (47 femmes et 5 hommes). Le taux de féminisation est de 86 %. L'augmentation est de 17 personnes entre 2022 et 2023. L'évaluation de la démarche a été réalisée. Un questionnaire a été diffusé et une analyse effectuée à la suite des entretiens professionnels de 2022 :

- Satisfaction globale des agent(e)s et intérêt pour cette organisation du travail quand elle est possible. Sont évoqués une meilleure organisation vie privée/travail, une optimisation du temps de travail, une qualité du travail accrue (calme, concentration). A noter que l'outil de travail en visioconférence TEAMS favorise les échanges et le contact entre les collègues éloignés géographiquement.
- Deux évolutions contenues dans le décret d'application sont prises en compte dans notre collectivité et sont développées depuis janvier 2024 :
Télétravail ponctuel : en fonction de l'organisation du travail possibilité de faire 4 jours de télétravail par mois 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).

3- Prévention des risques professionnels :

Courant 2023 la collectivité a poursuivi le plan de mécanisation sur les écoles élémentaires et propose des équipements plus ergonomiques dans le cadre de la lutte contre les Troubles MusculoSquelettiques (TMS) (3 autolaveuses, 1 tunnel de lavage dans la zone de plonge, lits superposés...). Le public cible est majoritairement féminin.
Pour l'ensemble des structures l'investissement s'élève à 33 750 €.

Sensibilisation des Aides à Domicile par les étudiants de la Croix rouge sur les TMS.

Une vigilance est également apportée aux risques psychosociaux et des médiations sont proposées aux agents. Des accompagnements managériaux peuvent être travaillés avec les responsables de services et équipes de direction. Un a été réalisé en 2023 et un est en cours pour 2024.

Nous avons nommé une nouvelle Assistante de prévention au Centre Social et Culturel. Dans l'appel à candidature nous avons privilégié les femmes (représentativité) sans encadrement jouant un rôle de proximité auprès des agents.

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

Menées en 2023					Actions prévisionnelles
Méditation Ostéopathie Massage	L'Alternative Collègue Ostéopathe de Bordeaux Amma Assis – Emmanuelle CHERNET	Agents polyvalents des écoles	Vac février - 58 agents Vac Avril - 46 agents Vac Juillet - 35 agents	136 Femmes et 3 Hommes	Renouveler les actions sur les écoles sur des thématiques différentes. Développer des actions à destination des animateurs et des actions de cohésion à destination des Aides à domicile. Organiser une journée autour de la sécurité routière.
Remise en selle	Sensibilisation sur les risques liés à la circulation à vélo avec Cycles et Manivelles	A destination de tous les agents	6 agents	5 Femmes et 1 Homme	
AMMA Assis/étirements, automassages, Swiss ball	Interne : Sce des sports Externe : Emmanuelle CHERNET	Séminaire CCAS	13 agents (Amma) 30 agents (étirements...)	41 Femmes et 3 Hommes	
Bougez Santé Vous bien	Service des Sports : Challenges sportifs, et actions bien-être en lien avec les associations béglaises	A destination de tous les agents	132 agents	107 Femmes et 25 Hommes	
Relaxation dynamique	Relaxation dynamique, renforcement musculaire, avec Sabrina BOUBEKER	Séminaires Education à destination des agents polyvalents et animateurs	70 agents polyvalents 60 animateurs	95 Femmes et 35 hommes	
Relaxation dynamique	Action cohésion à destination des agents de chapitô	Agents chapitô	10 agents	8 Femmes et 2 hommes	
Octobre Rose	Sensibilisation sur le cancer du sein avec la ligue contre le cancer	Bibliothèque, CCAS, MEP	31 agents	24 Femmes et 7 hommes	

Sur 491 agents, 84% de Femmes ont pu bénéficier d'actions de Qualité de Vie au Travail

TOURNOIS MIXTE RUGBY A 7 : festivités dans le cadre de la coupe du monde de rugby organisées par BORDEAUX METROPOLE à l'attention de agentes et agents des collectivités : équipe Mairie de BEGLES, 10 agentes et 3 agents ont participé à cette opération.

Pour donner suite aux retours positifs des agentes sur l'ensemble de ces actions et au vu de l'intérêt favorable, celles-ci seront développées et étendues en 2024. Une attention particulière sera amenée sur les lieux afin que l'ensemble des agentes puisse participer.

LES AXES D'EVOLUTION GESTION RH DES AGENTES EN 2023

Tout au long de l'année, l'équipe RH (Gestion administrative, Prévention, Recrutement, Formation) a travaillé et favorisé les éléments suivants en lien avec les services opérationnels :

- Favoriser l'accueil et augmenter la confidentialité des échanges lors de la venue des agent(e)s dans les services RH (bureau dédié) ;
- Expérimentation du suivi de l'accueil et de l'intégration dans les services des nouveaux arrivant(e)s par la responsable du recrutement. La nouvelle procédure a été expérimentée sur les dix derniers accueils (postes permanents) avec accompagnement des agents pour leur prise de poste, visite des services, remise d'un Kit d'accueil (stylo, carnet, protection de selle, pochette, guide Bègles, tote-bag fourni par le service communication). Un livret d'accueil à paraître au premier trimestre 2024 complétera l'ensemble.
- Expérimentation d'un accueil de reprise de poste après un congé maternité (3). Les entretiens sont 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 agent(e)s pouvant rencontrer ou vivre des situations difficiles dans le contexte du travail (management, situations conflictuelles entre agentes). Conventionnement avec une psychologue indépendante et CAUVA (si agression).
- Mutuelle SANTE : favoriser l'accès pour toutes et tous à une couverture santé complémentaire. Une correspondante RH gère le lien avec la mutuelle et son représentant local. Nous avons enregistré une augmentation de 24 adhésions sur le dernier trimestre 2023. Nous avons 219 adhérentes et 78 adhérents à la mutuelle ; nous couvrons 530 personnes.
- Également pour la mutuelle santé, ont été mises en place des permanences mensuelles avec décentralisations de celles-ci sur les lieux de travail (hôtel de ville, CCAS, écoles...). Information systématique et dossier à disposition des nouveaux arrivant(e)s ;
- Expérimentation de l'allaitement sur le 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).

A- FORMATION

1- Egalité Femmes/Hommes et violences faites aux femmes

Formation "Sexisme et harcèlement sexuel au travail" mise en place à la demande de la direction d'un service à la suite d'une procédure sanctionnant un agent pour propos inadaptés et sexistes.

Formation "Violences faites aux femmes", effectuée en interne en direction du personnel municipal.

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

2- Formations Gestes et postures

- Agentes des écoles maternelles et élémentaires : deux journées
- Formation "Gestes et postures" spéciale Aides à domicile : une journée

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

- Premiers secours en Santé mentale (CCAS et Ville) : quatre journées (budget : 6 250€)

3- Préparations aux concours et examens

Les concours et examens restent la base de l'évolution pour les fonctionnaires territoriaux titulaires ou contractuels. La réussite à ceux-ci génère également des possibilités d'avancement et promotions internes pour l'ensemble des promouvables. En 2023 :

- 30 femmes et 8 hommes ont demandé des préparations, 32 ont été acceptées (24 représentent la Catégorie C).
- 35 femmes et 8 hommes se sont présentés à un concours/examen. 10 ont été admis.

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

4- Management :

Formation "Gestion du temps dans sa pratique Managériale" (intra CNFPT/Mairie de Bègles) :

Formation sur le management à l'attention des cadres en prise de poste à responsabilité, responsables d'équipes ou expérimentés : formation de 3 jours.
15 participants (10 femmes/5 hommes)

Concernant les femmes, leur catégorie de travail se répartit comme suit : 4 agentes de catégorie C, 4 de catégorie B, 2 de catégorie A

B- MOBILITES INTERNES ET RECLASSEMENTS

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(e)s de valoriser leurs acquis de l'expérience, redonner un élan à leur carrière, se fixer de nouveaux objectifs dans leur action, d'éviter la lassitude du quotidien qui peut s'installer après des années, etc.

Systematiquement la majorité de nos offres d'emplois est publiée en interne et nous recevons de plus en plus de candidatures. Le recrutement est effectué de la même façon que le process externe et nous constatons que les entretiens internes sont de mieux en mieux préparés. Les agentes et agents se soucient de valoriser leurs expériences et connaissances afin d'optimiser leur chance.

Cette procédure est largement soutenue par les organisations syndicales.

En 2022, sur 38 annonces de recrutement 30 ont été pourvues par des mobilités internes et sont réparties comme suit :

- Catégorie C : **26** mobilités internes (**22 F/4 H**)
- Catégorie B : **2** mobilités internes (**1 F/1 H**)
- Catégorie A : **2** mobilités internes (**1 F/1 H**)

En 2023, sur 45 annonces de recrutement, 20 ont été pourvues par des mobilités internes et sont réparties comme suit :

- Catégorie C : **18** mobilités internes (**13 F/5 H**)
- Catégorie B : **1** mobilité interne (**1 F**)
- Catégorie A : **1** mobilité interne (**1 H**)

Deuxième partie :

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

Valorisation des actions 2023 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 missions de favoriser le développement social local et de soutenir l'intégration des familles et des personnes les plus en difficultés 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. Pour l'année 2022, sur 872 adhérent(e)s 62 % sont des femmes. 87 % 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 activités ou des dispositifs auxquels elles n'auraient pas songé pouvoir prétendre ou qu'elles n'auraient pu explorer.

▪ **La ludothèque**

- **La Joujouthèque** : temps hebdomadaire de la Ludothèque destiné aux enfants de 0 à 3 ans, accueillant les mères gardant leurs enfants à domicile et permettant de favoriser le développement du lien social de la mère et de l'enfant (68 % des parents accompagnant à la joujouthèque sont des femmes).
- **L'accueil tout public** (75 % des participants à la Ludothèque sont des femmes).
- **Action Semaine du 8 mars** : Mise en avant d'autrices et d'une illustratrice de jeux et organisation d'une soirée Jeux le 8 mars avec le quizz "Des femmes qui jouent le jeu"

- **Les Ateliers santé** : marche (90 % de femmes), gym douce (97 % de femmes), un temps pour bouger (100 % de femmes) en lien avec la Maison Sport Santé : favoriser le bien-être par la pratique d'un sport, être à l'aise avec son corps.

- **La Promotion des Cultures et des Savoirs avec la "Cuisine ouverte du Bistrot de l'Estey et l'insertion des femmes dans les métiers de la restauration"** 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, mais également favoriser leur insertion socio-professionnelle.

- **L'Atelier des Créatives, la couture, la tapisserie -restauration de meubles, la découverte de l'artisanat** : travaux de création de biens de la vie quotidienne dans une démarche qui promeut les économies et le recyclage et valorisant les compétences et "talents" des participantes (100 % de femmes).
- **L'Accès aux loisirs et aux vacances** : séjours spécifiques pour des familles n'ayant pas accès aux vacances (90 % des parents accompagnants sont des femmes), sorties à la journée (67 % de femmes et filles bénéficiaires)

- **Les actions autour du soutien à la parentalité :**
 - **Le répit parental** : atelier de reprise de confiance, bien être, sophrologie, à destination des mamans
 - **Le samedi des familles** : 64 % de parents accompagnants sont des femmes
 - **La papote des parents** : 75 % de parents accompagnants sont des femmes
 - **La boutique éphémère** : 88 % de femmes (dons et récupération)
 - **Les ateliers d'éducation à l'alimentation / atelier cuisine** : (84 % de femmes)
 - **Groupement d'achat pour une alimentation de qualité** (62 % de femmes)
 - **Un atelier de sensibilisation par le CIDFF Les jouets ont-ils un genre ?** : action menée à destination des parents lors du marché de Noël les 9 et 10/12

- **Les interventions au sein des collèges sous l'angle de la prévention sur la question du harcèlement et la question du genre égalité fille /garçon**

- **La réalisation de mini-vidéos sur les réseaux sociaux sur la question du consentement** menée par le Bureau Info Jeunes avec des jeunes lycéennes en partenariat avec le CIDFF, le GIP et le CCAS : Sensibiliser les jeunes aux enjeux de lutte contre les violences faites aux femmes et à la question du consentement

- **La distribution de Kit Santé Jeunes et de protections périodiques réutilisables** auprès des jeunes femmes selon leurs besoins (Bureau Info Jeunes)

2- Des permanences du CIDFF 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 2023 pour les deux sites de permanences :

- 66 demi-journées de permanences
- **270 personnes** reçues dont
 - 69 % de femmes
 - 11 % de victimes de violences sexistes et sexuelles
 - 26 % pour des questions relatives au droit de la familles (divorce, garde d'enfants...)

3- Valorisation des actions menées par le CCAS :

Dans le cadre de la lutte contre les violences faites aux femmes, la Ville de Bègles et le CIDFF ont expérimenté en 2022 une démarche visant à renforcer la prévention et l'identification des victimes. Cette action a été prolongée en 2023 selon deux axes : en allant au-devant des publics sur le principe de la co-intervention et par la sensibilisation des acteurs de terrain sur les violences au sein du couple.

Les objectifs poursuivis sont les suivants :

- Offrir des espaces informels d'écoute, d'échange et d'information (sur les violences intrafamiliales, les violences sexistes et sexuelles, le harcèlement, l'égalité et l'exercice des droits)
- Aller à la rencontre des publics qui ne se rendent pas sur les lieux de permanences
- Renforcer le repérage des victimes le plus tôt possible
- Informer et orienter vers les lieux ressources (dont les permanences juridiques du CIDFF au CCAS et au CSC l'Estey)

ALLER VERS ET MEDIATION

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

L'**aller vers** est à entendre comme une démarche qui se situe au-delà de toute intervention sociale, qu'elle soit d'accueil, de diagnostic, de prescription, d'accompagnement. Cette démarche rompt avec l'idée que l'intervention sociale ferait systématiquement suite à une demande exprimée. La formule du "guichet" n'étant, dans bien des situations, pas adaptée.

Les **huit demi-journées d'interventions** ont eu lieu au sein des villages nomades portés par l'Estey, en partenariat avec le service Petite Enfance, avec la banque alimentaire à l'occasion de distribution alimentaire estivale à Mussonville, mais également sur les réseaux sociaux avec une expérimentation de petite vidéo en partenariat avec le GIP et un groupe de jeunes volontaires pour aborder la question des violences faites aux femmes dans l'espace numérique.

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

SENSIBILISATION DES ACTEURS DE TERRAIN

Le CCAS a poursuivi son action de sensibilisation par la programmation en 2023 de **cinq nouvelles sessions de 3 heures intitulées "Repérer, accueillir et orienter les victimes de violences au sein du couple"**. 68 agent.es de Bègles et acteur.rices du territoire (médecin, pharmacien, bénévoles d'associations de solidarités alimentaires, professionnels du champs Medico social.) ont pu en bénéficier.

DES PERSPECTIVES

Ces actions sont un moyen de renforcer la prévention des violences sexistes, d'une part, en allant à la rencontre des personnes dans l'espace public et l'espace numérique, et, d'autre part, en favorisant le repérage des victimes par les professionnels et acteurs en lien avec le public le plus tôt possible. **A la fin de l'année 2023, un réseau de 83 personnes sensibilisées et éveillées aux questions des violences faites aux femmes structure le territoire en réseau.** Il serait intéressant de capitaliser sur ce maillage et de réunir les services et structures ayant participé aux sensibilisations sur les violences de couple pour déterminer, après un temps de recul, les besoins des participant.es pour envisager de nouveaux axes d'interventions. Par ailleurs, à la demande des partenaires, nous prolongerons les temps de sensibilisation de manière plus spécifique sur les questions relatives aux violences intrafamiliales.

4 - Le service personnes âgées du CCAS :

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

Parmi les 2 336 personnes âgées de plus de 75 ans vivant à Bègles, près de 422 d'entre elles sont en situation de fragilité, soit un taux de 18 %. L'isolement est un des facteurs de risque de fragilité chez les personnes âgées. C'est une problématique singulière qui renvoie à une multiplicité de notions mais c'est surtout une question de genre et concerne principalement les femmes. **À Bègles, 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 2023 :

- Le **Service d'aide et d'accompagnement à domicile** intervient auprès de 170 bénéficiaires âgés dont **70 % de femmes**.
- Le **Bureau Information Séniors** s'adresse lui aussi prioritairement aux femmes :
 - **Animations** et actions de prévention : 89 % de femmes.
 - **Foyer-Restaurant club** : 70 % de femmes.
 - **Portage de repas** à domicile : 71 % de femmes.
 - **Transports animation-courses-foyer** : 66 % de femmes.

- **Usagers accueillis** au BIS (accueil physique et téléphonique) durant l'année 2023, 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 aux seniors béglais, 63,2 % de femmes.
- Sur les 265 participants aux **repas des seniors** en janvier 2024, à l'occasion des vœux du maire, 64,5 % de femmes.

5-Valorisation des actions 2023 du service "Prévention-Médiation- Tranquillité Publique"

Le service PMT intervient sous différentes dimensions : 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 d'acteurs en développant une culture partagée des intervenants. Le CLSPD doit être positionné comme l'interface entre les associations et les professionnels 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 Chaptô).

Le service PMT travaille en étroite collaboration avec l'association La Case qui effectue des maraudes 2 fois par semaine (mardi et jeudi) dans le cadre du dispositif POPPY. Il s'agit d'un accompagnement des personnes en situation de prostitution (accès aux droits et soins ; réduction des risques ...) mais aussi de prévenir les nuisances occasionnées par l'activité prostitutionnelle (déchets ; nuisances sonores ...) et d'apaiser les tensions entre les riverains ou les entreprises/commerçants 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 acteurs 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. 3 associations agréées (CEID, La Case et Ruelle) ont la charge du suivi et l'accompagnement des personnes ayant arrêté de se prostituer.

Enfin à travers le CLSPD une étude de faisabilité a été menée sur la fin d'année 2023 pour 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 : le Dispositif "DEMANDEZ ANGELA" lancé en 2020 par la Ville de Bordeaux dans le cadre de Bordeaux La Nuit en partenariat avec KEOLIS. Sur l'année 2023, un travail de prospective auprès d'autres collectivités est mené sur les modalités de mise en œuvre, le recueil de bonnes pratiques et le maillage partenarial (KEOLIS, Mission Egalité des Chances, Organisme de formation...). Bègles est pleinement partie prenante ; l'objectif est un déploiement du dispositif sur l'année 2024 avec deux dimensions :

- **L'identification et la formation du personnel de lieux refuges**
- **Le lancement d'une campagne de communication grand public mais également ciblée en direction des jeunes.**

6- Valorisation des Actions 2023 de la Direction de la continuité éducative :

La Direction de la Continuité Éducative inscrit ses actions dans la continuité de celles de 2021 et 2022 :

- 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 (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.

7- 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 porteur 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,

			<p>massage bébé</p> <p>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</p> <p>Café des femmes / Echanges en bilatéral autour du CIDFF / sages femmes/ pédopsychiatres / PMI / etc.</p> <p>Espace de jeux pour les enfants au cœur du café</p> <p>Apéritif et petite capsule musicale guitare/ voix autour de Malou Blue</p>
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 2021 et perspectives 2023 – 2024

	Réalisé
	En cours
	A venir

ACTIONS INTERNES

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

OBJECTIFS	ACTIONS	ETAT DE L'ACTION	PERSPECTIVES 2024
3 – Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle			
Associer le personnel aux actions en faveur de l'égalité et recenser leurs attentes	Recueillir les avis, témoignages, propositions pour améliorer l'égalité femmes / hommes et concilier vie personnelle et vie professionnelle		
	Organiser des rencontres sur site avec l'élue et le-la référent-e égalité pendant le temps de travail		À organiser 2024
Favoriser la conciliation des temps	Mettre en place le télétravail		Actuellement 59 agents en bénéficient dont 31 agentes ;
	Assouplir les temps et cycles de travail dans le cadre du dialogue social		Travail amorcé avec mise en place nouveau temps de travail. Parution Guide des Temps. Évolutions après évaluation. Travail sur moyen et long terme.
	Encadrer les horaires de réunion		
	Lutter contre le présentisme (analyse des crédits d'heures). Étude générale à mener dans le cadre des 1607h		
Inciter les hommes 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 questionnaires RH. Information sur HIBOU
4 – Prévenir et traiter les discriminations, actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes			
Développer un management favorable à la mixité et à la parité	Lutter contre les stéréotypes de management « masculin »		Campagne d'affichage interne (salle réunion, lieux communs etc.) A renouveler 2024
	Initier une formation du personnel sur la question de l'égalité femmes / hommes et sensibiliser les cadres, particulièrement lors des évaluations		Continuité des actions en cours en 2024
Améliorer la protection contre les violences professionnelles	Élaborer une procédure de lutte contre les violences (avec une description précise du harcèlement moral ou sexiste)		
	Former les encadrants pour les sensibiliser au harcèlement		Très appréciée majoritairement par les cadres À développer pour les agents en 2024(CNFPT ou autres organismes)

OBJECTIFS	ACTIONS	ETAT DE L'ACTION	PERSPECTIVES 20
5 – Améliorer les conditions et le bien-être au travail			
Diminuer le nombre de maladies professionnelles, l'absentéisme et la perte de rémunération	Mécaniser davantage le travail d'entretien dans les écoles		En 2022 : investissement réalisé
	Prévoir au budget chaque année un crédit affecté à l'achat de matériel /machines		Budget prévu pour 2024
	Adapter les postes de travail (à l'occasion de la construction de nouveaux groupes scolaires, mener un travail de pointe sur l'ergonomie liée aux manipulations quotidiennes dans les écoles)		D'ores et déjà réalisé sur le restaurant de l'école Gambetta. Une à deux écoles par an.
	Rendez-vous annuel avec la conseillère de prévention pour les + de 50 ans		
	Développement de l'accès aux périodes de préparation au reclassement et accompagnement sur le long terme des femmes ou des hommes.		En fonction de l'éligibilité des candidates
	Désigner dans chaque école un(e) référent(e) chargé(e) de faire remonter au coordonnateur les demandes des collègues visant à améliorer les conditions de travail		
Améliorer le bien-être au travail	Organiser des ateliers de sensibilisation, coaching et de pratique sportive ou de relaxation pendant et en dehors du temps de travail (actions proposées par les mutuelles de la collectivité + intervenants extérieurs)		

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 morue...)	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)	Contacteur 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 = comm réaliser		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 lamixité 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...		1000 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		