

Rapport au Conseil municipal

sur l'égalité Femmes / Hommes

à la Ville de Bègles

au 31/12/2020

# 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 à 11
5 - Recrutements	12
6 - Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle	13 à 15
7 - Prévention, santé et bien-être au travail	16 à 19
8 - Instances représentatives du personnel	20
9 - Rémunérations	21 à 22
10 - Promotions et avancements	23
11 - Formation	24
Conclusion de la première partie	25

## Deuxième partie

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

Données statistiques sur la Ville	28 à 33
-----------------------------------	---------

Conclusion de la deuxième partie et objectifs

# 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<sup>er</sup> 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 23 mars 2021, 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, 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)*

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

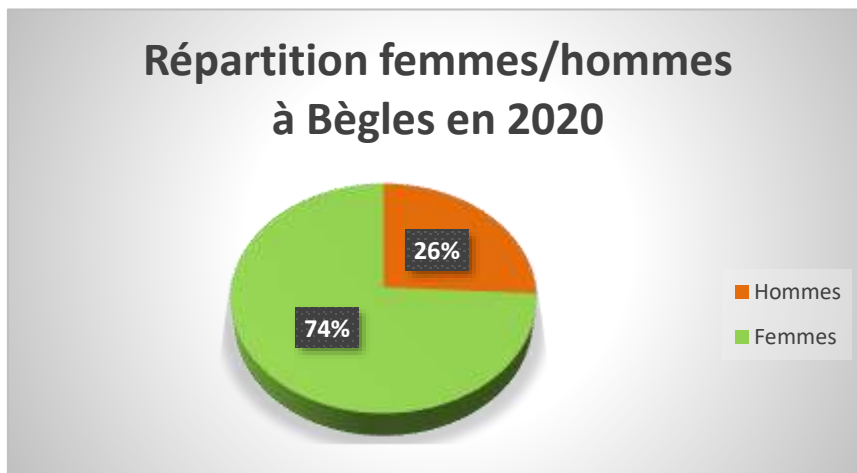
Le bilan social de la collectivité renseigne sur la répartition des hommes et des femmes au sein du personnel municipal, en fonction d'indicateurs tels que le secteur d'activité, l'évolution de carrière, la rémunération... A ce titre, il permet de relever les tendances.

### Données générales relatives au personnel titulaire et contractuel au 31/12/2020

Données	Constat
Effectif total femmes et hommes	Forte féminisation des effectifs avec 74,2% de femmes
Répartition femmes et hommes par âge	Age moyen : femmes 42,5 ans et hommes 45 ans Age médian : femmes 42 ans et hommes 45,9 ans
Répartition femmes et hommes sur les emplois de direction	Autant de femmes que d'hommes sur les emplois de direction L'emploi de DGS est occupé par une femme
Répartition femmes et hommes selon les catégories statutaires A B C	Catégorie A : 58,3% de femmes 41,7% d'hommes Catégorie B : 60,7% de femmes 39,3% d'hommes Catégorie C : 77,3% de femmes 22,7% d'hommes
Effectifs en Equivalent Temps Plein	13,8 % des femmes et 16,8 % des hommes sont employés à temps non complet
Répartition femmes et hommes selon les filières	100 % de femmes dans le secteur social 80,2 % dans le secteur administratif 73,8 % dans la filière technique
Recrutement	16 femmes et 10 hommes ont été recrutés sur des emplois permanents en 2020
Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle	100% des hommes ont pris leur congé de paternité 100% des temps partiels sont demandés par les femmes et représentent 3,2% de l'effectif.
Prévention, santé et bien-être au travail	70% des agents reclassés sont des femmes 100% des demandes de reconnaissance de maladie professionnelle en cours concernent des femmes
Instances représentatives du personnel	76 % des représentants du personnel sont des femmes
Rémunérations moyennes	La rémunération moyenne nette des femmes est inférieure de 11,4% à celle des hommes
Evolution de carrière : avancements d'échelon, avancements de grade et promotion interne	En 2020, les avancements d'échelon ont moins concerné les femmes 38,5%, que les hommes 50% mais 12,3% des femmes contre 10,4% des hommes ont bénéficié d'un avancement de grade ou d'une promotion interne
Formation	41,2% des femmes et 29,8 % des hommes ont suivi une formation en 2020

## 1 - Effectifs municipaux

Au 31 décembre 2020, les effectifs municipaux, **tous statuts confondus**, comptaient 376 femmes et 131 hommes, soit un taux de féminisation de 74,2 %.



En 2020, la Ville de Bègles présente un taux de féminisation de 74,2 %,  
La moyenne nationale de la FPT est à 61%

**Fortement accentué par la mutualisation du pôle technique majoritairement masculin, ce taux élevé s'explique essentiellement par la typologie des métiers de la collectivité**

24,7 % de l'effectif féminin occupent un emploi administratif,  
40% des femmes sont affectées dans les crèches, les écoles ou à l'entretien des locaux

	Femmes	Hommes	Ensemble
âge moyen	42,3	43,7	42,6
âge médian	42	45,9	42,7

Au niveau national, l'âge moyen dans la FPT est de 45,3 ans<sup>1</sup> pour les femmes.  
A Bègles, l'âge moyen des femmes est moins élevé : **42,2 ans**.

L'âge moyen du personnel de la Ville de Bègles (**42,7 ans**)  
est également moins élevé qu'au niveau national (44,9 ans)

<sup>1</sup> Source : DGAFP données 2016

○ **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	45,7	49,3	52,0	47,7	48,6	47,9	48,8	48,7
Technique	-	-	36,3	56,5	45,7	50,7	45,6	50,9
Sportive	-	63,3	37,4	43,2	-	-	37,4	47,2
Culturelle	54,5	50,0	48,3	51,7	32,9	41,4	48,0	50,2
Sociale / Médico sociale	39,6	-	-	-	51,1	-	48,5	-
Animation	-	-	50,3	51,8	41,7	41,8	42,7	44,5
Police municipale et ASVP	-	-	-	-	36,7	44,2	36,7	44,2
<b>Toutes filières</b>	<b>43,3</b>	<b>50,5</b>	<b>47,7</b>	<b>49,9</b>	<b>46,6</b>	<b>48,5</b>	<b>46,5</b>	<b>49,1</b>

L'âge moyen des fonctionnaires de la Ville de Bègles  
diminue pour les femmes  
et augmente pour les hommes

**46,5 ans pour les femmes (47,3 en 2019)**

**49,1 ans pour les hommes (48,3 en 2019)**

Les flux de personnel expliquent ce rajeunissement  
(départs à la retraite et recrutements de jeunes agents)

○ **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	38,1	37,9	30,5	32,2	31,9	27,8	32,1	28,9
Agents de droit privé (CAE – apprentis)					39,3		39,3	-
<b>Tous contrats</b>	<b>38,1</b>	<b>37,9</b>	<b>30,5</b>	<b>32,2</b>	<b>32,5</b>	<b>27,8</b>	<b>32,7</b>	<b>28,9</b>

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

**32,7 ans pour les femmes**

**28,9 ans pour les hommes**

Il est de manière constante très nettement inférieur à celui des fonctionnaires

## 2 - Répartition des postes selon les catégories statutaires

### Emplois de direction

Notre collectivité compte 4 emplois dits « fonctionnels », de Direction Générale : 1 DGS et 3 DGA = 1 DGS Adjoint, 2 DGA.

- **Emploi de Directeur Général des Services (DGS) :**

A Bègles, le poste est occupé par une femme.<sup>1</sup>

- **Emplois de Directeur général adjoint (DGA) :**

Au 31/12/2020, 1 femme et 2 hommes occupent des emplois de DGA dans notre commune

**A Bègles, le taux de féminisation dans les emplois de direction est de 50 %, très supérieur au taux national (33%)<sup>1</sup>  
L'équipe de Direction Générale est paritaire**

Une attention sera à porter aux parcours et conditions d'accès aux emplois de Direction (directeur(trice) et chef(fe) de service) des femmes à travers les décisions de positionnement dans l'organisation, les choix d'avancement et de promotion interne, afin d'éviter les effets de plafond/cage de verre qui pénalisent les carrières féminines bien moins linéaires que les carrières masculines (interruptions liées aux congés maternité/parental : temps partiels durant les premières années des enfants). Il conviendra également, lors des jurys internes et décisions de promotion, d'identifier les freins (phénomènes d'auto censure). Pour favoriser l'équité de traitement, les jurys sont mixtes, composés de façon paritaire.

### Tous les emplois

Nombre de femmes et d'hommes à la Ville de Bègles au 31 décembre 2020  
par statut et par catégorie A, B, C

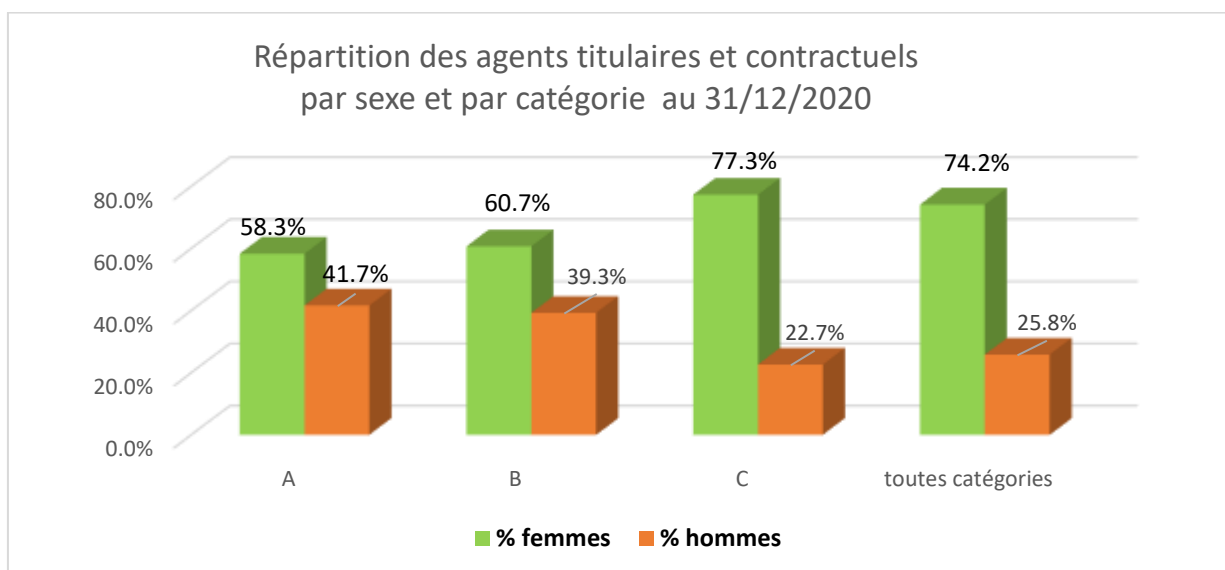
Catégories	Titulaires			Contractuels			Total			% Femmes	% Hommes
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total		
Catégorie A	16	13	29	5	2	6	21	15	36	58,3%	41,7%
Catégorie B	28	18	46	6	4	10	34	22	56	60,7%	39,3%
Catégorie C	216	65	281	105	29	134	321	94	415	77,3%	22,7%
<b>Total général</b>	260	96	356	116	35	151	376	131	507	74,2%	25,8%

La mutualisation du pôle technique accentue le taux de féminisation dans toutes les filières

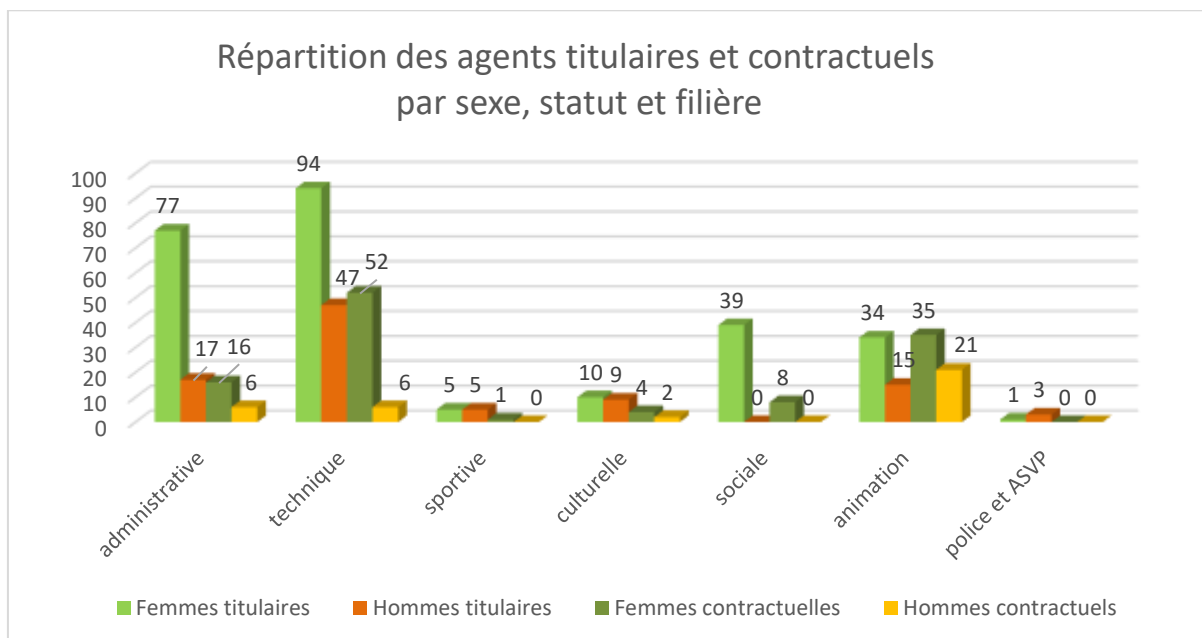
<sup>1</sup> Chiffres clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction Publique (édition 2018)  
25 % des DGS de grandes collectivités sont des femmes (étude emplois de direction CNFPT juillet 2019)  
Rapport sur l'égalité femmes/hommes

**La catégorie C reste la plus féminisée avec un taux proche de 80 %**

**76,8 % des agents contractuels sont des femmes,**  
ce taux est en légère diminution par rapport à 2019 : 77,7 % (67 % au niveau national<sup>2</sup>)



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



Les filières technique (entretien) et animation comportent le taux d'agents contractuels féminins le plus élevé

**Filière technique : 30% des agents sont contractuels dont 90% de femmes**  
**Filière animation : 48% des agents sont contractuels dont 63% de femmes**

### 3 – Effectifs en équivalent temps plein (ETP)

Rapport sur l'égalité femmes/hommes



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	15,8	13	<b>28,8</b>	5	2	<b>7</b>	20,8	15	<b>35,8</b>
Catégorie B	26,7	16,5	<b>43,2</b>	5,4	3,1	<b>8,5</b>	32,1	19,6	<b>51,7</b>
Catégorie C	211,9	65	<b>276,9</b>	90,5	22,3	<b>112,8</b>	302,4	87,3	<b>389,7</b>
<b>Total général</b>	<b>254,4</b>	<b>94,5</b>	<b>348,9</b>	<b>100,9</b>	<b>27,4</b>	<b>128,3</b>	<b>355,3</b>	<b>121,9</b>	<b>477,2</b>

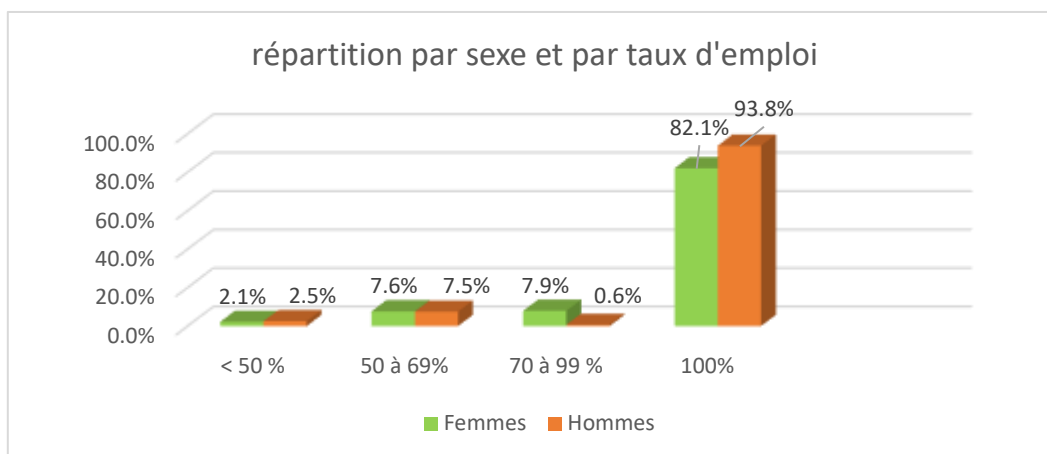
Nombre et proportion de femmes et d'hommes à temps non complet  
(hors temps partiel choisi)

Taux d'emploi	Titulaires				Contractuels				Ensemble				TOTAL	
	Femmes		Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Hommes			
< 50 %	1	0,4%	1	1%	2	1,7%	5	14,3%	3	0,8%	6	4,6%	9	1,8%
50 à 69 %	3	1,2%	2	2,1%	22	19%	7	20%	25	6,6%	9	6,9%	34	6,7%
70 à 89%	1	0,4%	-	-	18	15,5%	6	17,1%	19	5,1%	6	4,6%	5	1 %
90 à 99%	-		-	-	5	4,3%	1	2,9%	5	1,3%	1	0,8%	6	1,2%
Total TNC	<b>5</b>	<b>1,9%</b>	<b>3</b>	<b>3,1%</b>	<b>47</b>	<b>40,5%</b>	<b>19</b>	<b>54,3%</b>	<b>52</b>	<b>13,8%</b>	<b>22</b>	<b>16,8%</b>	<b>74</b>	<b>14,6%</b>

**Au 31/12/2020, le temps non complet concerne 13,8 % de femmes et 16,8% d'hommes**

Les agents contractuels sont davantage concernés que les titulaires,  
(43,7% de contractuels sont concernés contre 2,2% de titulaires)

et essentiellement dans les métiers d'animation et d'enseignement artistique



## 4 - Répartition femmes/hommes par filière

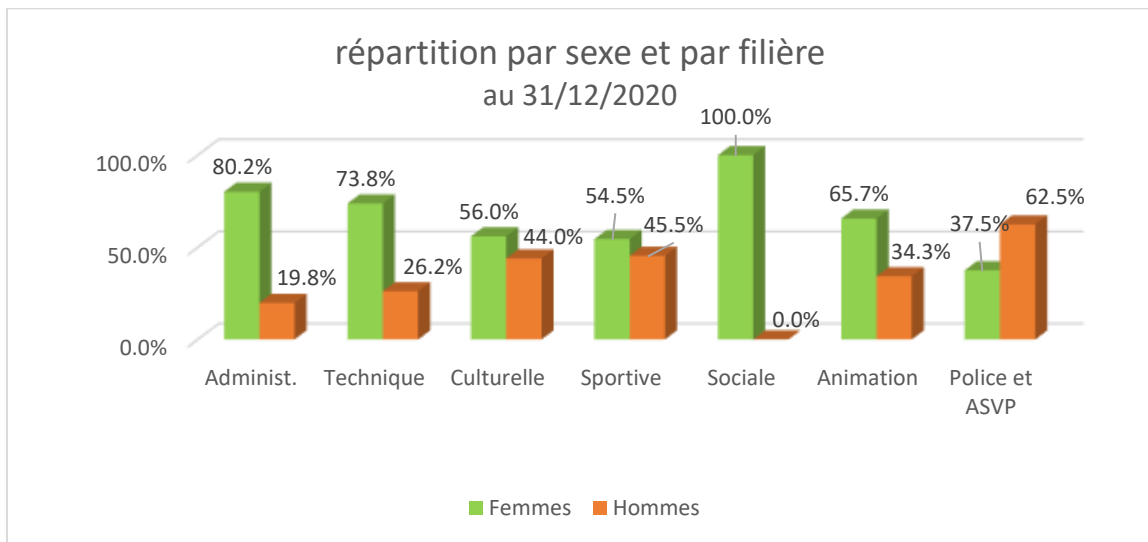
Nombre de femmes et d'hommes dans chaque filière (titulaires et contractuels)

Filières	Femmes		Hommes		total
Administrative	93	18,3%	23	4,5%	116
Technique	144	28,4%	51	10,0%	199
Culturelle	14	2,8%	11	2,2%	25
Sportive	6	1,2%	5	1,0%	11
Sociale– Médico-sociale	47	9,3%	-	-	47
Animation	69	13,6%	36	7,1%	105
Police municipale et ASVP	3	0,6%	5	1,0%	4
<b>Toutes filières</b>	<b>376</b>	<b>74,2%</b>	<b>131</b>	<b>25,8%</b>	<b>507</b>

**Le taux de féminisation est supérieur à celui des hommes dans toutes les filières à l'exception de la filière Police municipale et ASVP.**

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 a été accentué par les mutualisations de services fortement masculinisés (espaces verts-propreté en 2017, pôle technique en 2020)



**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 80,2% de femmes (82% en moyenne nationale).

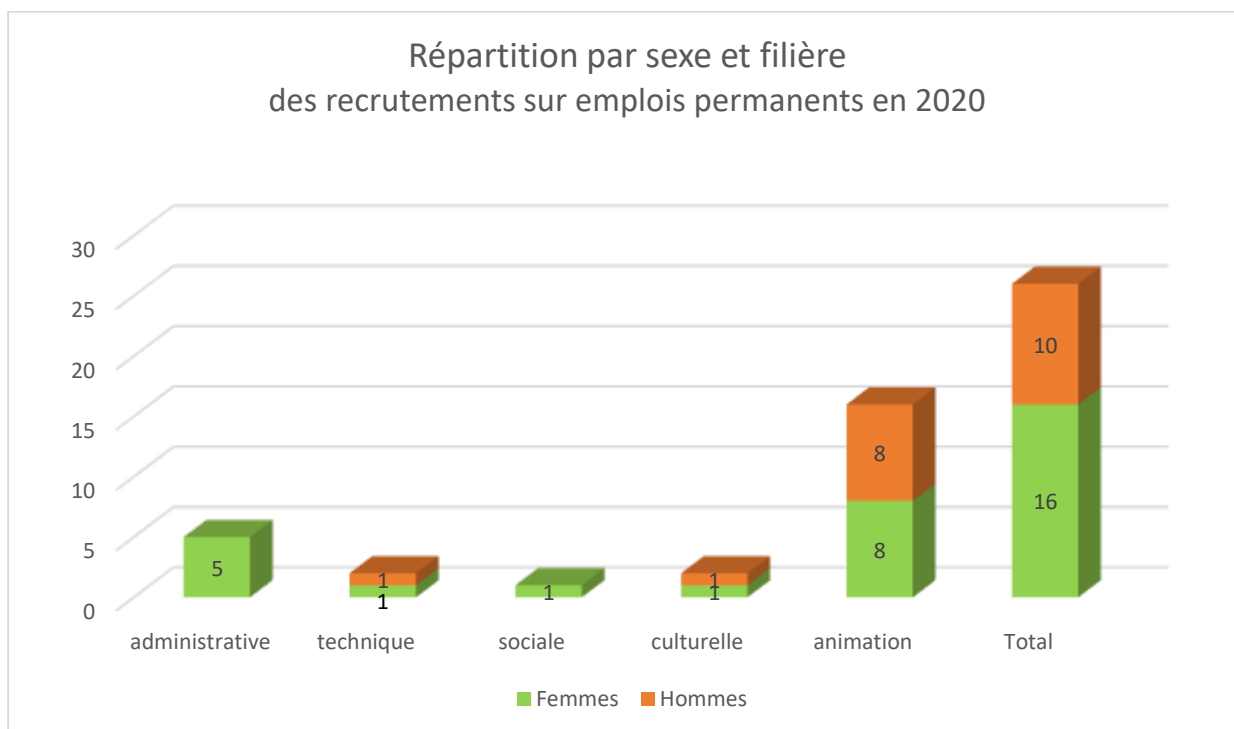
La filière technique à la Ville de Bègles est féminisée à 73,8% (emplois d'entretien des locaux dans les écoles essentiellement). Ce taux n'est plus comparable avec celui observé au niveau national (59%).

## 5 - Recrutements

Répartition des recrutements sur des postes permanents en 2020

Catégories	Titulaires			Contractuels			Total			% Femmes	% Hommes
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total		
Catégorie A											
Catégorie B					1	1		1	1		100%
Catégorie C	4	1	5	12	8	20	16	9	25	64%	36%
<b>Total général</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>12</b>	<b>9</b>	<b>21</b>	<b>16</b>	<b>10</b>	<b>26</b>	<b>62%</b>	<b>38%</b>

**En 2020, 62% des recrutements sur des postes permanents sont des femmes**



**Près des 2/3 des recrutements ont concerné la filière animation en raison :**

- d'un taux élevé de turn over dans cette filière
- d'une augmentation du nombre d'enfants accueillis dans les écoles

## 6 - Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

**Concilier vie professionnelle, vie personnelle et familiale est 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 79% de femmes.

**Le Compte Epargne Temps :**

CET ouverts au 31/12/2020	A		B		C		Ensemble	
	F	H	F	H	F	H	F	H
Nombre d'agents	8	4	11	6	52	14	71	24
Nombre de jours épargnés	105	75	198	41	482	102	785	218
Nombre de jours moyen	13	19	18	7	9	7	11	9

**Le nombre total de jours épargnés en 2020 est de 1004 jours pour un nombre moyen de 10,5 jours**

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.

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

Filière	Cat	Cadre d'emplois	Femmes	Hommes	Total
Administrative	B	Rédacteurs	1		1
	C	Adjoint administratifs	3		3
Technique	C	Adjoint techniques	5		5
Culturelle	A	Bibliothécaires	1		1
Animation	C	Adjoint d'animation	4		4
Sociale	C	ATSEM	1		1
	C	Auxiliaires puéricult.	1		1
<b>Total</b>			<b>16</b>	<b>-</b>	<b>16</b>

**8 agents féminins bénéficient d'un temps partiel de droit  
8 travaillent à temps partiel sur autorisation**

- 3,2% des agents de la Ville travaillent à temps partiel au 31/12/2020.
- Le temps partiel est exclusivement demandé par des femmes.
- 90% des temps partiels sur autorisation ont été accordés.

- **Répartition par catégorie des congés de paternité en 2020 (titulaires et contractuels)**

Catégorie	Nombre agents	Droit en jours	Nb jours pris
A	2	22	22
B			
C			
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>22</b>	<b>22</b>

- **Congés d'une durée égale ou supérieure à 6 mois au 31 décembre 2020**

#### Congés familiaux

1 agent féminin de la Ville est en position de

- congé parental

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

- congé de présence parentale
- congé d'adoption
- congé de proche aidant

Les agents féminins en situation de grossesse peuvent bénéficier d'un aménagement horaire à partir du 3<sup>ème</sup> mois sur la base d'une heure par jour.

Après le congé de maternité, des mesures sont prises pour favoriser la poursuite de l'allaitement à la demande des agentes.

#### Agents en disponibilité

- Pour convenances personnelles :  
14 agents de la Ville sont dans cette position administrative au 31/12/2020 (dont 8 femmes et 6 hommes).
- Pour raison familiale :  
1 femme

- **Aides et prestations versées aux agents en 2020**

#### 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 2020**

	F	H
Nombre bénéficiaires	14	4
Prestations versées	<b>9 245 €</b>	<b>1 975 €</b>
Montant moyen / bénéficiaire	<b>660 €</b>	<b>141 €</b>

\* *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'évènements 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 2020 s'élève à 134 000 €.

## 7 - Prévention, santé, bien-être au travail

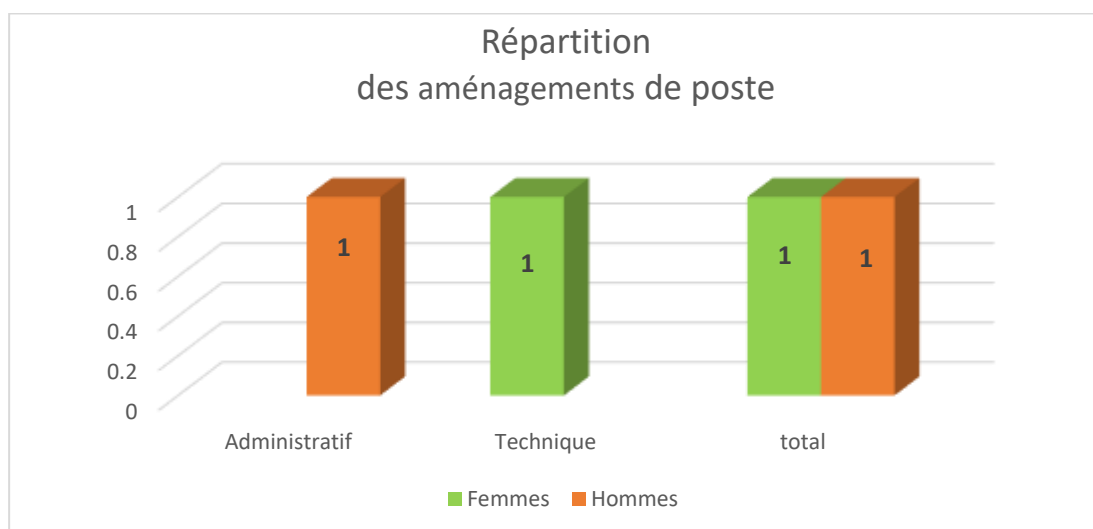
Fin 2013, la Ville de Bègles a mis en place un service Prévention et Santé au Travail en relation avec la médecine préventive, le conseiller de prévention organise les aménagements nécessaires au maintien dans l'emploi des agents.

- **Aménagements des postes de travail réalisés en 2020**

Secteur d'activité	Femmes	Hommes	Total
Administratif	0	1	1
Technique	1	0	1
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>

2 agents ont bénéficié d'un aménagement de poste en 2020

**soit 0,26 % de l'effectif féminin  
et 0,76 % de l'effectif masculin**





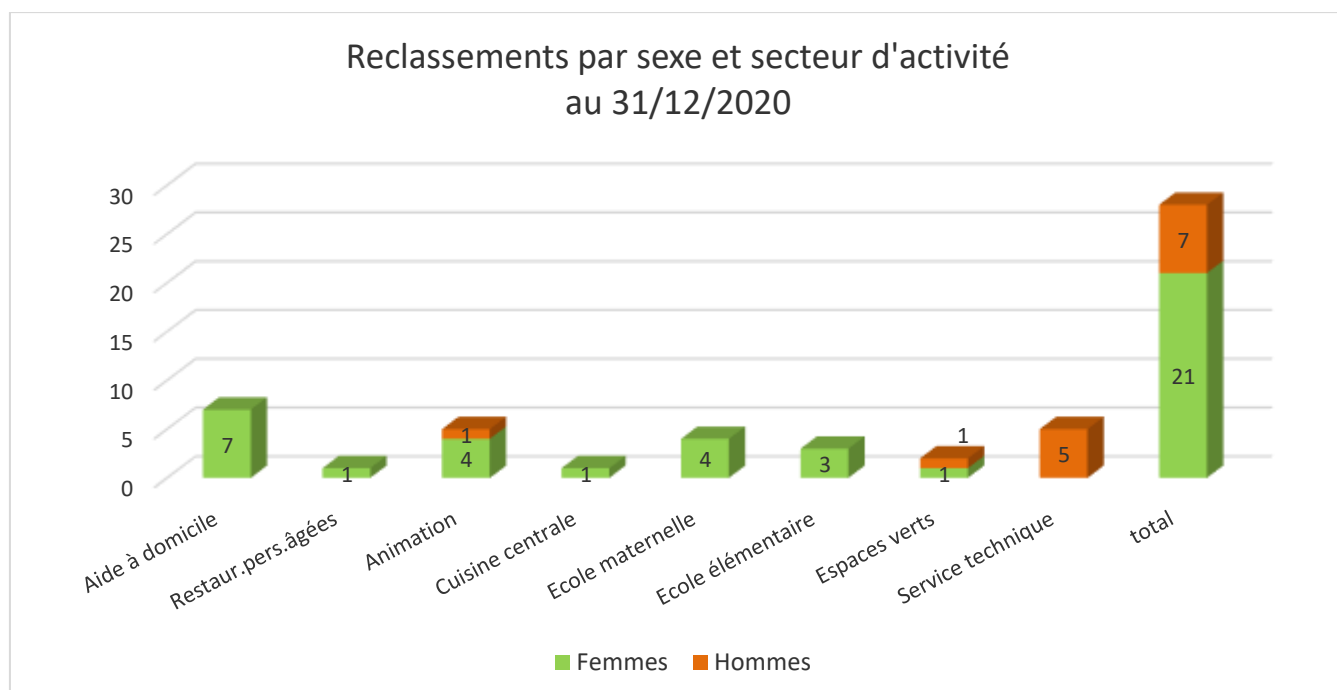
- **Reclassement des agents reconnus inaptes à leurs fonctions :**

Secteur d'activité d'origine	Nombre d'agents reclassés			
	Présents au 31/12/2020		dont reclassés en 2020	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Aide à domicile	7		1	
Restaurants clubs pers.âgées	1			
Animation	4	1		
Espaces verts	1	1		
Cuisine centrale	1			
Ecole maternelle	4			
Ecole élémentaire	3		2	
Service technique		5		
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>-</b>

**3/4 des agents reclassés sont des femmes.**

Les femmes reclassées représentent 4,1% du total des agents, les hommes 1,4%

5,6% du personnel féminin sont reclassés (5,3% des agents masculins).



- **Accidents de travail**

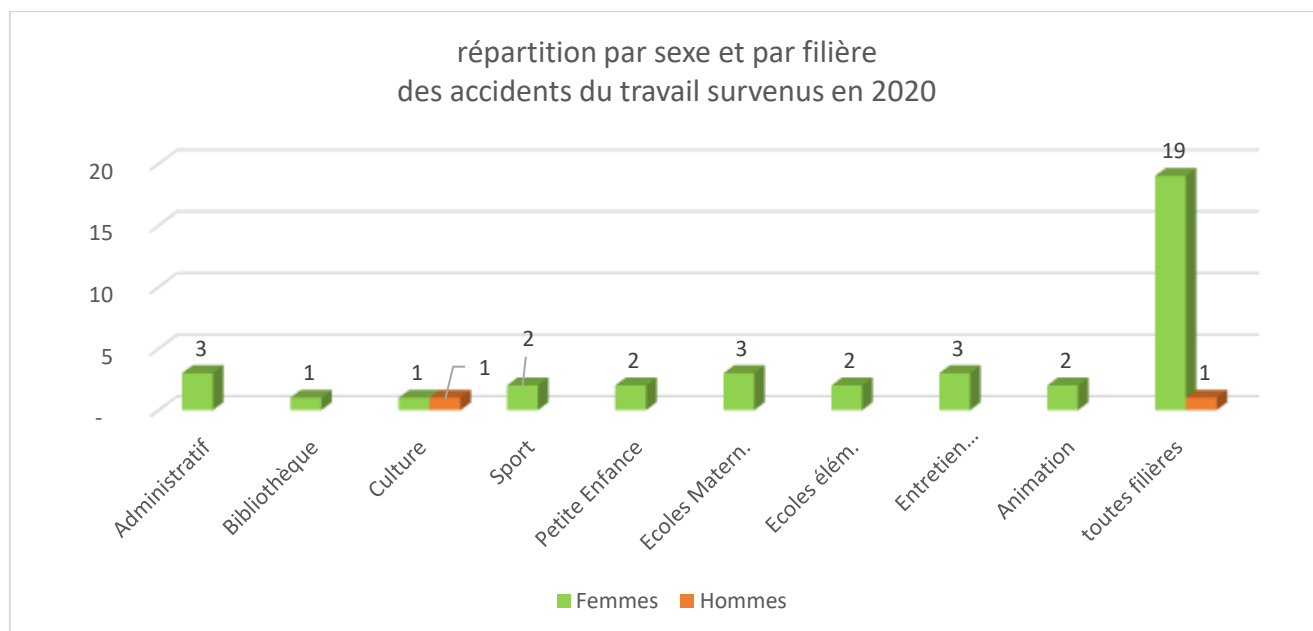
En 2020, 20 agents de la Ville ont déclaré un accident du travail reconnu imputable au service (dont 5 accidents de trajet). Ont été concernés **19 femmes et 1 homme**.

Secteur d'activité	Femmes	Hommes	total
Administratif	3		3
Bibliothèque	1		1
Culture	1	1	2
Sport	2		2
Petite Enfance (crèches (haltes garderies)	2		2
Ecoles maternelles	3		3
Ecoles élémentaires	2		2
Entretien et restauration	3		3
Animation	2		2
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>1</b>	<b>20</b>

En 2020, les accidents de travail concernent 4 % du total des agents.

5,3 % de femmes ont été victimes d'accident du travail contre 0,8 % d'hommes,

**75% des accidents de travail sont survenus en service  
et 25% sur le trajet domicile/travail**

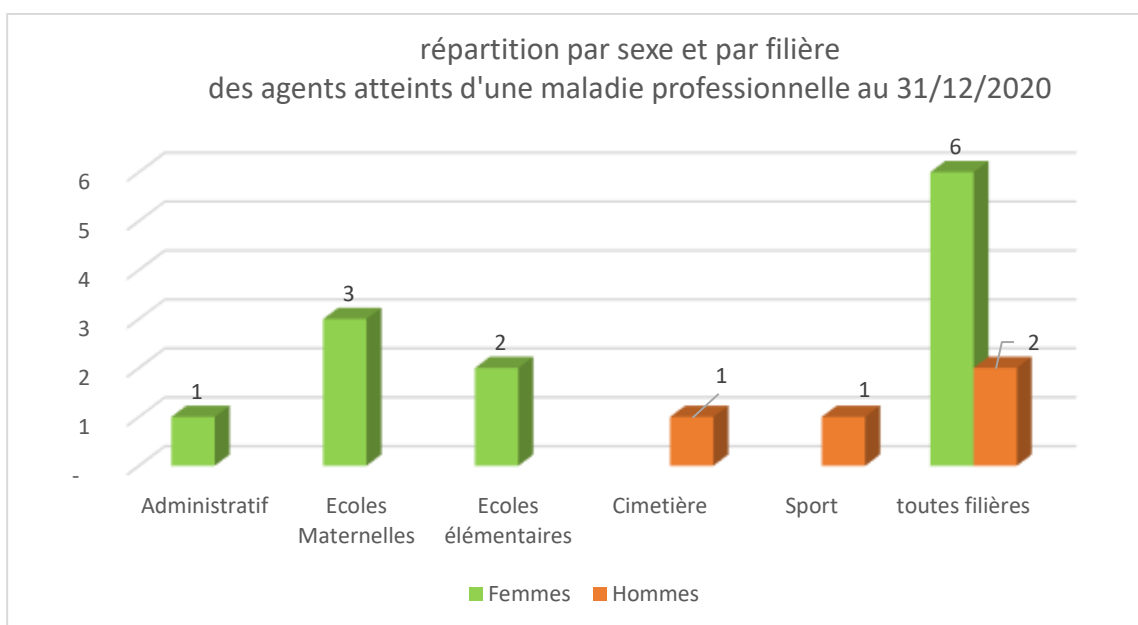


- **Maladies professionnelles**

En 2020, 6 agents de la Ville, **dont 6 femmes**, ont une pathologie imputable au service

<i>Secteur d'activité</i>	Agents atteints d'une maladie professionnelle reconnue			dont maladies professionnelles reconnues en 2020		
	F	H	Total	F	H	Total
Administratif	1		1			
Ecoles maternelles	3		3			
Ecoles élémentaires	2		2			
Cimetière		1	1			
Sport		1	1			
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

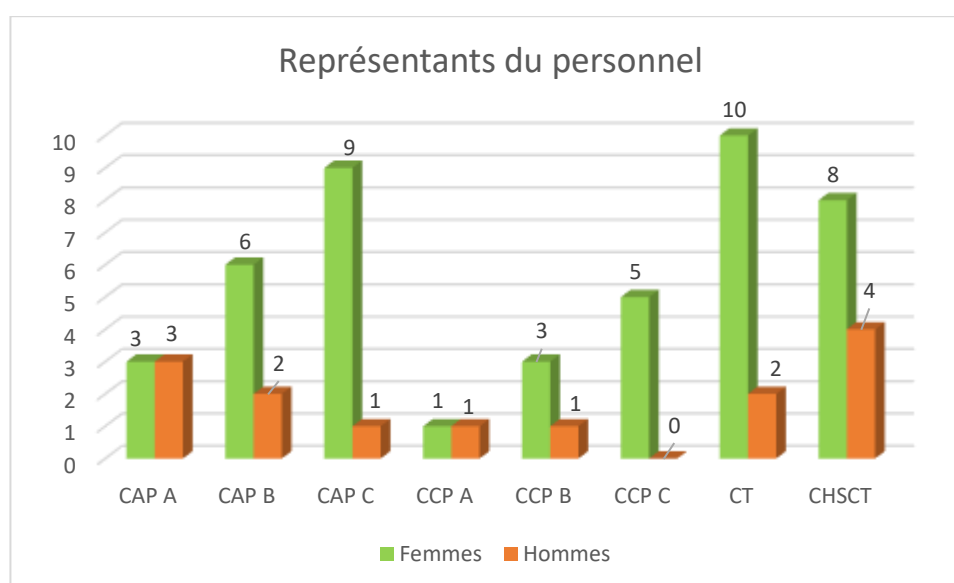
**3 demandes  
sont en cours d'instruction**



**100 % des demandes de reconnaissance de maladie professionnelle  
en cours émanent d'agents féminins reclassés**

## 8 - Instances représentatives du personnel

Représentants du personnel - Titulaires et suppléants			
Instances	Femmes	Hommes	Total
Commission Administrative Paritaire A	3	3	6
Commission Administrative Paritaire B	6	2	8
Commission Administrative Paritaire C	9	1	10
Commission Consultative Paritaire A	1	1	2
Commission Consultative Paritaire B	3	1	4
Commission Consultative Paritaire C	5	0	5
Comité Technique	10	2	12
CHSCT	8	4	12
<b>TOTAL</b>	<b>45</b>	<b>14</b>	<b>59</b>



La part des femmes représentantes du personnel aux instances statutaires (Commissions Administratives Paritaires, Commissions Consultatives, Comité Technique, Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail) est proportionnelle à l'effectif féminin

**76 % des représentants sont des femmes**

## 9 - Rémunérations

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.

D'autres éléments peuvent expliquer les écarts constatés : astreintes effectuées essentiellement par des hommes.

D'autre part, l'inaptitude physique touche en majeure partie les agents féminins de catégorie C dans notre collectivité, ce qui génère une baisse de rémunération.

- **Salaire net moyen par catégorie et par sexe**

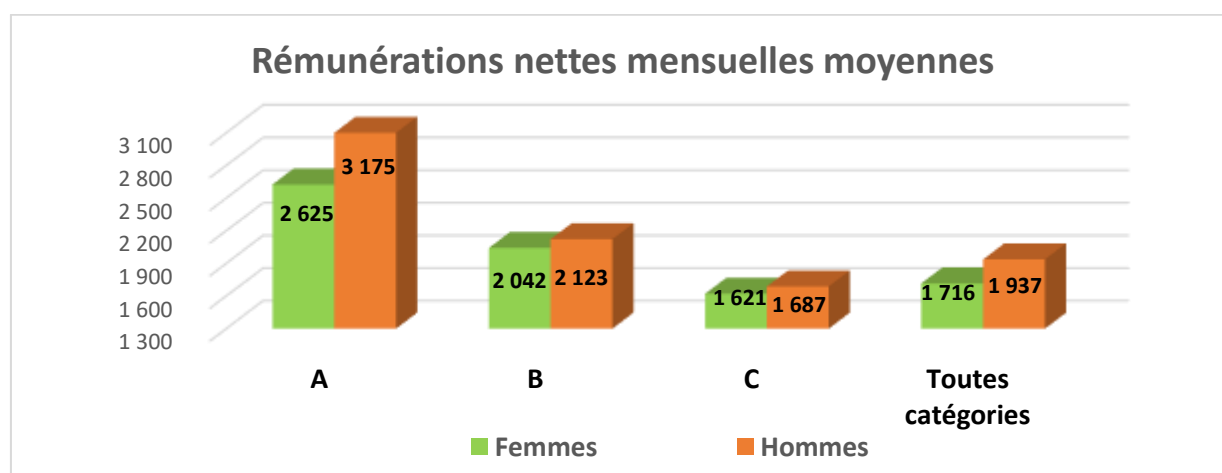
Moyenne des salaires nets versés en 2020 aux agents titulaires et contractuels présents au 31/12/2020				
Catégories hiérarchiques	Femmes	Hommes	Ecarts rémunération F / H	Salaire net moyen
A	2 625 €	3 175 €	-17,3%	2 861 €
B	2 042 €	2 123 €	-3,8%	2 072 €
C	1 621 €	1 687 €	-3,9%	1 636 €
<b>Toutes catégories</b>	<b>1 716 €</b>	<b>1 937 €</b>	<b>-11,3%</b>	<b>1 789 €</b>

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

Le niveau moyen de rémunération des femmes est inférieur de **11,3 %** à celui des hommes. L'âge et l'ancienneté dans le poste (en Catégorie A notamment) sont des éléments explicatifs de cet écart. En 2021, une étude plus fine permettra de trouver des solutions ciblées et adaptées aux distorsions.

Cet écart est supérieur à l'écart moyen dans la FPT entre les hommes et les femmes qui s'élevait à 9,2 % en 2018 (*source INSEE*)

Par rapport à 2019, l'écart diminue en catégorie B et C mais se creuse de 1,8 points en catégorie A



- **Salaire net moyen par décile**

	<b>Salaire net moyen</b>	<b>1<sup>er</sup> décile</b> (10% des agents ont eu en 2020 <u>un salaire net inférieur</u> au montant ci-dessous)	<b>9<sup>ème</sup> décile</b> (10 % des agents ont eu en 2020 <u>un salaire net supérieur</u> au montant ci-dessous)
Femmes	1 716 €	1 306 €	2 105 €
Hommes	1 937 €	1 310 €	2 594 €
<b>Ecart femmes / hommes</b>	<b>-11,4 %</b>	<b>-</b>	<b>-18,8%</b>

Le tableau ci-dessus montre que l'écart de salaire entre les femmes et les hommes est nul **pour le dixième des salaires les plus bas** mais atteint **18,8 % pour le dixième des salaires les plus élevés.**

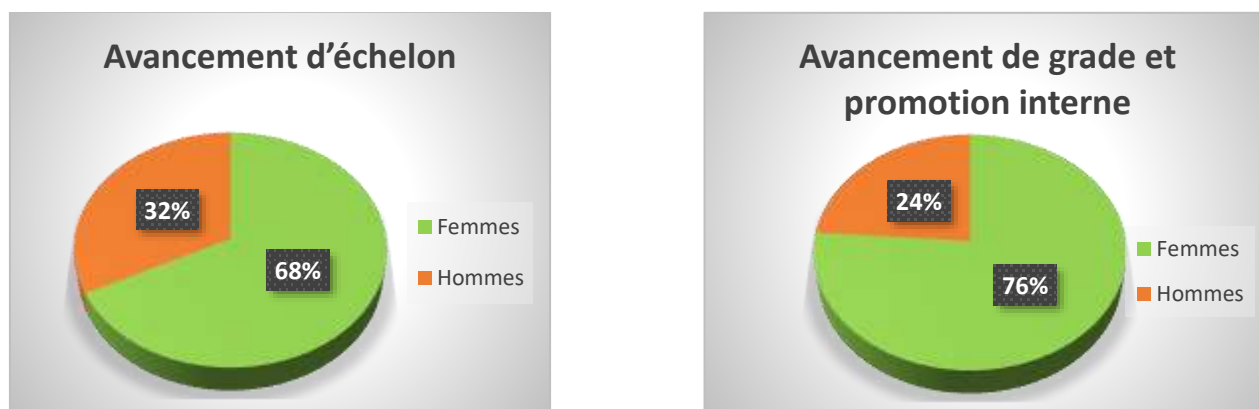
## 10 - Promotions et avancements

Répartition des avancements en 2020 :

Avancements 2020	Femmes	Hommes
Avancement d'échelon	100	48
Avancement grade	31	8
Promotion interne	1	2

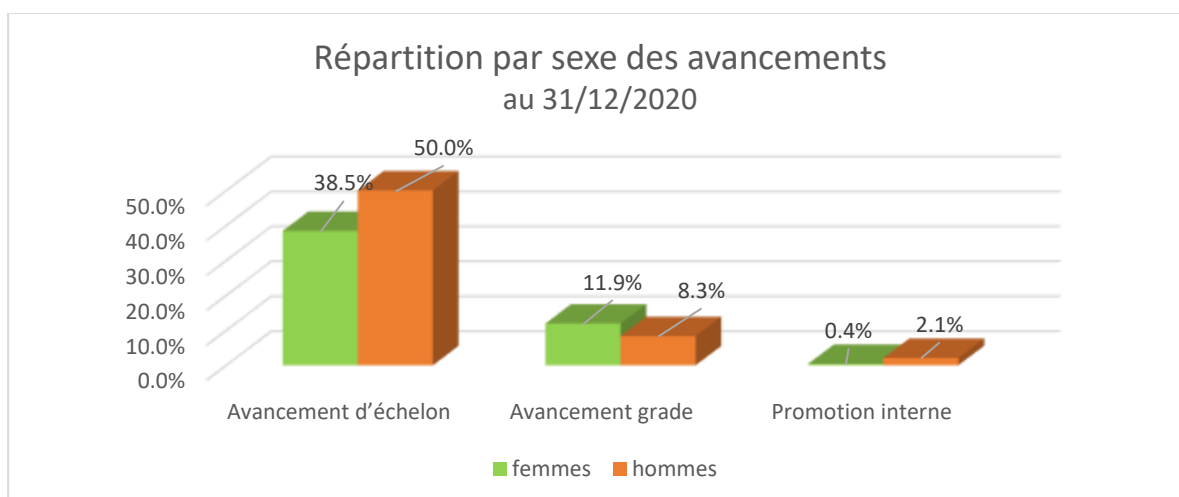
En 2020, 38,5% des agents féminins titulaires et 50% des agents masculins ont bénéficié d'un avancement d'échelon.

Les avancements de grade et promotions internes ont concerné 12,3% des femmes et 10,4% des hommes.



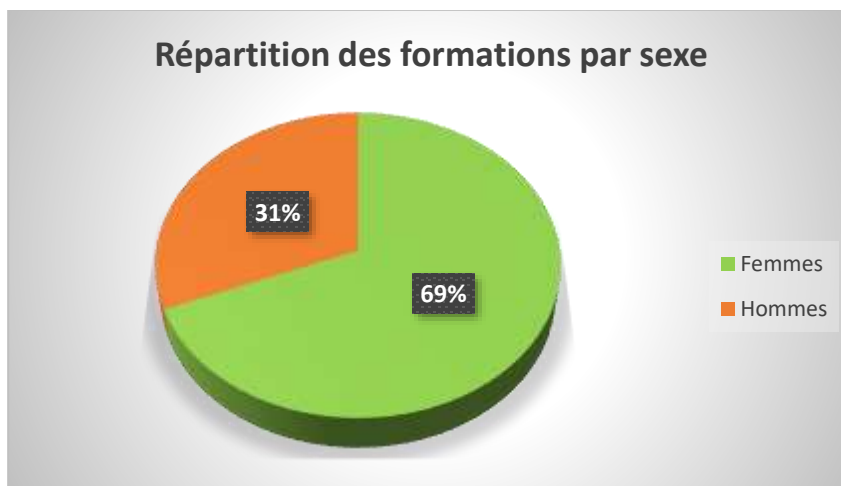
Les avancements d'échelon ont légèrement moins bénéficié aux femmes en 2020  
Ils sont répartis à 68% pour les femmes et à 32% pour les hommes

Les avancements de grade ont été plus équilibrés avec  
76% de promotions pour les femmes qui représentent 74,2% de l'effectif



## 11 -Formation

En 2020, sur 194 agents qui ont suivi une ou plusieurs formations, 155 sont des femmes (80 %) et 39 des hommes (20 %)



**41,2% des femmes et 29,8% des hommes de la collectivité ont suivi une formation en 2020** pour un nombre moyen de 2 jours pour les femmes et 0,9 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). Il s'est fortement accentué avec les cycles de mutualisation des espaces verts-propreté et du pôle technique essentiellement constitués d'agents masculins.

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).

**Ces modes de représentation influent sur les recrutements** avec une pénurie de candidatures masculines pour certains métiers.

**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. Une inégalité persiste cependant sur les niveaux de rémunération (en défaveur des agents femmes) qui réinterroge notre dispositif indemnitaire, notamment pour les agents précaires en majorité féminins.

Pour favoriser 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 afin d'améliorer certains indicateurs**

## 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)

Dans le cadre du Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi, A.DE.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 , d'Arcins Environnement Service (opérations de mise en situation professionnelle des participants du PLIE), du CCAS de Bègles ,du Centre Social l'Estey (opération Référent), de la communauté de communes de Montesquieu (opération Référent et mobilisation des employeurs), d'A.DE.L.E. (opérations de coordination, d'animation territoriale, d'ingénierie, de mobilisation des employeurs, de découvertes initiation de métiers et développement de compétences) et de l'INSUP (opérations Référent et Levée des freins).

En 2020, le PLIE a contribué à l'accompagnement vers l'emploi de 539 participants : 64% étaient des femmes.

Dans ce contexte, A.DE.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.DE.L.E. permet à chacun d'intégrer l'égalité dans ses pratiques professionnelles.

Depuis 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.

Un comité de pilotage en présence les directions d'A.DE.L.E., de la MDSI de Bègles, Remue-Méninges, le C.C.A.S. de Bègles et le délégué du préfet s'était réuni le 06/02/2020 dans l'optique de définir la programmation 2020.

Au vu de la situation sanitaire, la démarche a été suspendue sur l'année 2020.  
Les échanges de pratiques et l'assemblée plénière animés par ALIFS n'ont pu se tenir sur l'année.

Le club d'entreprises est 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 depuis 2017.

Un temps d'échange mensuel est réservé pour évoquer toute situation de discrimination éventuellement rencontrée dans le cadre de réunions avec les référentes et chargées de relations entreprises du PLIE.

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 2017*, l'INSEE comptabilise à Bègles une population de 28 601 habitants<sup>2</sup> dont 15 255 femmes et 13 346 hommes. La population féminine de la Ville reste supérieure à la population masculine.

La population a atteint un relatif équilibre chez les 0 à 14 ans (2 453 filles contre 2 397 garçons). Les femmes vieillissent mieux que les hommes puisqu'on relève chez les 65 ans et plus, 3 041 femmes pour 1 919 hommes.

Le taux de chômage des femmes (15,2%) et des hommes (15,4%) est équivalent. On notera qu'au niveau régional 14,1% des femmes sont au chômage pour 12,7 % d'hommes.<sup>3</sup>

A Bègles, le salaire net moyen horaire est de 12.4 euros pour les femmes et de 14.2 euros pour les hommes.

La composition des familles fait apparaître que le nombre de femmes seules avec enfant s'élève à 1 500 personnes (81 %) alors que celui des hommes seuls avec enfant se limite à 350 (19%). Par comparaison, au niveau régional, 80,3% des parents isolés sont des femmes.<sup>4</sup>

## Action municipale

### Composition du conseil municipal

A Bègles, Monsieur le Maire est entouré de treize adjoints (7 femmes et 6 hommes) et 22 conseillers (10 femmes et 11 hommes).

On notera que Bègles fait figure de ville pionnière dans le domaine de l'égalité puisque Madame Simone Rossignol a tenu la fonction de maire de la commune pendant 13 ans (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 19,8% des maires, 39,5% des députés et 34,8% des sénateurs de France.

### Education

A l'école maternelle, les garçons scolarisés entre 2 et 5 ans sont plus nombreux que les filles : 71,8% de garçons contre 66,7% de filles.

---

<sup>3</sup> Source INSEE Nouvelle Aquitaine – 2017.

<sup>4</sup>

A l'école primaire, les écarts diminuent : 96,8% (garçons) contre 94,2% (filles). Au collège, le taux de scolarisation des garçons (97,8%) est plus faible que celui des filles (98,6%). La tendance s'inverse à nouveau au lycée avec 96,2% de garçons contre 94,4% de filles.

En ce qui concerne la population étudiante, on retrouve un écart de plus de 6 points entre le taux de scolarisation des garçons (51,4%) et celui des filles (57,8%).

### **Taux de scolarisation filles/garçons à Bègles en 2017 :**

Niveau de scolarité	filles	garçons
Maternelle	66,7 %	71,8%
Elémentaire	94,2%	96,8%
Collège	98,6%	97,8%
Lycée	94,4%	96,2%
Université	57,8%	51,4%

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.

La Ville organise par ailleurs au centre nautique municipal « les bains » une journée « Forme et Femmes » qui constitue un temps privilégié pour la pratique des disciplines sportives et de bien-être. Un accompagnement du service de la Petite Enfance et du CENSO permet de prendre en charge la garde des enfants pendant cette journée. Dans le cadre de cette manifestation, des ateliers sont proposés sur le thème de la diététique, du bien manger.

### **Culture**

Les statistiques ci-dessous montrent que l'accès à la culture, pour soi ou pour sa famille, relève essentiellement d'une initiative féminine.

Du côté de la programmation, on note une réelle avancée pour l'égalité dans le fait que les femmes largement représentées au service de la culture de la commune apportent un soutien actif au cirque de création, domaine traditionnellement masculin.

Le service culture de la Ville a d'ailleurs obtenu en 2020 le « bonus équité » lancé par la Région en défendant le fait qu'il comprend une équipe majoritairement féminine et qu'il soutient un grand nombre d'artistes femmes au sein de sa saison culturelle.

En effet, l'activité culturelle dans notre commune est portée par l'association CREAC dont le Conseil d'Administration et l'équipe sont majoritairement féminins.

Les personnes qui travaillent pour le CREAC sont également en majorité féminines puisque, sur 12 postes occupés au sein de cette structure, 9 le sont par des femmes.

Le CREAC défend, dans son projet artistique, le soutien au Cirque de Création tant en diffusion qu'en aide à la création (coproduction et résidences) et qu'à l'échelle européenne, il demeure encore rare qu'une équipe de direction exclusivement féminine soutienne cette esthétique.

En effet, au cœur de l'association Territoire de Cirque, la majorité des structures ont à leur tête un homme. Le CREAC a donc cette particularité d'être constitué de femmes et de collaborer, sur le territoire de la Nouvelle Aquitaine, essentiellement avec des lieux qui défendent le cirque et qui sont dirigés par des hommes : les deux PNAC aquitains (Boulazac et Nexon), les projets cirque de Biscarrosse, Saint André de Cubzac ou encore la Coupe d'Or sont tous dirigés par des hommes.

Le CREAC accueille les projets 100% féminins. « Portés de femmes » de Cartons Production a été programmé dès sa création en février 2018, « M.A.I.S.O.N » de la compagnie Scm a été accueilli en diffusion en novembre 2019.

L'association apporte son soutien (résidence, aide à la coproduction) à la compagnie L'oubliée, le travail de Raphaëlle Boitel étant en ce sens exemplaire.

D'autre part, les scènes musicales ont été cette année exclusivement féminines, puisque ont été mis en lumière à l'Espace Jean Vautrin deux groupes féminins issus de la scène « chanson française » montante : la chanteuse parolière Fredda en Janvier 2020, ainsi que le duo de sœurs « Comme John » qui était programmé en mars. Mami Chan qui apporte une couleur singulière à ce programme, a été retenue pour son répertoire de comptines japonaises aux tous petits de 1 à 4 ans.

Le travail du CREAC se développe également de façon intense en médiation. C'est une autre femme qui porte ce projet et qui a développé, entre autres travaux, la Circo-Mobile, un spectacle immersif sur le cirque de création. Ce n'est pas un hasard si, là-encore, la commande a été passée à une femme pour créer l'œuvre en question. Il s'agit de Cécile Léna qui développe, pour cette Circo Mobile, la vie d'une artiste circassienne imaginaire, Columbia, dont la vie est inspirée d'artistes contemporaines féminines comme Chloé Moglia ou encore Chloé Duvauchel

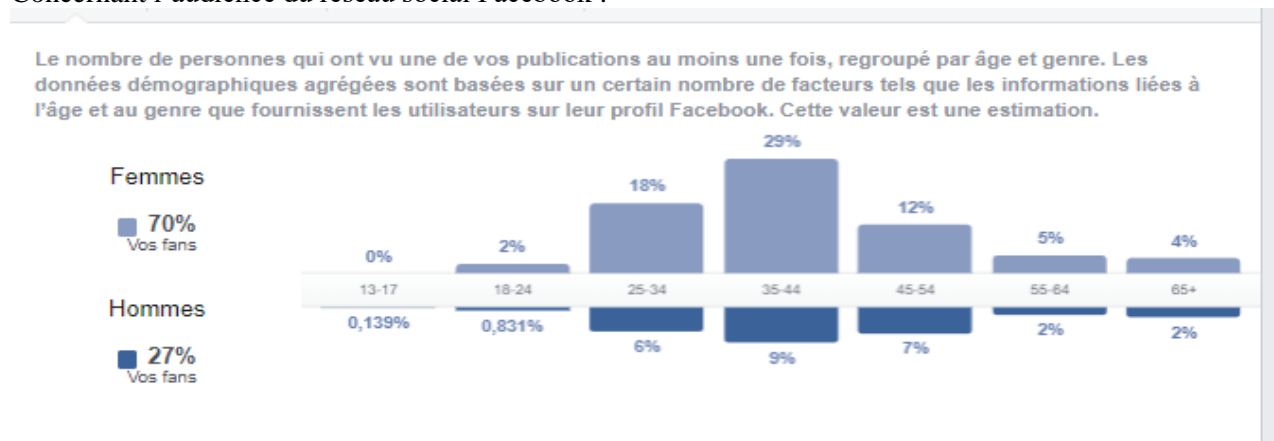
## Fréquentation des lieux culturels béglais en 2020

### ▪ *La bibliothèque*

Les lecteurs de la bibliothèque à partir de 18 ans se répartissent de la manière suivante :

- 71,5% de femmes
- 28,5 % d'hommes

Concernant l'audience du réseau social Facebook :



### ▪ *Le spectacle vivant*

Une étude a été réalisée à partir des publics qui ont commandé des places de spectacle via les plateformes de vente. Il en ressort que 34.4 % des personnes qui ont commandé des places sont des hommes et 65.6% des femmes.

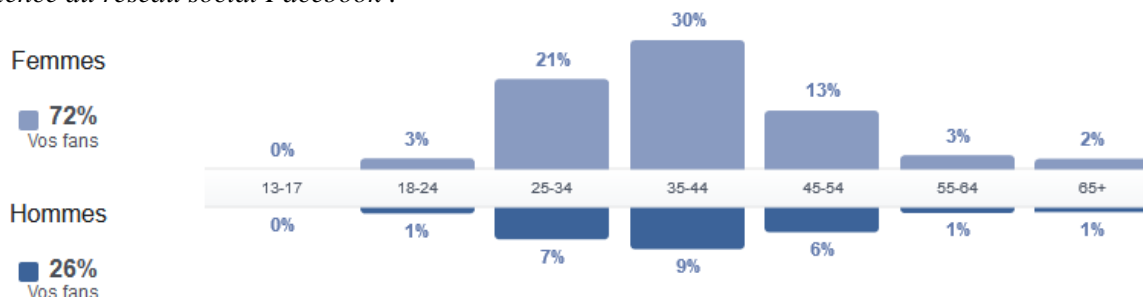
Cette étude ne prend que partiellement en compte les réservations au guichet et ne tient pas compte des réservations de structures.

Une étude a également été effectuée à partir du fichier « bénévoles » de la saison culturelle :

- Total des bénévoles : 128
- Nombre d'hommes : 27, soit 21%
- Nombre de femmes : 101, soit 79%

On remarque une nette importance du bénévolat chez les femmes par rapport aux hommes

*Audience du réseau social Facebook :*



#### ▪ *Le musée*

Audience Facebook :

- 58% de femmes / 39% d'hommes = nombre de personnes qui ont vu une de nos publications au moins une fois
- 59% de femmes / 39% d'hommes = personnes abonnées à la page du musée
- 62% de femmes / 36% d'hommes = nombre de personnes pour qui du contenu de notre page s'est affiché sur l'écran

On peut noter une large audience du public féminin sur les réseaux, ce qui est cohérent avec les informations données par le listing de diffusion du Musée, comprenant les amis du musée et les artistes (newsletter) :

- 59,49% de femmes
- 40,51% d'hommes

#### ▪ *La Maison Municipale de la musique*

L'enseignement musical est dispensé par 15 professeurs dont 7 femmes et 8 hommes

56,4% des élèves sont des filles qui sont majoritaires dans les cours d'accordéon, de piano, de clarinette, de violon et violoncelle

Les 43,6 % d'élèves masculins sont plus nombreux dans les cours de trompette, percussion, trombone et saxophone

## 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 dans 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 2020, sur 801 adhérents 62% sont des femmes. Plus de 80% 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 (les 3 quarts des participants à la Ludothèque sont des femmes).
- **Les Ateliers santé** : marche, gym douce, gym cardio et fitness (98% des inscrits sont des femmes). Ces ateliers sont mis en place pour leur permettre d'accéder plus facilement à une activité sportive adaptée, de bien-être, favorisant l'équilibre psychique et physique pour une meilleure santé au quotidien.
- **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, gratuites, du CIDFF (Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles) : 69% des personnes accueillies en 2020 sont des femmes, 58% des problématiques traitées lors de ces permanences concernent les violences conjugales et intrafamiliales ou 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'une d'elles a été embauché en contrat à durée déterminée, dans une logique de travail de résorption de l'emploi précaire, notamment pour le public féminin.
- **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). Les compétences et réalisations de ce groupe ont été mises en valeur à l'occasion des fêtes de fin d'année 2020, par l'exposition en mairie du sapin de Noël « géant » constitué de pièces de laine faites « main » au crochet.



Cette programmation d'ateliers et d'actions a cependant été amputée en 2020, en raison de la crise sanitaire qui a touché la France. Malgré la suspension des activités durant plusieurs mois, dès que celles-ci ont pu reprendre, dans le respect des mesures sanitaires, le Centre Social a accueilli essentiellement des femmes, se positionnant comme un levier à la lutte contre l'isolement.

**Le Centre Communal d'Action Sociale** a pour mission, conformément à l'article L123-5 du Code de l'Action Sociale et des Familles, d'animer « *une action générale de prévention, de développement social dans la commune, en lien étroit avec les institutions publiques et privées. Il peut intervenir sous forme de prestations remboursables ou non remboursables* ».

En réponse aux besoins sociaux de la population, le C.C.A.S. met en œuvre une action sociale générale et des actions spécifiques auprès de la population ainsi que de lutte contre les exclusions. « *notamment de ceux des familles, des jeunes, des personnes âgées, des personnes handicapées et des personnes en difficulté* ».

En matière de soutien à la politique d'intervention an matière d'égalité hommes-femmes, le C.C.A.S. développe notamment deux actions:

- La mise en place de **permanences juridiques gratuites hebdomadaires du CIDFF (Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles)** : 68% des personnes accueillies en 2020 sont des femmes, 41% des problématiques traitées lors de ces permanences concernent les violences conjugales et intrafamiliales ou le droit de la famille (divorce et/ou séparation, garde d'enfants ...) et la santé, la maternité et la vie relationnelle.
- Le renforcement des **aides en matière de lutte contre la précarité menstruelle**, pour les femmes et les jeunes filles. Dès 2021, un budget spécifique sera alloué à ce projet.

## **Orientations 2021**

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 doit reposer, comme le précise la loi du 4 août 2014, sur une approche intégrée, et la prévention de toutes les formes de sexisme et de discrimination envers les 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.

Il conviendra d'enrichir les actions externes déjà menées, par d'autres initiatives possibles sur le prochain exercice budgétaire visant par exemple à :

➤ **Penser et intégrer la mixité, l'égalité femmes/hommes dans tous les aménagements publics dès les premières réflexions et esquisses du projet :**

- aménagement d'aires de jeux
- aménagement de loisirs /sportifs type city stade
- aménagement d'espaces publics
- aménagement de crèches et d'écoles (cours de récréation)
- ...

Associer en amont les usagers, associations d'usagers, agents sur toutes les opérations structurantes du Plan Pluriannuel d'Investissement permettra à notre collectivité de mieux répondre aux besoins émergents et à ne pas créer d'effets d'éviction de certains publics.

➤ **Valoriser dans la politique éducative (périscolaire – centre de loisirs), toutes les actions de sensibilisation à la mixité et à la parité, dès le plus jeune âge**

La nouvelle organisation des services en 2021 (Direction déléguée à la continuité éducative, comprenant les services petite enfance/parentalité et enfance/éducation) aura pour but de rendre notre action plus efficace et pertinente en créant un continuum, une cohérence d'approches et de valeurs. Les personnels des crèches comme des écoles sont investis d'un rôle particulier auprès des enfants, quotidiennement, dans l'éducation à la citoyenneté, l'apprentissage de la mixité.

➤ **Interroger le genre, les critères sociétaux à travers l'évaluation des politiques publiques municipales.** Notre collectivité souhaite s'engager dans une démarche innovante, en matière de « budgets verts et solidaires ».

La Ville de Bègles a co-répondu en début d'année avec la Ville de Poitiers à un appel à projets national sur les « communs », afin de pouvoir bénéficier d'un accompagnement universitaire de premier plan (laboratoire du CNRS), compte tenu du caractère expérimental d'un tel cadre de gestion.

➤ **S'assurer de la mixité dans l'espace public**, en lien avec le GIP Médiation (s'assurer de l'absence de discriminations, de stigmatisations spatiales ou de harcèlement de rue)

La crise COVID a amplifié de façon générale le niveau de tensions, e phénomènes d'agressions envers les femmes dans les espaces publics comme privés, y compris au sein des organisations. Les collectivités publiques et associations protectrices des femmes jouent un rôle l'alerte, de prévention de premier plan. Il conviendra donc de renforcer considérablement notre vigilance et nos moyens d'agir, en action directe comme en lien avec nos partenaires associatifs (CIDFF, Maison des femmes, GIP Médiation...) et dans le cadre du CLSPD. Communiquer largement sur les dispositifs d'alerte, de signalement, de prise en charge est une voie d'action prioritaire.

➤ **Prêter une attention particulière à la politique de communication institutionnelle de la Ville (lutte contre les stéréotypes : valorisation de la mixité et de la parité)**

**Jouer un rôle de sensibilisation auprès de tous les publics**, à travers des événements ouverts à forts impacts (Quinzaine de l'égalité, à l'automne)