



EXTRAIT DU REGISTRE
DES DELIBERATIONS
DU CONSEIL MUNICIPAL

DOSSIER N° 7 :
RAPPORT SUR L'ÉGALITÉ
PROFESSIONNELLE ENTRE
LES FEMMES ET LES
HOMMES - ANNÉE 2022

Séance Ordinaire du 13 février 2024

Le Conseil Municipal de la Ville du BOUSCAT, dûment convoqué le 7 février 2024 par Monsieur le Maire, s'est assemblé au lieu Ordinaire de ses séances sous la présidence de Monsieur Patrick BOBET, le 13 février 2024.

Présents : Patrick BOBET, Gwénaél LAMARQUE, Emmanuelle ANGELINI, Jean-Georges MICOL, Philippe FARGEON, Mathilde FERCHAUD, Maël FETOUH, Françoise COSSECQ, Alain MARC, Marie Emmanuelle DA ROCHA, Nathalie SOARES, Alain GERARD, Bruno QUERE, Armelle ABAZIOU BARTHELEMY, Guillaume ALEXANDRE, Bérengère DUPIN, Daphné GAUSSENS, Thomas BURGALIERES, Grégoire REYDIT, Jonathan VANDENHOVE, Sarah DEHAIL, Xavier DE JAVEL, Damien ROUSSEAU, Didier PAULY, Jean-Jacques HERMENCE, Claire LAYAN, Patrick ALVAREZ.

**Nombre de Conseillers
en exercice : 35**

Membres présents : 27

Absent : 0

Excusés : 8

Excusés avec procuration : Sandrine JOVENE (à Alain MARC), Michel MENJUCQ (à Nathalie SOARES), Daniel BALLA (à Jean-Georges MICOL), Benjamin DUGERS (à Guillaume ALEXANDRE), Géraldine AUDEBERT (à Emmanuelle ANGELINI), Violette LABARCHEDE (à Maël FETOUH), Julie-Anne BROUSSIN (à Françoise COSSECQ), Maxime JOYEZ (à Patrick ALVAREZ).

Absent :

Secrétaire : Xavier DE JAVEL

CONSEIL MUNICIPAL DU 13 FÉVRIER 2024

DOSSIER N° 7 : RAPPORT SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES - ANNÉE 2022

RAPPORTEUR : Mathilde FERCHAUD

L'article 61 de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité entre les femmes et les hommes prévoit que les collectivités et établissements publics de plus de 20 000 habitants présentent devant l'organe délibérant, préalablement au débat sur le projet de budget, un rapport sur la situation en matière d'égalité femmes – hommes.

Les modalités et contenu de ce rapport ont été précisés par décret n° 2015- 761 du 24 juin 2015.

Il appréhende la collectivité comme employeur en présentant la politique ressources humaines en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il présente également les politiques menées par la commune sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

VU les articles L 2311-1-2 et D 2311-16 du CGCT,

VU la loi n° 2014-873 du 4 août 2014, et notamment son article 61, **VU** le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015,

Il est demandé au Conseil Municipal de bien vouloir :

Article unique : PRENDRE ACTE de la présentation du rapport sur la situation en matière d'égalité femmes–hommes préalablement aux débats sur le projet de budget pour l'exercice 2024.

ADOPTÉ À L'UNANIMITÉ :
35 voix POUR

Fait et délibéré le 13 février 2024

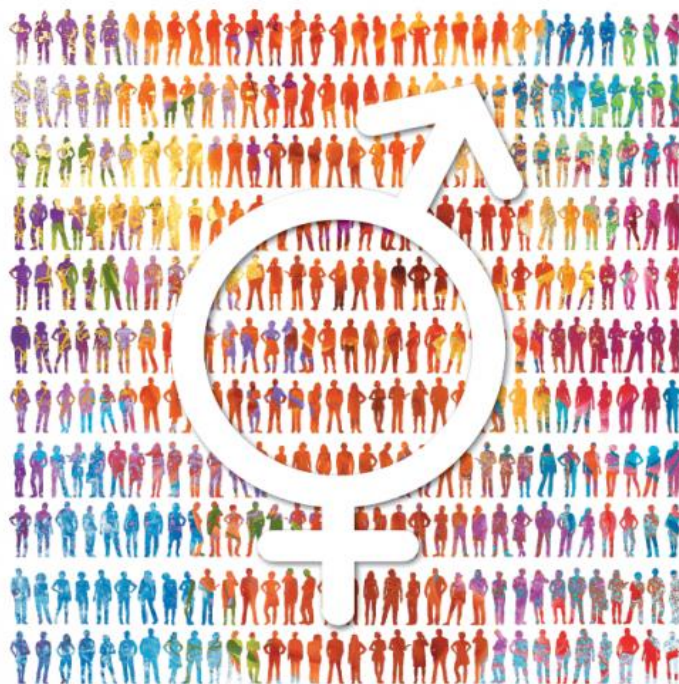
LE MAIRE,

Le/La secrétaire de séance,

Patrick BOBET

Xavier DE JAVEL

Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes



VILLE et CCAS DE LA COMMUNE DU BOUSCAT
Année 2024 – Données au 31 décembre 2022

PREAMBULE

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).*

Principales dispositions :

Les collectivités locales ont vu leurs obligations légales renforcées sur la question de l'égalité entre les femmes et les hommes. En effet, 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 l'obligation de réaliser un état des lieux des politiques menées sur cette thématique. Cet état des lieux doit être présenté au Conseil Municipal préalablement aux débats sur le projet de budget.

Aussi, le décret d'application n°2015-761 du 24 juin 2015 en précise le contenu en deux grandes parties :

- la **première partie est une photographie de l'année écoulée en matière d'égalité femmes hommes dans le champ des ressources humaines** de la Ville et du CCAS. Elle expose les données concernant la répartition des effectifs, le recrutement, la promotion, la rémunération, l'articulation entre vie professionnelle et personnelle, notamment au travers du temps de travail.
- la **deuxième partie synthétise les politiques municipales menées** en faveur de la cohésion sociale et de l'égalité entre les femmes et les hommes sur le territoire communal.

Il est donc proposé d'exposer, à l'occasion du conseil municipal, ce rapport d'analyse comparée.

SOMMAIRE

Partie 1 : La gestion des ressources humaines de la collectivité en matière d'égalité professionnelle

1.	- Répartition des effectifs	Pages 4 à 10
2.	- Les emplois fonctionnels	Page 10
3.	- Recrutements et départs	Page 11
4.	- Avancements et promotions	Pages 12
5.	- Temps de travail	Pages 13 à 16
6.	- Rémunération	Pages 17
7.	- Santé au travail	Pages 18 à 19
8.	- Formation	Page 20
9.	- Instances paritaires	Page 21

Partie 2 : Les politiques publiques municipales en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes sur le territoire communal

1.	Statistiques utiles à l'évaluation de l'égalité entre les femmes et les hommes sur le territoire communal	Page 22
2.	Participation à la quinzaine de l'égalité	Page 27
3.	Actions menées au sein des services municipaux en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	Page 29

Partie 1 : La gestion des ressources humaines de la collectivité en matière d'égalité professionnelle

Données retenues dans l'élaboration du rapport

- Date de référence : 01/01/2022 au 31/12/2022
- Périmètre des effectifs retenus : les agents en position d'activité tous statuts confondus, soit :
 - Les agents fonctionnaires et stagiaires de la fonction publique
(Sont exclus les agents en position de congé sans rémunération, de disponibilité pour convenances personnelles, de disponibilité d'office, de congé parental)
 - Les agents contractuels *(sur emplois permanents et non permanents)*

1 - La répartition des effectifs

Sur l'effectif global

L'effectif global de la collectivité du Bouscat (ville + CCAS) est de 451 agents au 31 décembre 2022, soit une progression maîtrisée de 1,35% comparativement à 2021 (445 agents).

On dénombre 336 femmes pour 115 hommes.

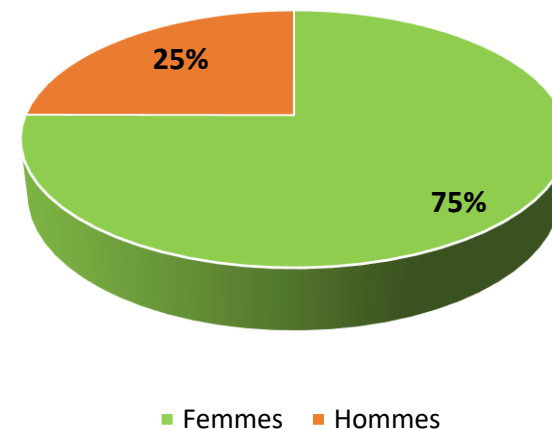
De ces chiffres, il ressort une représentation femmes-hommes en déséquilibre sur l'effectif global des agents de la collectivité.

Le Bouscat reste inscrit dans un schéma type d'une fonction publique très féminisée, confirmée par un taux de 75%.

Ce taux de féminisation reste supérieur à la moyenne nationale* qui est de 61% dans la fonction publique territoriale, 57% dans la fonction publique d'Etat, le versant le plus féminisé restant la fonction publique hospitalière avec 78%.

*source : direction générale de l'administration et de la fonction publique – édition 2022 rapport annuel sur l'état de la fonction publique – politiques et pratiques de ressources humaines – faits et chiffres 2020.

Répartition femmes/hommes
(tous statuts) Ville et Ccas

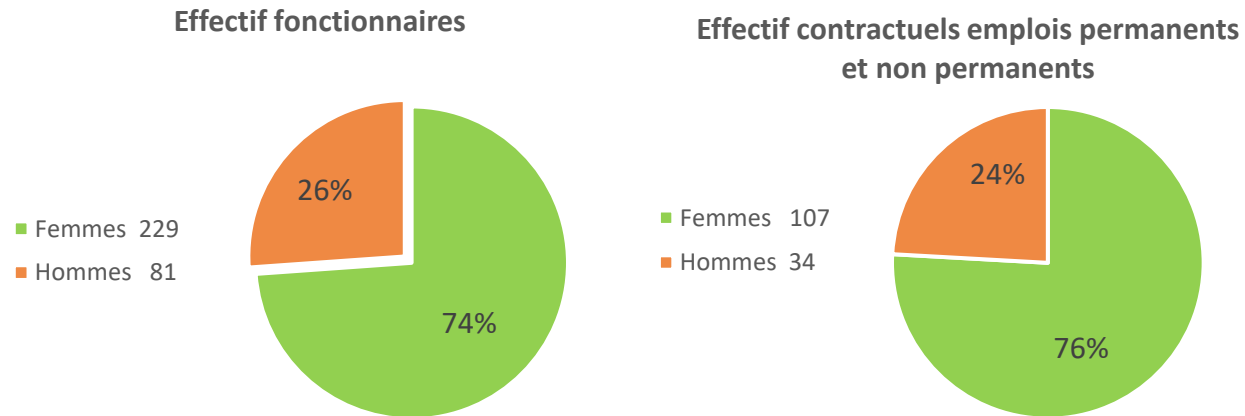


Répartition des effectifs par entité et statuts (451 agents)

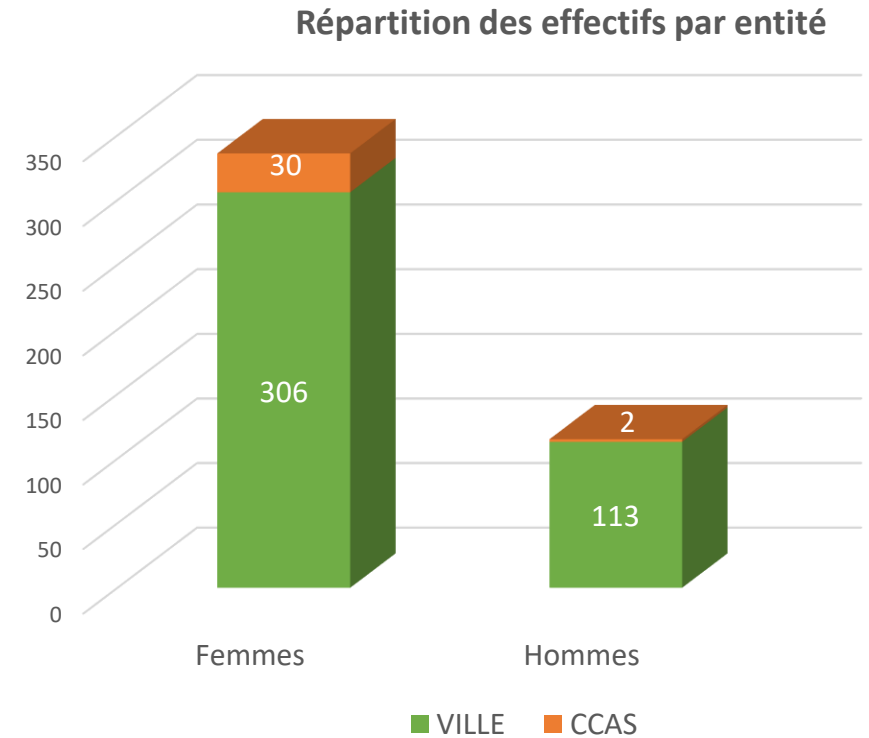
	Effectif global	Homme	Femme
Effectif tous statuts	451	115	336
Fonctionnaires (titulaires et stagiaires)	310	81	229
Contractuels sur emplois permanents	86	22	64
Contractuels sur emplois non permanents	55	12	43

La **Ville** affiche un **taux de féminisation à 73%** : 408 emplois permanents et non permanents dont 154 (38%) relèvent de la seule filière technique où l'effectif est à trois quart féminin.

Le **CCAS** affiche un taux de féminisation à **94%** : 32 emplois permanents (aucun emploi non permanent) dont 26 d'entre eux (81,25%) en filière sociale à 92% féminin, et 6 agents en filière administrative où l'effectif est féminin à 100% .

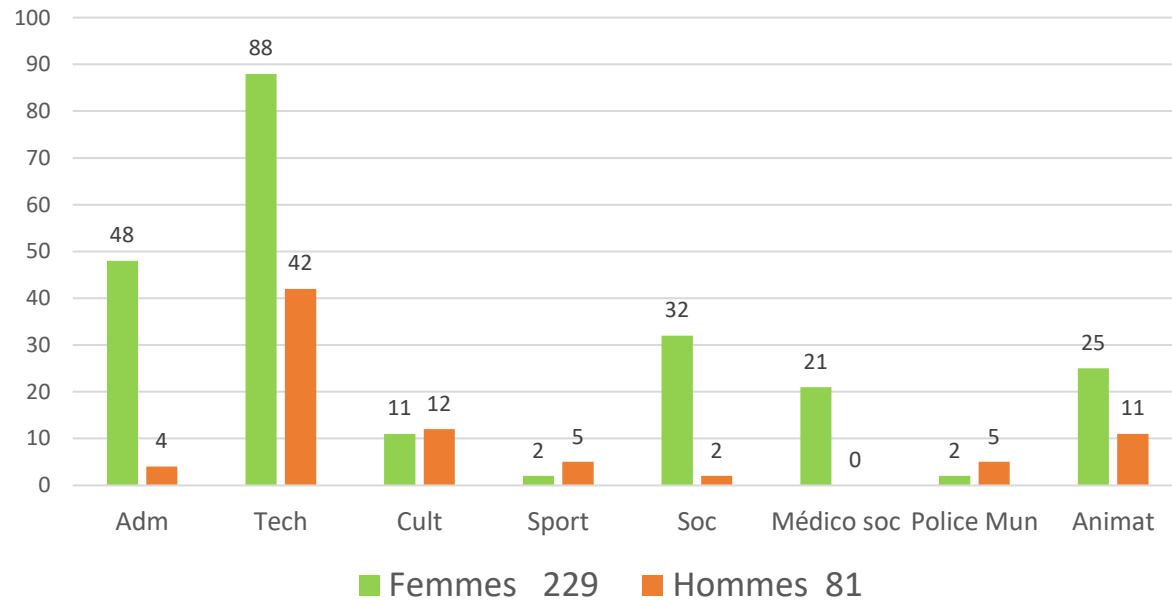


En 2022 la part des contractuels a progressé de 10,15% (effectif 2021 : 128 agents) alors que celle des fonctionnaires a diminué de 2,20% (effectif 2021 : 445 agents).

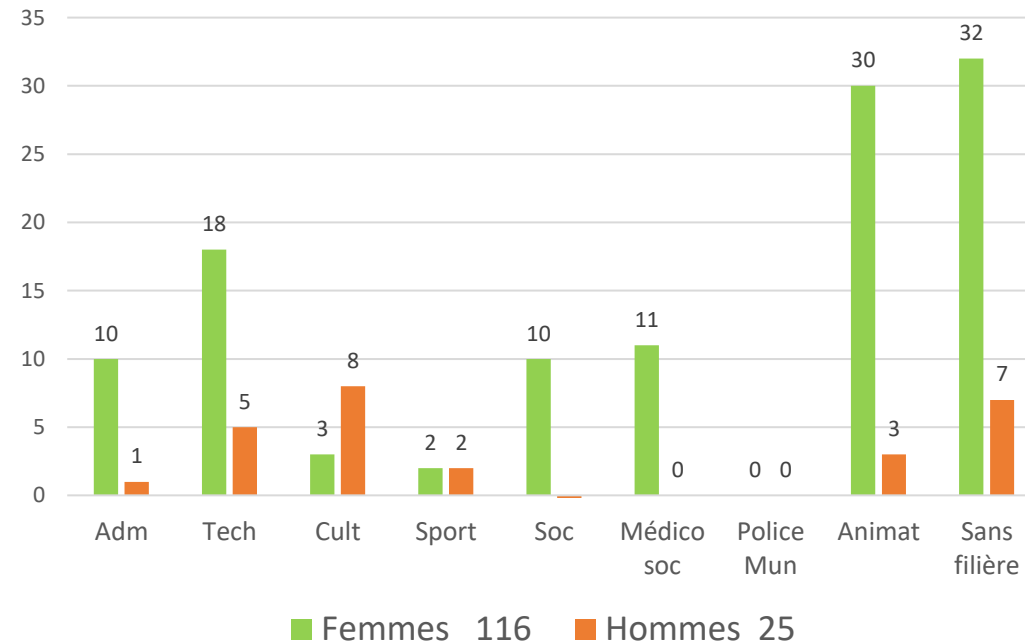


Répartition des effectifs par filière

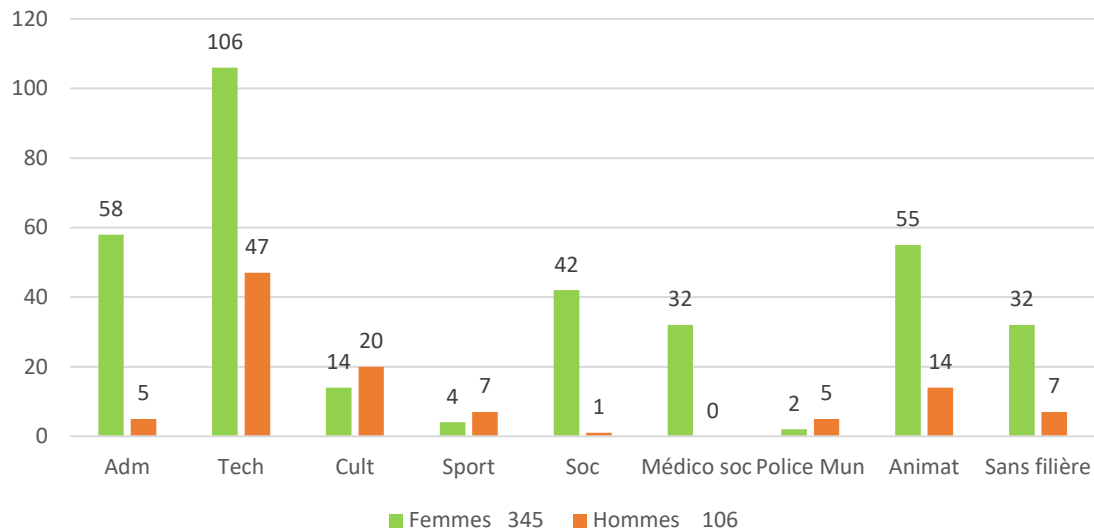
Nombre de fonctionnaires par filière



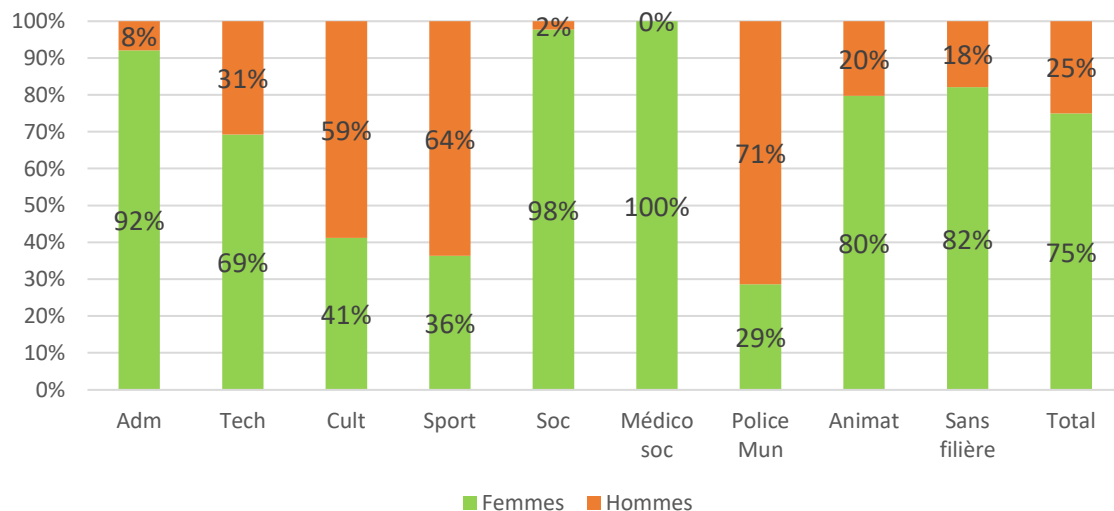
Nombre de contractuels par filière



Répartition de l'effectif global par filière



Répartition de l'effectif global par filière et par genre



La répartition des femmes et des hommes selon les filières dans la fonction publique territoriale n'est pas égale.

Au sein de la ville du Bouscat, les femmes sont :

- **sur-représentées** dans les **filières administrative et technique** (respectivement 92 et 69%),
- **sous-représentées** dans la filière de **police municipale** (29%) métier traditionnellement plus masculin.

Les **filières sociale et médico-sociale** sont représentatives de la tendance générale où la part des femmes est prédominante (98 et 100%).

En effet, dans ces filières on ne compte qu'un agent masculin. Cette répartition s'explique par le type de métiers exercés au sein du CCAS qui relèvent principalement des fonctions d'aide à domicile plus généralement investies par les femmes.

Leur représentativité dans les filières sportive et culturelle varie de 36 à 41%.

Par rapport à 2021, la part des femmes dans la filière animation est plus importante (80% des femmes contre seulement 65% en 2021).

Répartition des effectifs par catégorie

Dans la fonction publique, les agents relèvent de catégories. L'appartenance à une catégorie est déterminée par le niveau de recrutement, les fonctions exercées et positionne l'agent dans la hiérarchie, conditionne sa grille indiciaire et donc sa rémunération.

Un **effectif féminin** toujours **fortement représenté au sein des 3 catégories**.

Un taux de féminisation qui tend à l'équilibre pour les agents de catégories A et C. La catégorie B par rapport à 2021 est mieux représentée passant à 66% contre 42% en 2021.

Pour les contractuels, le « hors catégorie » est constituée à 97% de femmes, on retrouve dans cette catégorie les assistantes maternelles, métier occupé à 100% par des femmes au Bouscat ainsi que le médecin de prévention, les collaborateurs de cabinet et les apprentis et CAE.

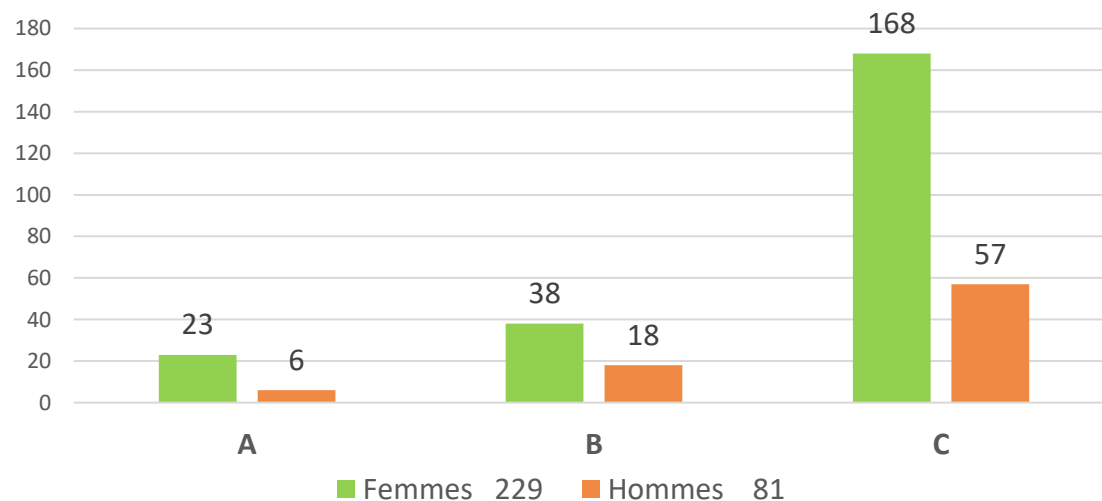
Un taux de féminisation supérieur au taux national des 3 versants de la fonction publique* :

Cat A : 67% - Cat B : 52% - Cat C : 64%

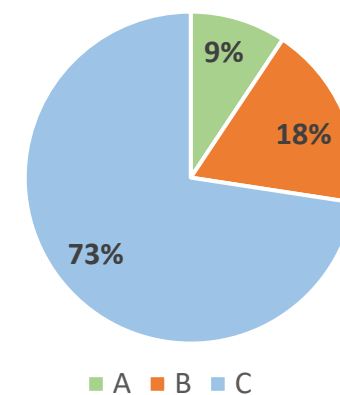
**source : direction générale de l'administration et de la fonction publique – édition 2022 rapport annuel sur l'état de la fonction publique – politiques et pratiques de ressources humaines – faits et chiffres 2020.*

Taux de féminisation/catégorie	
Ville et CCAS : base effectif 451 agents	2022
Catégorie A (38 agents)	82%
Catégorie B (80 agents)	66%
Catégorie C (294 agents)	74%
Hors catégorie (39 agents)	85%

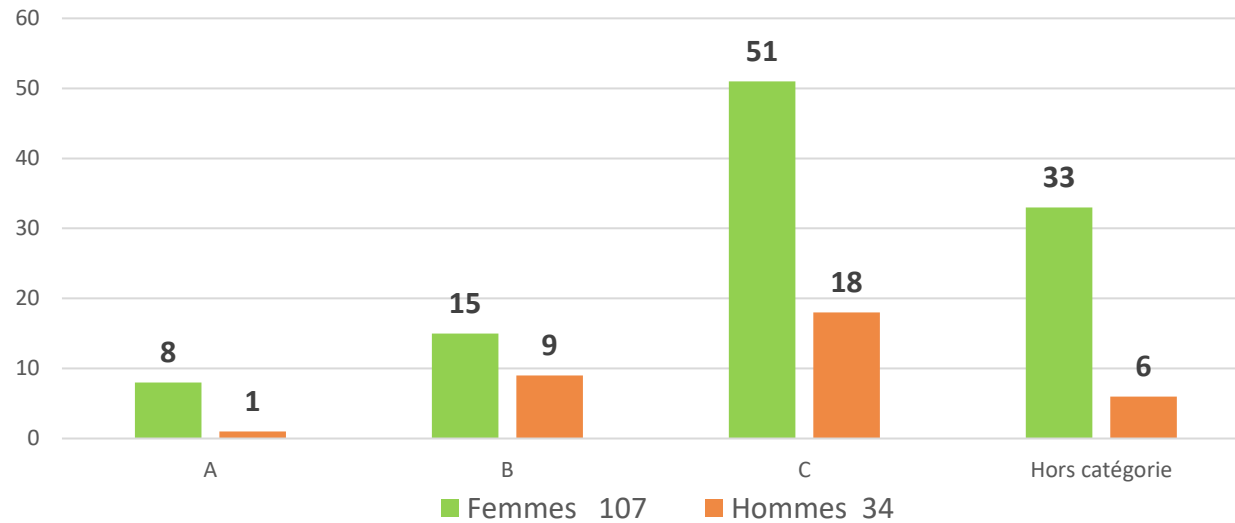
Répartition des fonctionnaires par catégorie



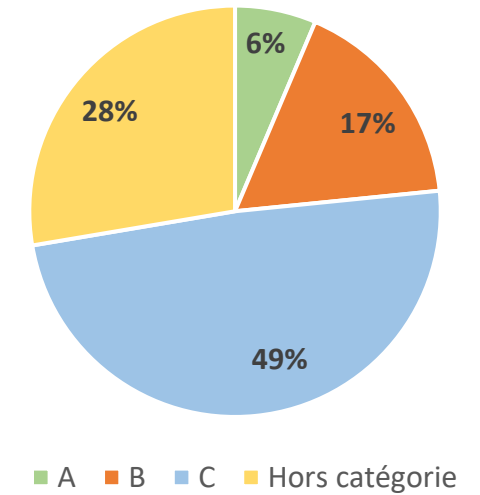
Répartition des fonctionnaires par catégorie



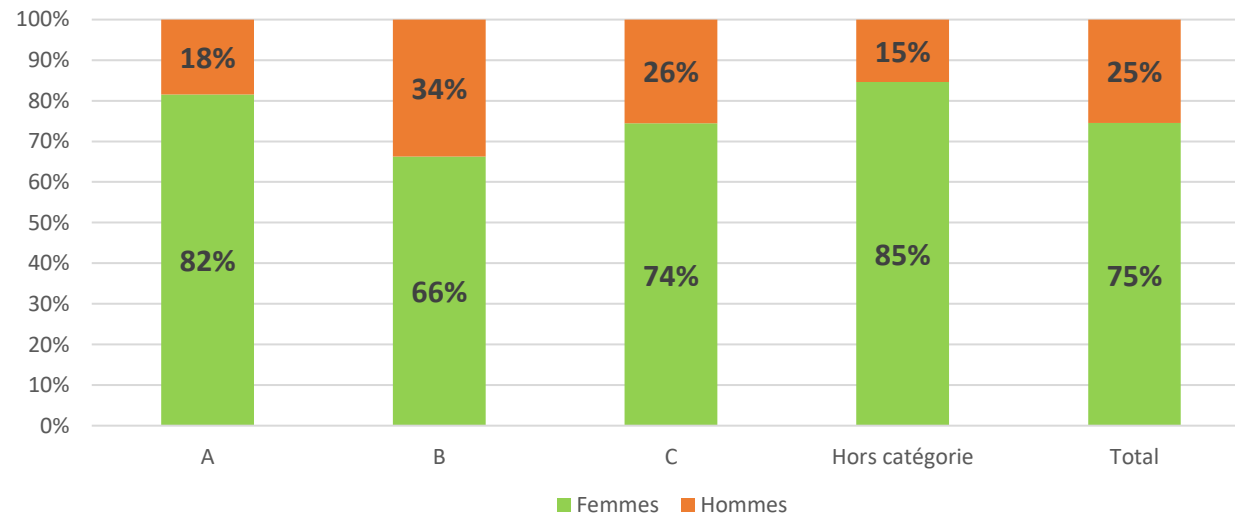
Répartition des contractuels par catégorie emplois permanents et non permanents



Répartition des contractuels par catégorie

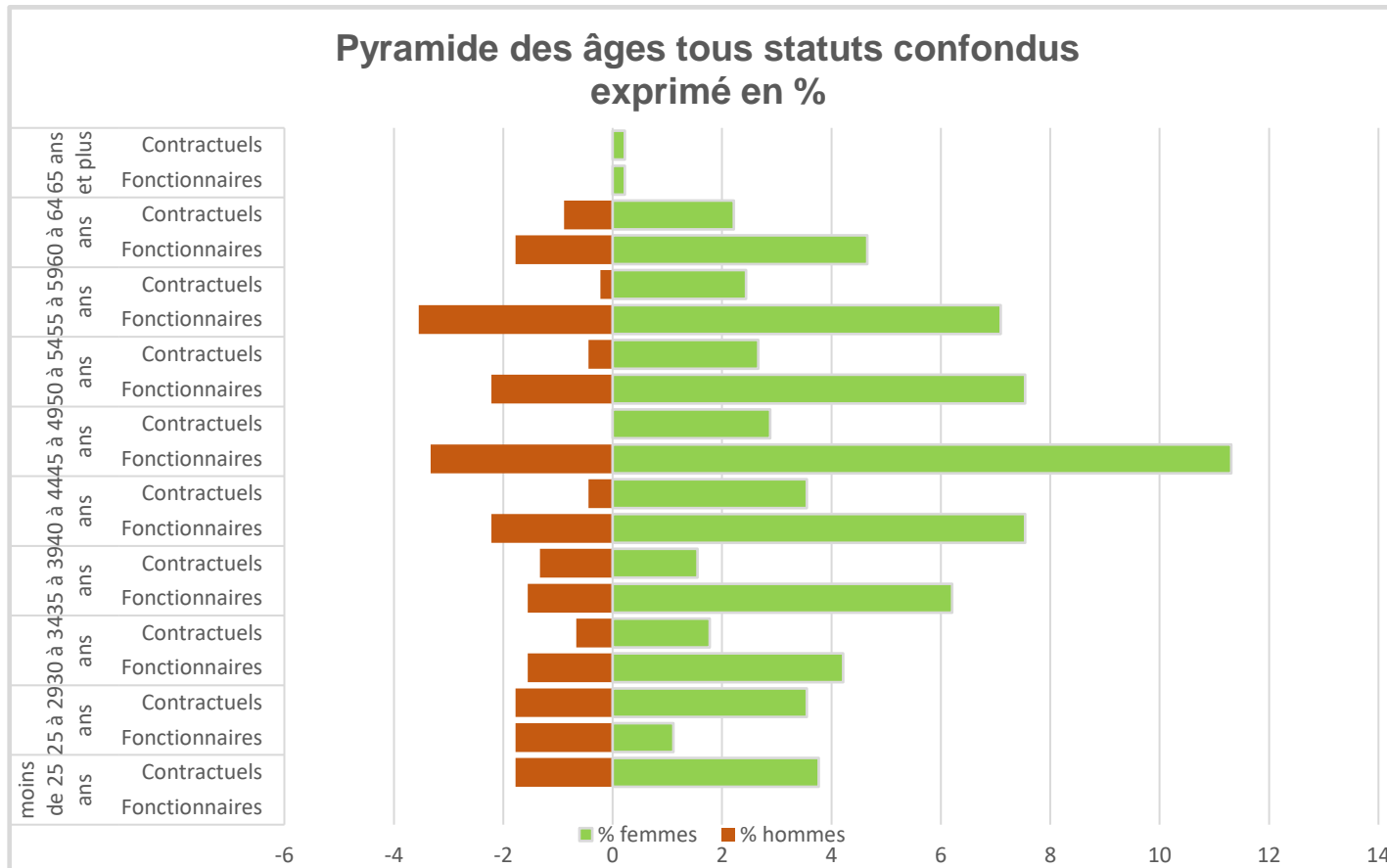


Répartition des agents par catégorie et par genre



A la lecture des données, les femmes ne semblent pas confrontées à des difficultés qui viendraient à freiner leur accès aux emplois d'encadrement supérieur et intermédiaire (catégories A et B).

La pyramide des âges



Sur l'effectif fonctionnaires de 310 agents que compte la ville du Bouscat et le CCAS, **28% des femmes ont 50 ans et plus contre 11% de leurs homologues masculins.**

Sont principalement concernés les agents de catégorie C relevant de la filière technique pour la Ville et de la filière sociale pour le CCAS.

Des départs à la retraite dans les 10 prochaines années (tranches 55 à 65 ans et plus) de 78 agents fonctionnaires, soit 25% des effectifs fonctionnaires.

2 – Les emplois fonctionnels

Les emplois fonctionnels sont des emplois permanents de catégorie A, administratifs et techniques de direction, qui permettent à l'autorité territoriale de déléguer la direction et l'organisation des services à un ou des cadres dans une relation de confiance étroite. Ils concernent les postes de Directeur Général des Services et Directeurs Généraux Adjoints.

Au 31/12/2022, ces emplois sont occupés : par un homme (Directeur Général des Services) et de deux femmes (Directrices Générales Adjoints). Le taux de féminisation de la direction générale est ainsi de 67%.



3 – Les recrutements et les départs

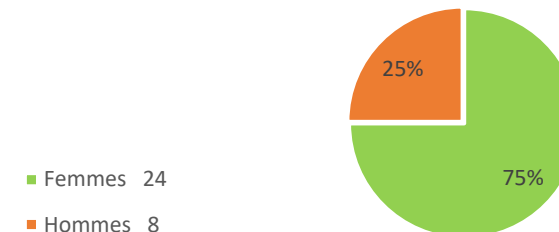
32 recrutements sur emploi permanent : 24 femmes / 8 hommes

Au motif de :	Hommes	Femmes
Administrative	0	4
Technique	4	7
Culturelle	1	0
Sociale	0	1
Médico-sociale	0	5
Animation	2	6
Police municipale	1	1
Total	8	24

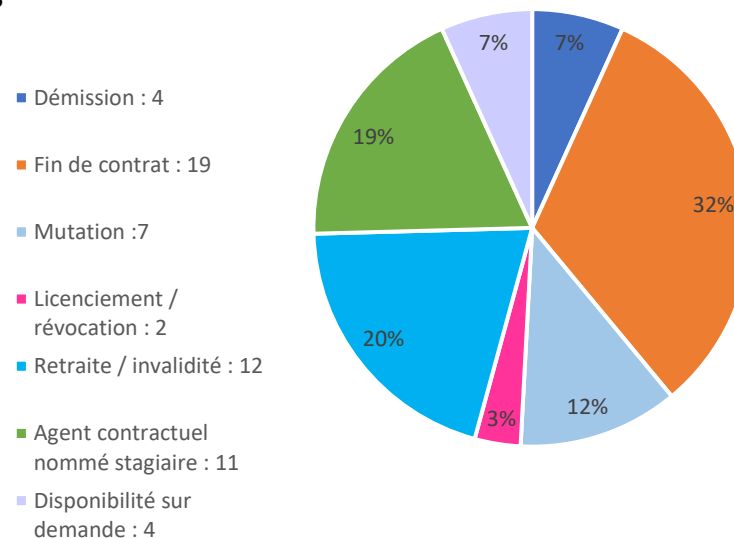
Augmentation de 14,28% des recrutements par rapport à 2021 (32 recrutements en 2022 contre 28 en 2021).

La part des femmes dans ce recrutement reste majoritaire.

Arrivées sur emplois permanents



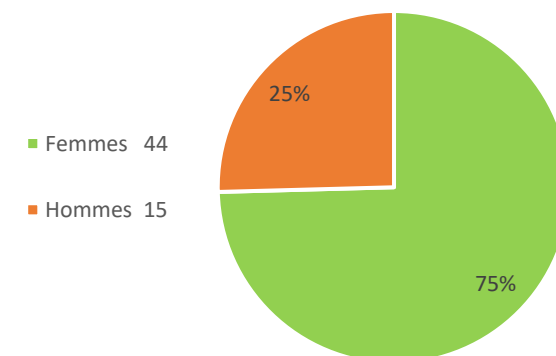
Départs sur postes permanents



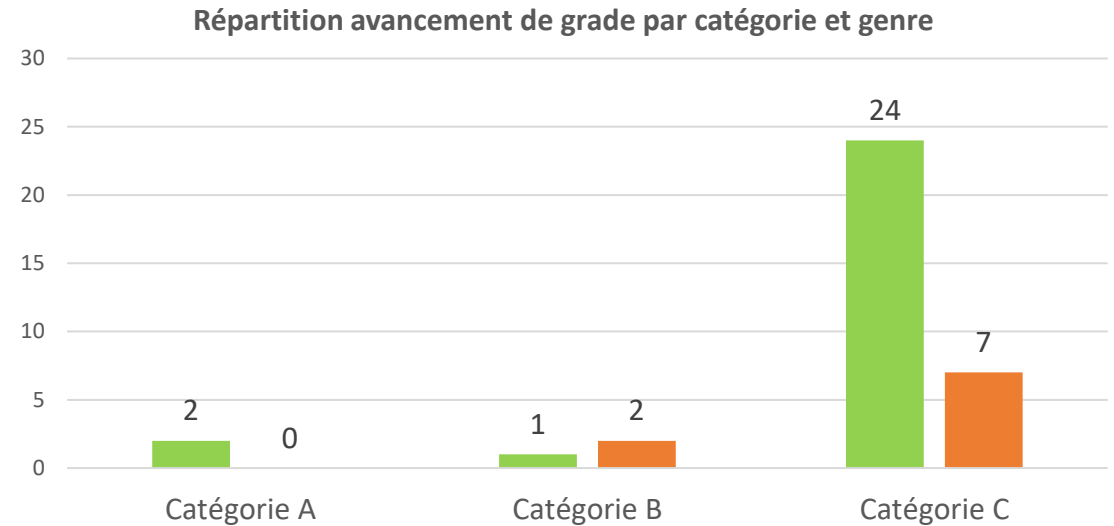
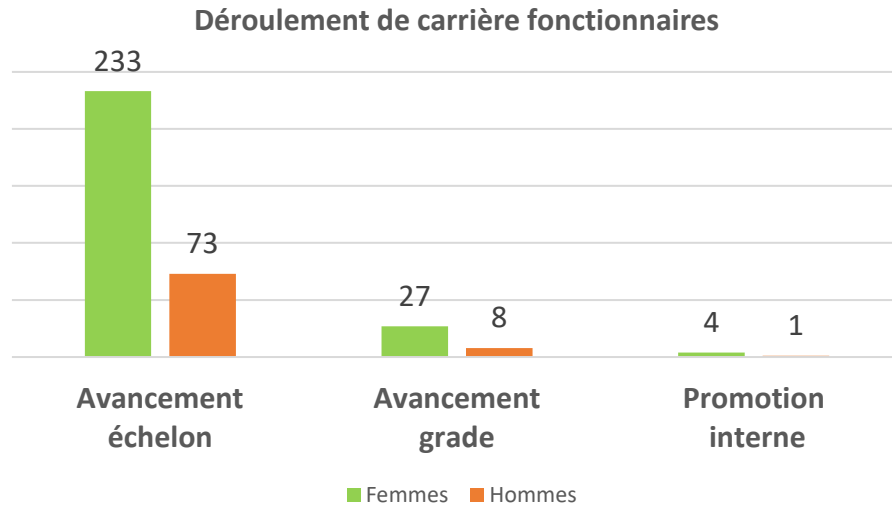
58 départs sur emploi permanent : 44 femmes / 15 hommes

Au motif de :	Hommes	Femmes
Décès	0	0
Démission	2	2
Fin de contrat	5	14
Fin de détachement	0	0
Mutation	1	6
Licenciement / révocation	1	1
Retraite / invalidité	1	11
Agent contractuel nommé stagiaire	4	7
Disponibilité sur demande (convenances personnelles)	1	3
Total sur la période	15	44

Départs sur emplois permanents



4 – Les avancements et les promotions



Chaque cadre d'emplois est composé de plusieurs grades auxquels est rattachée une grille indiciaire fixée par décret composée d'un certain nombre d'échelons.

S'agissant de l'avancement d'échelon, il correspond au passage d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur dans le même grade. Il est accordé en fonction de la seule ancienneté et s'effectue selon un cadencement unique et de plein droit. Ainsi, dès lors que l'agent a atteint l'ancienneté dans son échelon fixée par la réglementation, l'autorité territoriale doit le placer obligatoirement sur l'échelon immédiatement supérieur.

S'agissant de l'avancement de grade, il permet à un agent de passer - tout en restant à l'intérieur d'un même cadre d'emplois - au grade supérieur. Il n'est pas de droit et résulte d'une décision expresse de l'autorité territoriale et peut avoir lieu **soit après réussite à un examen professionnel** (par voie d'inscription sur un tableau annuel d'avancement établi par l'autorité territoriale après appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience de l'agent au vu des lignes directrices de gestion de la collectivité) **soit après inscription sur le tableau annuel d'avancement établi par l'autorité territoriale par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle** de l'agent au vu des lignes directrices de gestion de la collectivité.

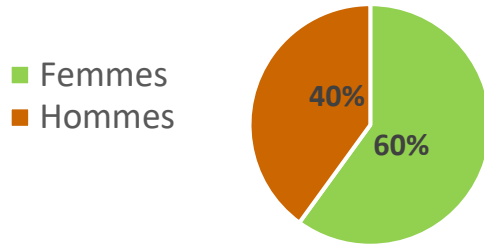
Enfin, la promotion interne permet aux fonctionnaires d'accéder aux cadres d'emplois supérieurs : elle n'est pas de droit et résulte d'une décision expresse de l'autorité territoriale. Depuis le 1er janvier 2021, les lignes directrices de gestion en matière de promotion interne sont arrêtées par le Président du centre de gestion pour les collectivités et établissements publics affiliés.

Pour 2022, le taux d'avancement de grade est de 87% pour les femmes et de 98% pour les hommes.

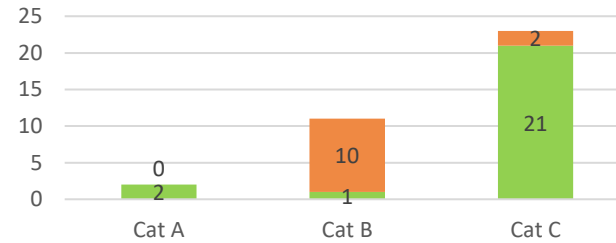
5 – Le temps de travail au 31/12/2022

Effectif à temps non complet :

Répartition par genre

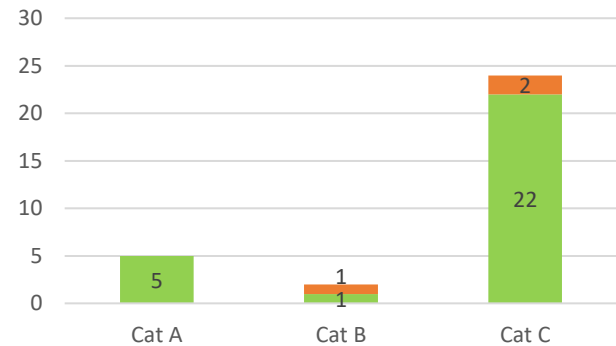
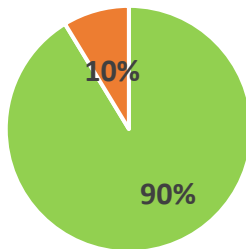


Répartition effectif par catégorie



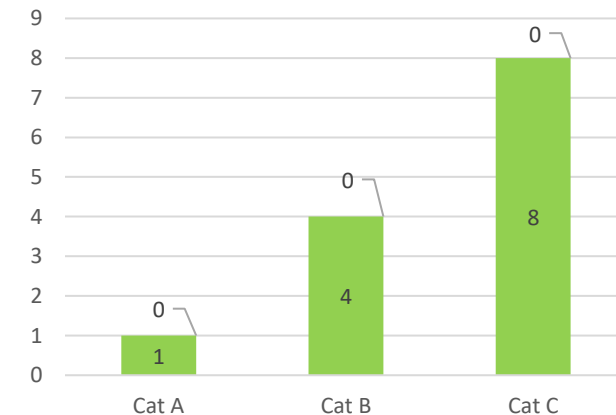
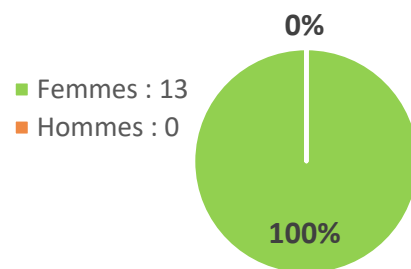
9% des effectifs permanents sont des agents recrutés à temps non complet

Effectif à temps partiel :



7% des effectifs travaillent à temps partiel

Effectif à temps partiel thérapeutique



3% des effectifs sont à temps partiel thérapeutique

Absences

Absences pour raisons de santé sur emplois permanents (exprimées en jours) VILLE + CCAS

Absences pour raisons de santé (exprimé en jours)	Nombre d'agents			Nombre de journées d'absences			2022		Absentéisme exprimé en % de l'effectif global
	2022	dont femmes	2021	2022	dont femmes	2021	Absentéisme exprimé en ETP	dont absentéisme femmes exprimé en ETP	
Maladie ordinaire	262	206	195	7397	6287	6053	20,3	17,2	5%
Lgüe maladie, lgüe durée, grave maladie	5	4	7	3719	3354	896	10,2	9,2	3%
Accident du travail (trajet et service)	27	14	24	1635	941	1681	4,5	2,6	1%
Maladie professionnelle	3	2	2	144	91	165	0,4	0,2	0%
Total	297	226	228	12 895	10 673	8 795	35,3	29,2	9%

*calcul ETP =
(nbre jours
arrêts/365
jours)/eff
sur emplois
permanents*

absentéisme compressible

**compressible: absences sur lesquelles la collectivité peut agir par la mise en place de mesures de prévention*

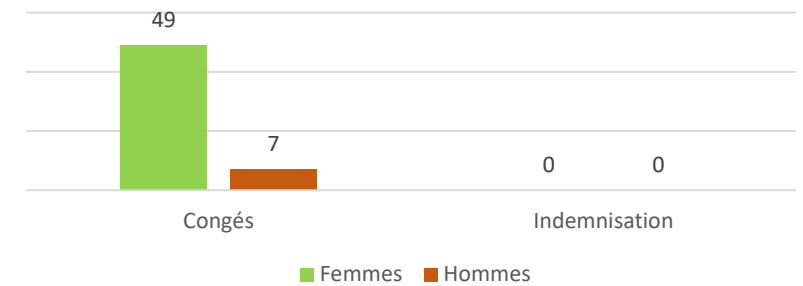
VILLE + CCAS

Absences ou positions statutaires liées à la famille	Nombre d'agents			Nombre de journées d'absences			2022	
	2022	dont femmes	2021	2022	dont femmes	2021	Absentéisme exprimé en ETP	dont absentéisme femmes exprimé en ETP
Congés liés à la venue d'un enfant	3	3	x	187	187	x	0,51	0,51
Autres raisons	15	13	x	84	73	x	0,23	0,20
Total	18	16	x	271	260	x	0,74	0,71

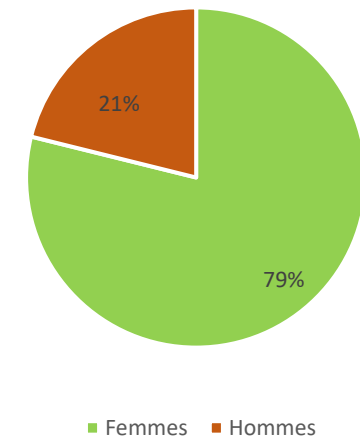
Compte Epargne Temps : CET

	Femmes	Hommes	Global
Nombre d'agents sur emplois permanents disposant d'un CET dont	153	41	194
<i>Catégorie A</i>	13	1	14
<i>Catégorie B</i>	14	8	22
<i>Catégorie C</i>	126	32	158
Nombre de jours accumulés au 31/12/2020 dont	1 560	642	2 202
<i>Catégorie A</i>	215	60	275
<i>Catégorie B</i>	126	108	234
<i>Catégorie C</i>	1 219	474	1693
Nombre de jours utilisés sous forme de congés	49	7	56
<i>Catégorie A</i>	0	0	0
<i>Catégorie B</i>	4	0	4
<i>Catégorie C</i>	45	7	52
Nombre de jours indemnisés	0	0	0
<i>Catégorie A</i>	0	0	0
<i>Catégorie B</i>	0	0	0
<i>Catégorie C</i>	0	0	0

Utilisation du CET en jours



Répartition CET par genre



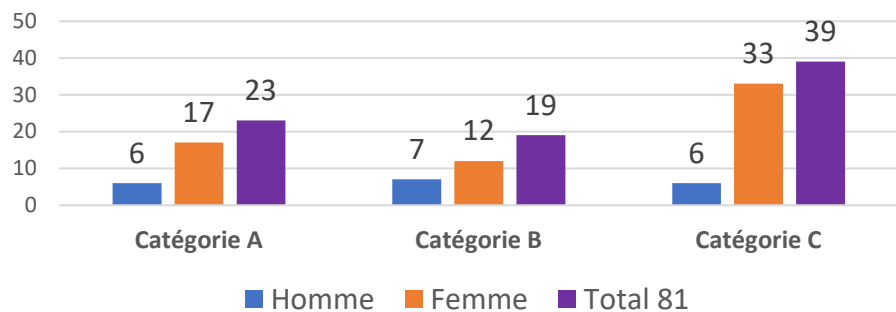
Le télétravail

Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux de son employeur sont réalisées hors de ces locaux de façon régulière et volontaire, en utilisant les technologies de l'information et de la communication. La commune a décidé de pérenniser ce mode de fonctionnement, en mettant en place une Charte sur le travail à distance.

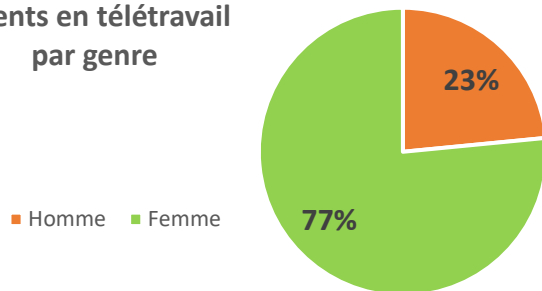
Les principes généraux sont les suivants :

- le volontariat
- la réversibilité
- le maintien des droits et des obligations
- le respect de la vie privée
- le droit à la déconnexion.

Nombre d'agents exerçant en télétravail sur emplois permanents



Agents en télétravail par genre



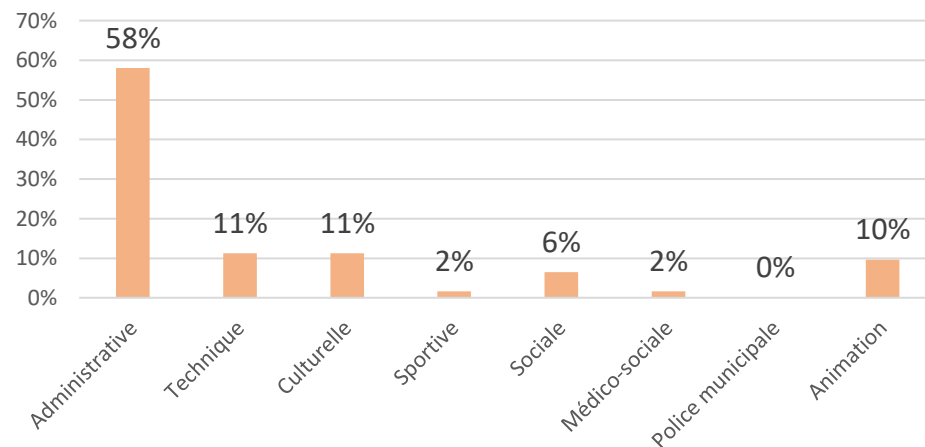
81 agents en télétravail : 72 agents pour la Ville et 9 agents pour le CCAS.

La part du télétravail représente **22,25% de l'effectif total permanent**. Ce sont les femmes toutes catégories confondues qui y sont le plus largement représentées.

En détail, sur l'ensemble des agents féminins en télétravail, la filière administrative avec 58% représente la part la plus importante.

Pour les hommes ce sont les filières technique et culturelle qui sont les plus représentées avec près de 32% chacune.

Nombre d'agents féminins exerçant en télétravail par filière



6 – La Rémunération

Dates de référence : salaires bruts payés du 01/01/2022 au 31/12/2022

- **Ecart médian entre les hommes et les femmes : 5 € mensuel brut tous agents confondus (contre 186 € en 2021)**

Le salaire brut médian* est composé du traitement indiciaire, du régime indemnitaire (dont les primes annuelle/semestrielle) hors NBI

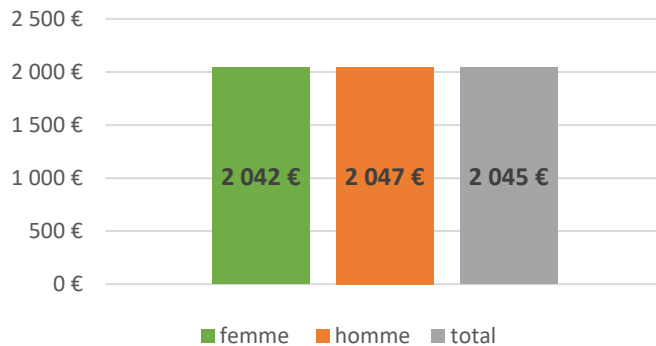
* **Salaire médian** : Le salaire médian est le niveau de rémunération qui sépare un effectif de salariés en deux moitiés comportant le même nombre de personnes : l'une gagne moins et l'autre gagne plus. Ainsi, il y a autant de salariés qui touchent un salaire supérieur au salaire médian que de salariés dont le salaire est inférieur. Il se différencie du salaire moyen qui est la moyenne de l'ensemble des salaires de la collectivité

Sur cette base, le salaire médian 2022 (tous agents confondus) est de 2045 € brut mensuel.

Il est de **2 147 €** (2 177€ en 2021) pour les hommes contre **2 042€** pour les femmes (contre 1 991 € en 2021)

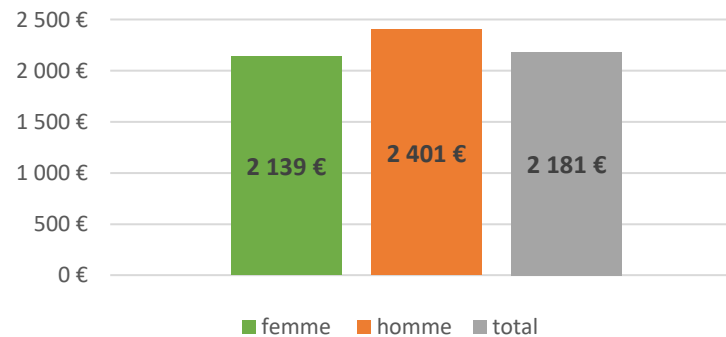
Rémunération brute mensuelle médiane
(tout agent)

(base effectifs 369 femmes et 133 hommes)



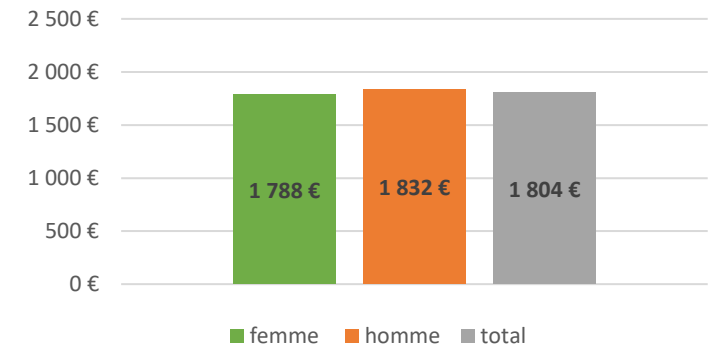
Rémunération brute mensuelle médiane des
fonctionnaires

(base effectifs 248 femmes et 79 hommes)



Rémunération brute mensuelle médiane
des contractuels

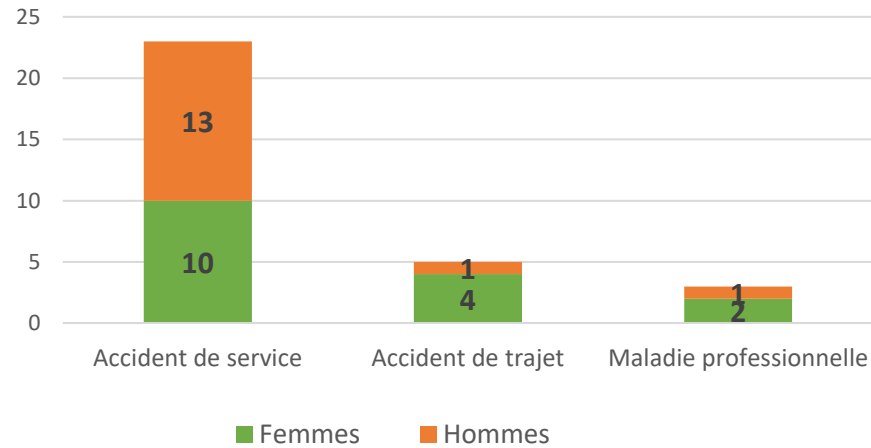
(base effectifs 121 femmes et 54 hommes)



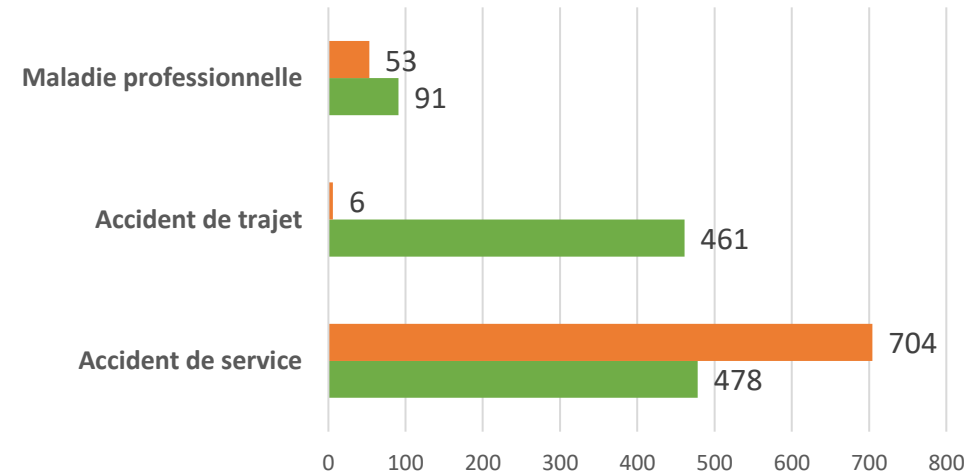
Sur la rémunération des agents fonctionnaires, on peut dire que les femmes gagnent un salaire équivalent à **89,1%** (88,20% en 2021) de celui des hommes donc inférieur de **10,9%** (contre 11,80 % en 2021). L'écart est moindre chez les agents contractuels, les femmes perçoivent 97,6% du salaire des hommes. Pour autant les rémunérations perçues par les non titulaires restent inférieures à celles perçues par les fonctionnaires. Ceci peut s'expliquer par les emplois occupés, majoritairement de catégorie C.

7 – La Santé au travail

Répartition par genre - Nombre d'agents absents pour accident du travail et maladie professionnelle



Nombre de jours d'absences pour accident de travail et maladie professionnelle en 2022



- **31 agents tous statuts confondus** ont été absents pour accident du travail ou maladie professionnelle, soit une **augmentation de 30% par rapport à 2021** (23 en 2021 année marquée par des périodes de confinements liées au COVID). Rapporté à l'effectif, ces absences représentent 7% des agents de la collectivité en 2022 contre 5% en 2021.

TAUX SINISTRALITE 2022	
NB AGENTS ABSENTS POUR AT OU MP / EFFECTIF permanent 2022	
HOMMES	15%
FEMMES	5%
TOTAL	8%

- Le **taux national 2022 de sinistralité** (source : Rapport statistique 2022 CNRA CL PRORISQ) **pour la Fonction publique territoriale est de 5,5%**

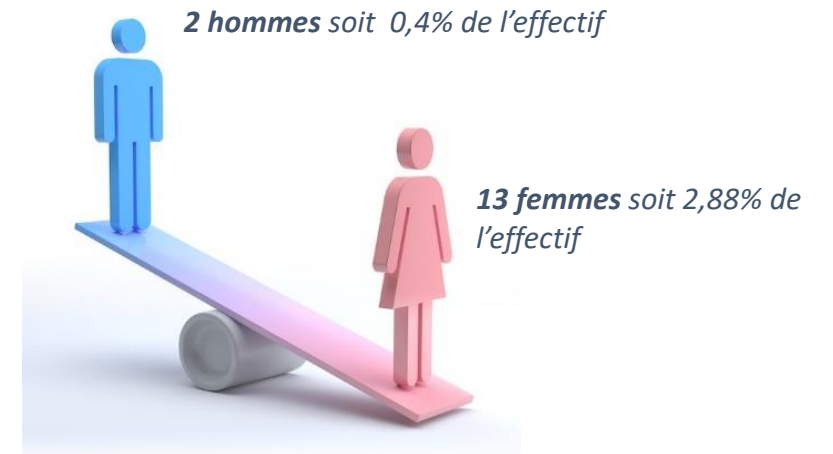
Handicap : 3,3% des effectifs de la collectivité



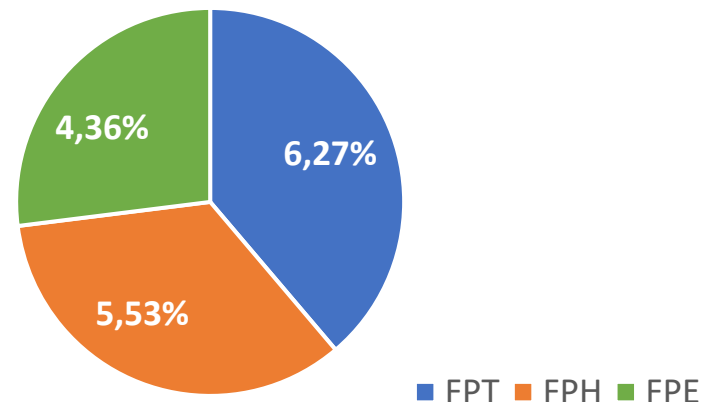
15 agents bénéficient de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)
(contre 22 en 2021)

Les femmes représentent 87% de cet effectif avec une forte proportion d'agents en situation de handicap au sein de la catégorie C (10 agents).

Pour **2022**, le **taux d'emploi direct** de personnes en situation de handicap est respectivement de **2,39% pour la Ville** et de **15,63% pour le CCAS** pour un taux légal de 6 % auquel sont assujettis les employeurs publics.



Taux d'emploi national



* Source Dossier de presse FIPHFP – 22 mars 2023 - bilan et résultats 2022

8 – La Formation

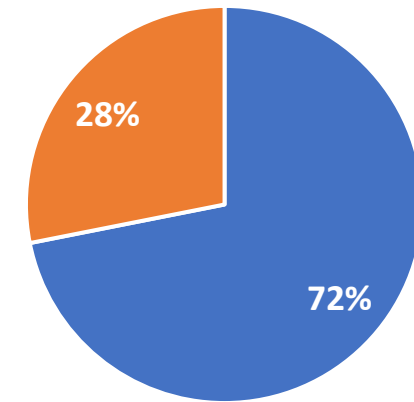
La fin de la crise sanitaire et de l'ensemble des mesures qui en ont découlées ont permis une reprise normale des sessions de formation.

- ⇒ **Une augmentation de 81%** : 1145 jours (contre 631 jours en 2021) répartis à 96% à la Ville et 4% au CCAS,
- ⇒ **Une hausse de 31% du nombre d'agents ayant suivi une formation en 2022** 247 agents (contre 189 en 2021) répartis pour 96% à la Ville et pour 4% au CCAS, soit 62% de l'effectif permanent de la collectivité (50% en 2021),
- ⇒ **Une moyenne de 4,63 jours de formation par agent** (3,34 jours en 2021)

Les femmes représentent 72% de l'effectif permanent formé contre 28 pour les hommes. En 2021, la tendance était de 71% pour les femmes contre 29% pour les hommes,

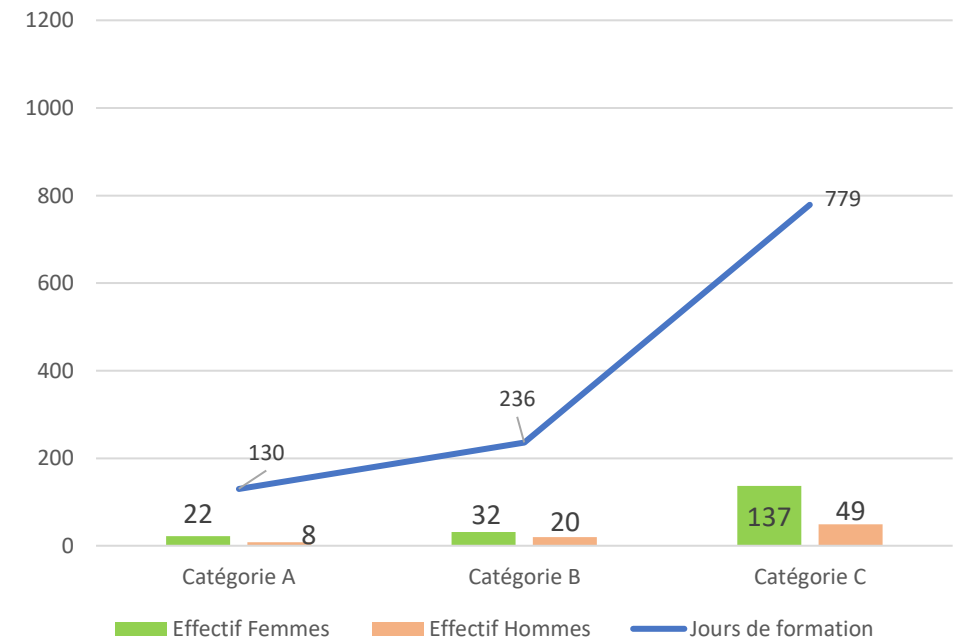
- ⇒ Une **répartition des jours de formation en cohérence** avec la répartition des effectifs par catégorie hiérarchique :
 - **68%** (81% en 2021) concernent les **agents de catégorie C** (dont 74% de femmes et 26% d'hommes) avec une baisse de près de 10% observée par rapport à 2022,
 - **21%** (14% en 2021) concernent les **agents de catégorie B** (dont 62% de femmes et 38% d'hommes) marquant une forte augmentation par rapport à 2021 (+56%) avec un inversement de tendance : les femmes de catégorie B sont en 2022 les plus représentées,
 - **11%** (6% en 2021) concernent les **agents de catégorie A** dont 73% de femmes et 27% d'hommes. L'effectif a doublé.

Effectif formé par genre



■ Femmes ■ Hommes

Répartition jours de formation par catégorie et genre



9 – Les instances paritaires

Hors Commission Administrative Paritaire gérée par le Centre de Gestion de la Gironde

Comité technique (CT)

Il est une instance de concertation chargée de donner son avis sur les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services, les questions relatives aux effectifs, emplois et compétences.

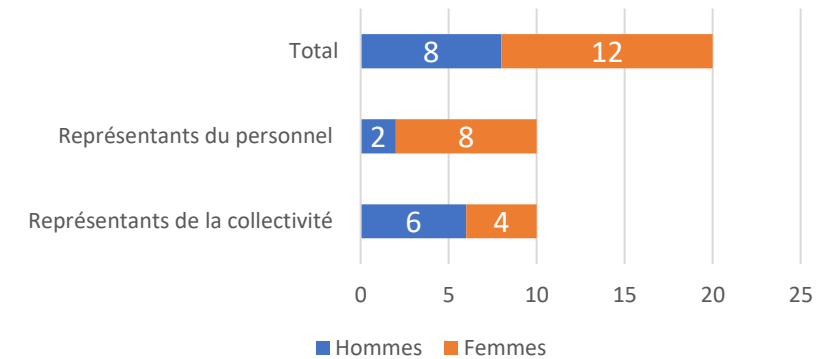
Comité d'Hygiène Sécurité et Conditions de travail (CHSCT)

Il est une instance de concertation chargée de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agents dans leur activité

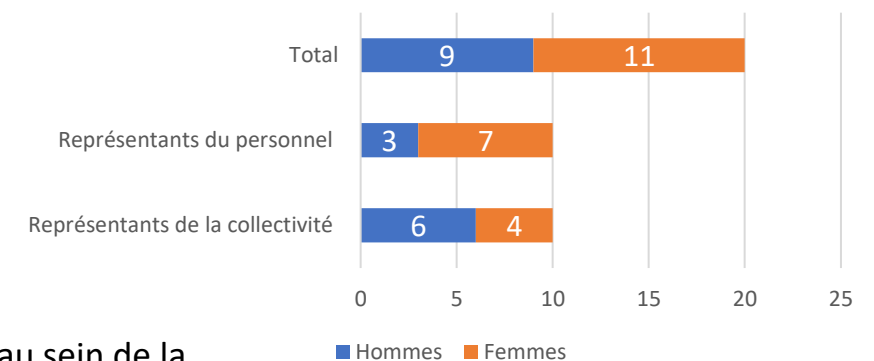
20 membres siégeant, en nombre égal, quelle que soit leur représentativité au sein de la collectivité.

On note une absence de parité, les femmes y étant respectivement représentées à 60% pour le CT et à 55% pour le CHSCT. Chiffres identiques à 2021.

Répartition des membres siégeant en CT



Répartition des membres siégeant en CHSCT



Partie 2 : Les politiques publiques municipales en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes sur le territoire communal

Partie 2 : les politiques publiques municipales en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

I - Statistiques utiles à l'évaluation de l'égalité entre les femmes et les hommes sur le territoire du Bouscat

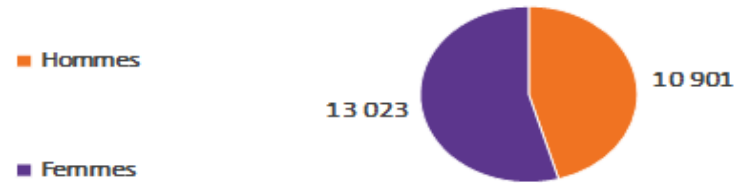
Issues de l'Analyse des Besoins Sociaux (ABS) effectuée en 2021 par le CCAS du Bouscat

L'ABS est réalisée par les CCAS dans l'année civile qui suit le renouvellement général des conseils municipaux.

Inégalités de genre et collectivités locales : les inégalités femmes-hommes peuvent concerner la sphère domestique (partage des tâches inégal) mais aussi l'accès à l'emploi, à l'éducation, le monde du travail, la politique, etc.

I Démographie, CSP, Diplômes, Salaires

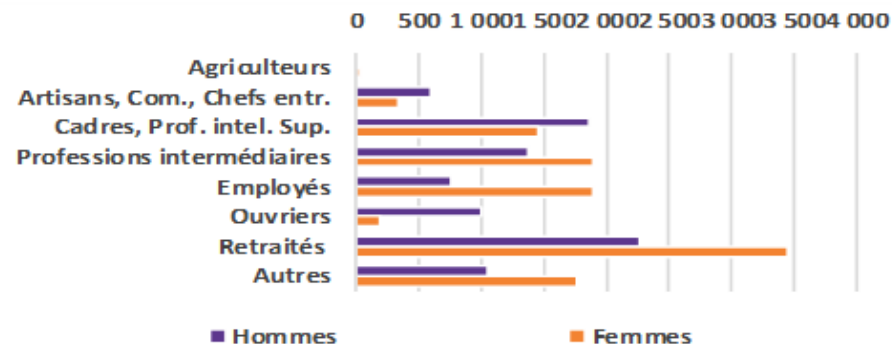
Population par sexe



Source : INSEE 2018/

En 2018, Le Bouscat comptait 13 023 femmes pour 10 901 hommes.

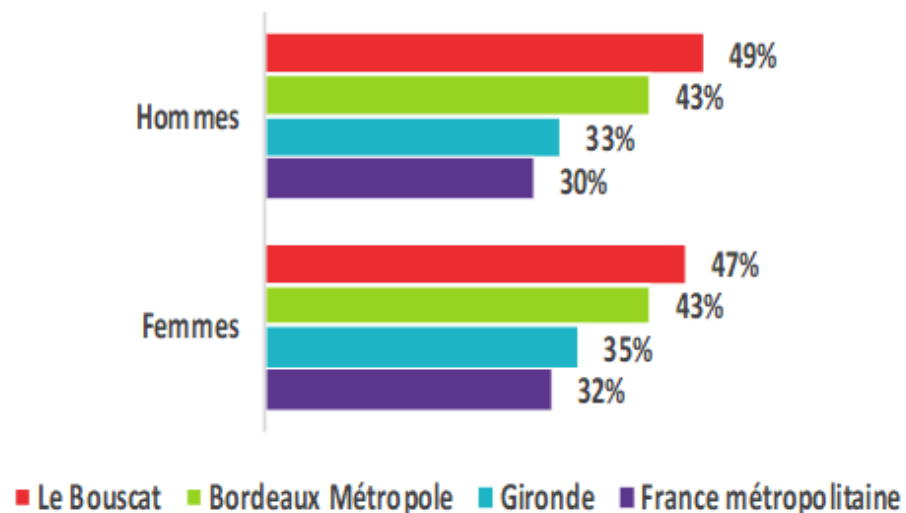
Indicateur clé | Population par catégorie socioprofessionnelle



En 2018, les femmes de la CSP « employés » de la commune représentaient 1889 individus contre 759 pour les hommes.

Source : INSEE 2018

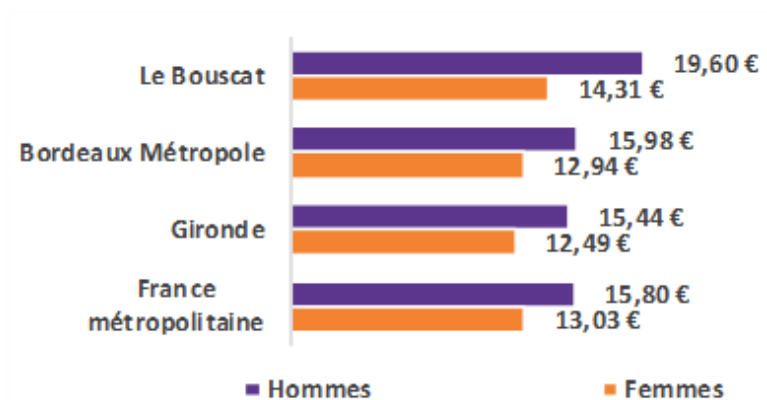
Diplômé(e)s de l'enseignement supérieur



Source : INSEE 2018

En 2018, 47% des femmes de la commune de 15 ans ou plus non scolarisées étaient diplômées de l'enseignement supérieur.

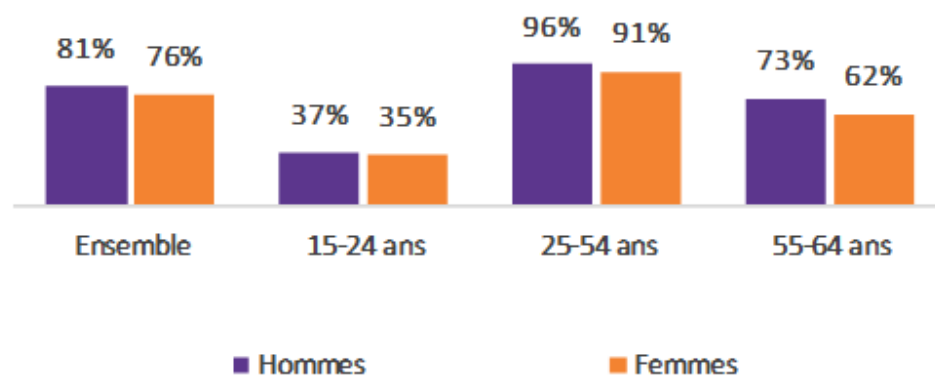
Écarts de salaires (à l'heure)



En 2016, le salaire horaire moyen pour le Bouscat était de 14,31 € pour les femmes, contre 19,60€ pour les hommes.

Source : INSEE DADS 2016

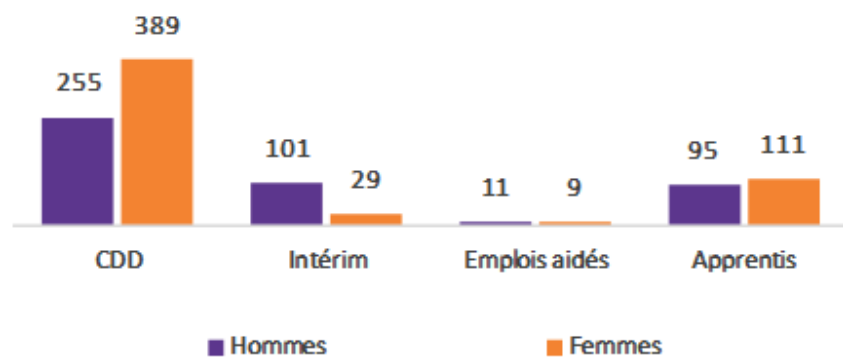
Taux d'activité par tranche d'âge



En 2018, le taux d'activité des femmes de 55-64 ans était de 62%, contre 73 % pour les hommes du même âge de la commune.

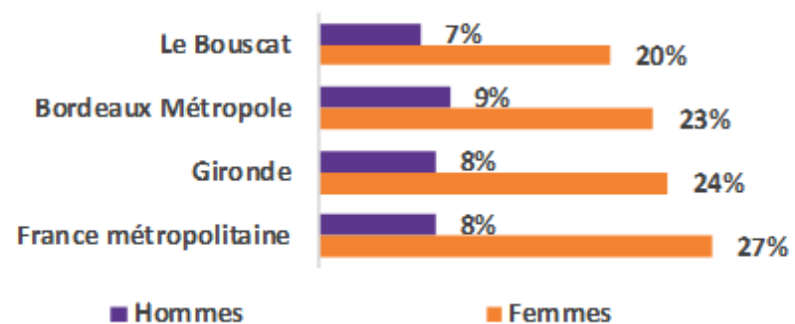
Source : INSEE 2018

Les emplois précaires



Source : INSEE 2018

Le Travail à temps partiel

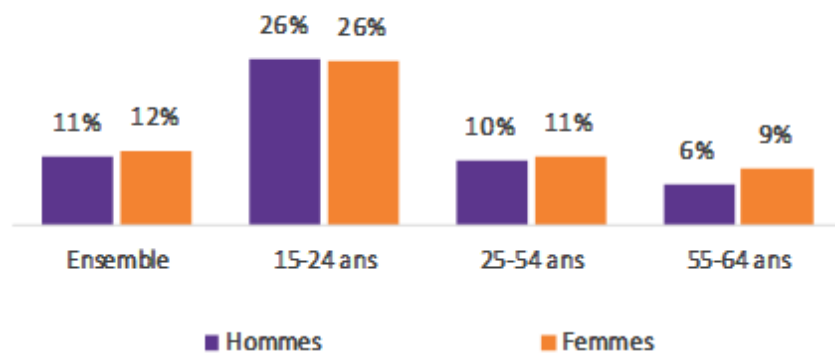


Source : INSEE 2018

Nombre total de femmes à temps partiel : 903

En 2018, 20% des femmes salariées de la commune l'étaient à temps partiel contre 27 % pour la France Métropolitaine.

Taux de chômage par tranches d'âge

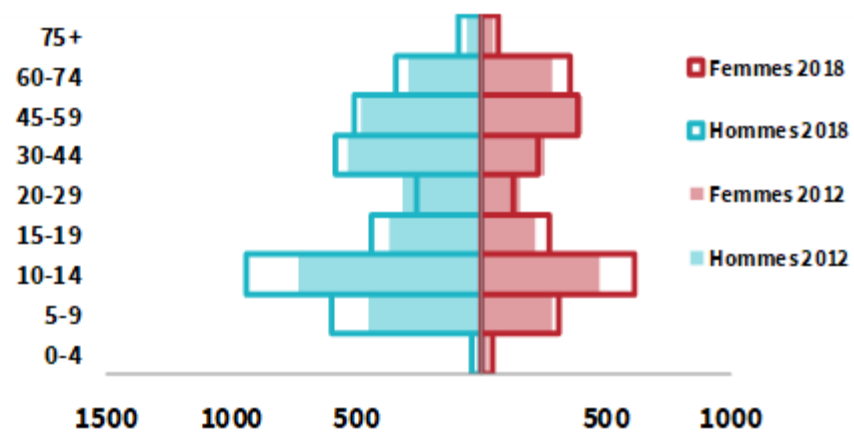


Source : INSEE 2018

En 2018, le taux de chômage des femmes était de 12 %, contre 11 % des hommes de la commune.

Le sport

Pyramide des âges des licenciés sportifs en 2012 et 2018



En 2018, il y avait pour le Bouscat 314 filles licenciées de 5- 9ans contre 283 en 2012.

Source : INJEP, 2012- 2018

II- Participation à la quinzaine de l'égalité

La quinzaine de l'égalité, de la diversité et de la citoyenneté est un événement initié par la ville de Bordeaux qui est devenu intercommunal en 2014. 15 communes ont participé à la manifestation de 2022 qui s'est déroulée du 10 au 27 novembre. Les projets retenus sont soutenus financièrement par Bordeaux Métropole. Plusieurs actions ont été menées par les services municipaux dans le cadre de cet événement :

Actions du Bureau Information Jeunesse (BIJ) au sein de la Direction Education, Jeunesse et Sports

Le Bureau Information Jeunesse (BIJ) a organisé, dans le cadre de la quinzaine de l'égalité, deux expositions autour du thème de l'égalité Femme/Homme :

- **L'exposition interactive « Bien dans leur genre »**, proposée sur 22 kakémonos, qui se présente sous la forme d'un test qui offre deux niveaux de lecture aux visiteurs : en haut du kakémono, la question s'adresse à l'adulte, tandis qu'une version adaptée à l'enfant est placée sous l'illustration humoristique. Quelques informations documentaires (chiffres clés, chronologie des droits acquis par les femmes de 1791 à 2014) complètent le dispositif.
- **L'expo – quizz « L'égalité filles garçons, parlons-en... »** propose de sensibiliser les 13- 18 ans au problème de l'égalité filles/garçons en 6 kakémonos. Le quizz qui accompagne cette exposition permet de sensibiliser les jeunes au problème de l'égalité filles/garçons en se demandant si la mixité et la parité existent partout au sein de notre société.

Action du service Animation au sein de la Direction Education, Jeunesse et Sports

- APRES L'AVIS DÉBAT, LA VIDÉO !

Public de destination : Elèves de l'école Centre 2, rue Coudol, Le Bouscat

Lors de l'édition 2020 de la Quinzaine de l'égalité, une chanson sur les discriminations a vu le jour. Pourquoi en rester là ? Les plus belles chansons n'ont-elles pas droit à une version vidéo ? Fort de ce constat et de cette ambition, en 2021 les enfants ont mis en image le texte en suivant la mélodie et renforcé le message : La discrimination, nous résisterons ! En 2022, le clip a été tourné et diffusé au sein des écoles.

Les Partenaires : Le Dessous des Balançoires, prestataire pour l'écriture, la captation vidéo et le montage du clip.

- Dans le cadre de l'appel à projet métropolitain lié à la quinzaine de l'égalité, le service Education Jeunesse a piloté l'action intitulée « Le disque de Newton ».
 - Le Monopoly des inégalités a été organisé au sein des 3 collèges du Bouscat. Des temps de sensibilisation ont été initiés en collèges autour d'un jeu de plateau créé par l'Observatoire des inégalités. Des affiches ont été publiées en collèges et écoles sur le sujet du harcèlement. Ce jeu constitue un support permettant aux adolescents de débattre, d'accepter les différences et ainsi éviter les discriminations.
 - Une vidéo a été tournée à l'école Centre 1 dans le cadre du prix de l'Education Nationale « Non au harcèlement », au travers du Programme PHARe du ministère de l'éducation.
- « Vivons l'expérience intimo-collective du parcours initiatique pour trouver sa juste place ! » initiée par le CCAS.

Dans le cadre de la quinzaine de l'égalité, un atelier a été animé par l'association Femmes des Territoires en vue de faire vivre une expérience immersive et alternative lors d'un parcours initiatique aux participants. Il s'agit d'un jeu de rôle dans lequel chacun est amené à revêtir le « costume de l'autre ». L'objectif était ainsi de s'enrichir de la vision des autres, faire prendre conscience que l'égalité des chances se travaille ensemble.

III- Actions menées au sein des services municipaux en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en 2022

III-1 Mesures transversales de développement de l'égalité professionnelle

Féminisation du Comité de Direction (CODIR)

Le Comité de Direction de la Ville du Bouscat est composé en 2022 de 11 membres : 8 femmes et 3 hommes. Son taux de féminisation est donc de 73%, en progression par rapport à 2021 (64%) suite au recrutement de la Directrice Générale des Services Techniques.

Prestations sociales

La Ville et le CCAS adhèrent à un organisme national d'action sociale le CNAS (Comité National d'Action Sociale pour le Personnel des Collectivités Territoriales) qui propose des prestations pour améliorer les conditions matérielles et morales de leurs personnels, agents de la fonction publique territoriale et salariés d'établissements publics.

Les cotisations versées en 2022 d'un montant de 90955€ pour la ville et de 10702€ pour le CCAS, ont permis aux agents de bénéficier de prestations dont la majorité concernent la famille et l'aide à la parentalité (participation financière à la garde de jeune enfant, accueil de loisirs, séjours vacances, chèques cadeaux pour Noël, rentrée scolaire de 11 à 26 ans, aide familiale...).

Les agents adhérents au CNAS (Ville + CCAS) en 2022 sont à 76,45% des femmes (396 femmes) et à 23,55% des hommes (122 hommes).

III-2 Mesures mises en œuvre au sein des directions

Direction Petite enfance et parentalité

Une attention particulière est portée autour de la posture professionnelle concernant les stéréotypes de genre. Les équipes veillent à ne pas distinguer les filles des garçons dans la manière de valoriser leurs compétences, encourager leur autonomie, proposer des activités, occuper l'espace. Les parents sont également accompagnés dans cette posture.

En commission d'attribution des places, une vigilance est apportée autour de l'égalité d'accès aux crèches pour les enfants dont l'un des deux parents ne travaille pas.

Direction Education, Jeunesse et Sport

Conception des activités en accueil périscolaire

Permettre à l'enfant de choisir le contenu de sa journée par la proposition de différentes activités est un principe fondamental du service. La mixité dans chaque activité n'est donc jamais imposée dans le service, ainsi par le biais d'actions diverses et variées, le service animation jeunesse, permet à l'ensemble des enfants d'accéder à des activités ludiques, pédagogiques, sportives, environnementales... quel que soit leur genre.

Si certaines animations quotidiennes attirent encore plus de garçons (sportives, de construction,) et d'autres plus de filles (manuelles, décoration...) la mixité est une réflexion active dans l'élaboration des activités par les animateurs.

Pour permettre cette mixité les structures ACM (accueil collectif de mineurs) du service et leur équipe d'animation adaptent des activités à des thèmes pour tous luttant contre les stéréotypes encore existants.

Les thèmes tels "les chevaliers" ou encore "les princesses" sont évités. De plus, cette volonté de mixité peut notamment s'observer lors des animations des Mercredis sportifs et du Club Nature, activités respectivement de tradition plus masculine et féminine : elles comptent désormais quasiment autant de filles de garçons.

Dans chaque accueil de loisirs les animateurs dédient une part de leur activité pour un temps de parole libre des enfants au sujet de leur bien-être, des activités suivies, du fonctionnement en général des centres de loisirs avec une attention particulière portée aux difficultés rencontrées liées notamment aux stéréotypes de genre.

Formation concernant l'école égalitaire dans le cadre du séminaire de la direction Education, Jeunesse et Sport

Une demi-journée de formation et de sensibilisation à destination des agents de la direction, dispensée par Edith Maruejols, géographe du genre et fondatrice de l'Atelier Recherche Observatoire Egalité

Des travaux renforçant l'égalité filles/garçons au sein des écoles

Les travaux qui ont été effectués au sein des écoles du Bouscat ont permis de développer l'égalité entre filles et garçons, tels que la favorisation des espaces mixtes, la mise en place de jeux partagés, ou encore la végétalisation des cours. Pour illustration, les espaces multisports

ont ainsi été réduits et excentrés afin de permettre un usage plus équilibré de la cour d'école. Des jeux reconnus comme très mixtes ont été installés, à l'instar de parcours d'équilibre, de souplesse, permettant à tous les enfants de développer leurs compétences de manière équitable, de s'entraider, etc.

Atelier d'écriture animé par Nathalie Man et écriture du livre « Fier(e)s d'être util(e)s »

Un atelier d'écriture a été animé avec la participation des aides à domicile du SAAD du Bouscat. Ce travail a permis la rédaction et publication d'un livre intitulé « Fier(e)s d'être util(e)s », en vue de valoriser les métiers de l'aide à domicile. Les objectifs étaient divers :

- Meilleure connaissance du métier dans la collectivité, des habitants, des collègues
- Meilleur investissement ou réinvestissement sur le poste,
- Aide à la formulation pour une éventuelle validation des acquis de l'expérience,

Un bilan positif est constaté :

- Malgré les difficultés rencontrées dans le contexte actuel, l'intérêt pour le métier est toujours le même
- Le rapport à l'écrit a évolué pour certains agents : « je suis plus à l'aise ; je sais écrire. Je sais faire des phrases même si je fais des fautes ». Certaines aides à domicile sont décomplexées par rapport aux fautes (possibilité de correction avec google, etc.)
- Ce travail a permis de se faire entendre, se faire connaître
- Cette démarche a permis aux agents de mieux se connaître dans l'équipe, le parcours de chacun, et de partager la passion du métier

Une exposition a été animée autour de ce livre à La Source en octobre 2022, dans le cadre de la semaine bleue.

Direction des Affaires culturelles

Animations et événements

Dans le cadre des saisons culturelles, la Ville a programmé et mis en avant en 2022 des femmes intervenant dans plusieurs disciplines artistiques :

- **des autrices et des illustratrices** : le Salon du livre jeunesse 2022 a compté 7 autrices et illustratrices sur les 13 auteurs et illustrateurs invités ainsi que 5 éditrices
- **des chorégraphes et danseuses** : Estelle Danvers, Christelle Lara
- **des chanteuses et musiciennes** : Ceïba et Laura Caronni, Les Sea girls, Marie Perbost, Jeanne Cherhal
- **des réalisatrices** : dans le cadre du Mois du film documentaire, projection du documentaire « En remontant les murs » réalisé par Marie-Noëlle Battaglia ; dans le cadre du Ciné-Club, projection de « Persepolis » de Marjane Satrapi

La médiathèque a consacré « Un Clap », animation dédiée à la découverte de genres cinématographiques, au cinéma français au féminin. Elle a également réalisé une sélection de documents et publié un article mettant à l'honneur la figure de la mère (500 vues sur le portail et 144 sur Instagram). Un atelier « Graines d'artistes », animation de sensibilisation à l'art pour les enfants, a été consacré à la découverte de la peintre Georgia O'Keeffe. Le comité de lecture de la médiathèque qui se réunit plusieurs fois dans l'année compte 59 femmes sur 65 inscrits.

Résidences d'artistes

Lieu de diffusion et de représentation, les salles de l'Ermitage et de la Source sont aussi des lieux de résidence qui permettent à des metteurs en scène, des auteurs et des chorégraphes de travailler en totale immersion avec leurs comédiens, leurs danseurs ou leurs musiciens pour faire aboutir leur projet de création.

En 2022, des compagnies de danse portées par des femmes ont été accueillies en résidence. C'est le cas de la Compagnie Estelle Danvers qui a présenté une étape de travail de sa création *Requiem*, suivie d'un bord de scène avec le public. La chorégraphe Christelle Lara du Jeune Ballet d'Aquitaine a fait travailler ses jeunes élèves sur la scène de l'Ermitage et proposé au public une représentation en mai.

En résidence à la Source en octobre, la Compagnie du réfectoire, spécialisée en théâtre contemporain pour la jeunesse, a travaillé à la création de *Maux d'amour* dont les textes ont été écrits par l'autrice Françoise Du Chaxel et la chorégraphie élaborée par Adeline Dété.

Afin de conserver une trace de la crise sanitaire et des émotions qu'elle a suscitées, la Ville a confié à la comédienne bouscataise Manuela Azevedo un projet de création artistique participative et de recueil de la parole des habitants, intitulé « Moi, les confinements et après ». Accueillie dans le cadre d'une

résidence à la Source en mai 2022, Manuela Azevedo a réalisé sa création artistique, une lecture théâtralisée et musicale, et en a donné plusieurs représentations en juin, à la Source et au centre social Ricochet.

III-3 Mesures mises en œuvre par l'Agora

En tant qu'observatoire dynamique du territoire, l'Agora a identifié un besoin d'information au sujet des violences et de la prise en charge des victimes.

Depuis 2020, les actes de violences conjugales enregistrés par les services de police augmentent substantiellement au niveau national. Le Bouscat n'échappe pas à cette tendance mais l'analyse partagée par les acteurs sociaux du territoire montre que si la crise sanitaire et sociale a joué un rôle d'amplificateur, les actions de sensibilisation et la médiatisation ont encouragé les victimes à sortir un peu plus de leur silence sans que le nombre de victimes ait réellement augmenté. Le besoin identifié repose ainsi sur la formation des acteurs souvent désarmés face à ces situations.

Depuis 2014, diverses actions d'information, de sensibilisation et de formation ont été menées sur le territoire, autour de la lutte contre les situations de maltraitance, les violences conjugales, et toutes les formes de harcèlement et de prévention des abus sexuels.

Néanmoins le sujet de la prise en charge des victimes de violence conjugales n'avait pas été traité depuis plusieurs années.

Ainsi, en 2022, il a été décidé de s'appuyer sur L'Agora pour enclencher une démarche d'acculturation et d'information des professionnels au repérage, à l'orientation et à l'accompagnement des victimes de violences conjugales.

Deux actions principales ont été mises en œuvre :

⇒ **Action 1 : organisation de 4 cafés partenaires sur cette thématique**

Maison Départementale des Solidarités (M.D.S.) : Accompagnement social des victimes, prise en charge, repérage...

Service Pénitentiaire d'Insertion et de Probation (SPIP) : Suivi des détenus, prise en charge des victimes, justice...

Parquet de Bordeaux : Justice, protection, téléphone grave danger, lieu d'accueil...

Vict'aid : Accueil aux victimes, prise en charge globale, accompagnement...

⇒ **Action 2 : formations des professionnels réalisées**

- Avec la Maison d'Ella (CACIS) : 15 personnes formées sur 2 jours : équipes des centres sociaux, de l'AFB, les travailleurs sociaux de la ville, la police municipale, la M.D.S, directrices de crèches...
- Avec le CHU : 3 demi-journées pour les agents du SAAD, de la petite enfance et enfance qui sont intéressés (action réalisée en 2022)
- Avec le CIDDE : 2 demi-journées pour les agents d'accueil ville, centre sociaux, bailleurs sociaux (18 personnes formées sur ½ journée)

