

RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIERE D'EGALITE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

VILLE DU BOUSCAT
ANNEE 2016

Sommaire :

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

- 1- Répartition des effectifs
- 2- Focus sur les emplois fonctionnels
- 3- Recrutement
- 4- Avancements et promotions
- 5- Temps de travail
- 6- Rémunération
- 7- Santé au travail
- 8- Formation
- 9- Instances paritaires

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

- 1- Répartition de la population
- 2- Répartition des usagers des différents services et prestations municipales
- 3- Actions menées en faveur de la promotion de l'égalité femmes hommes
- 4- Perspectives

1- Répartition des effectifs

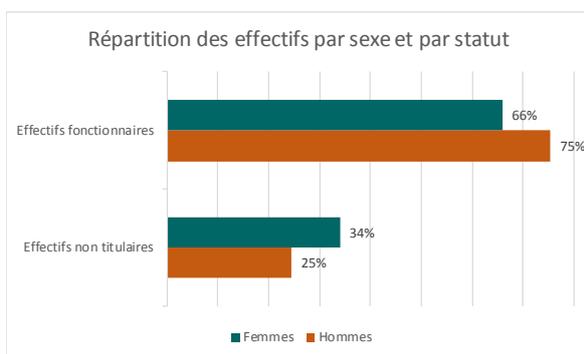
Date de référence : 30/11/2016

➤ 76,1% des agents sont des femmes

Avec 338 femmes sur 444 agents au 30 novembre 2016 (tous statuts confondus), la ville du Bouscat affiche un taux de féminisation de 76,1%, bien supérieur à la moyenne des communes de même strate de 62,5% (source : synthèse nationale des bilans sociaux 2013 - communes de 20 000 à 50 000 habitants).

➤ Plus d'un tiers des femmes sont non titulaires

Plus d'un tiers des femmes sont non titulaires (contre un quart pour les hommes). Cette différence est notamment liée à des emplois non titulaires très féminisés comme les assistantes maternelles.

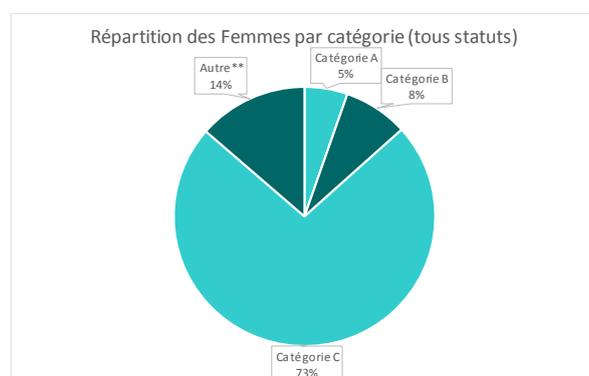
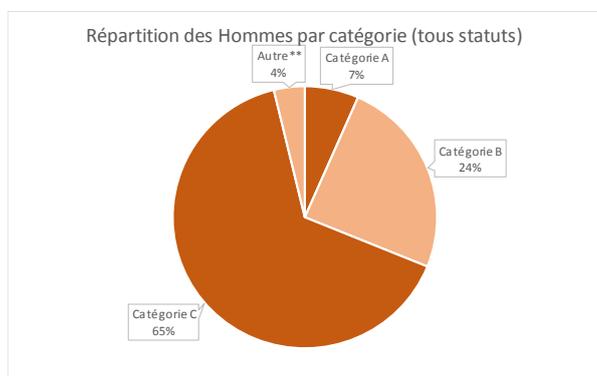


Parmi les femmes, 66% sont fonctionnaires et 34% sont non titulaires.
 Parmi les hommes, 75% sont fonctionnaires et 25% sont non titulaires.

Le taux de féminisation des agents non titulaires de la Ville du Bouscat s'élève à 81,6%. Il est nettement supérieur à la moyenne des communes de même strate de 67,5% (source : synthèse nationale des bilans sociaux 2013 - communes de 20 000 à 50 000 habitants).

➤ 73% des femmes sont en catégorie C

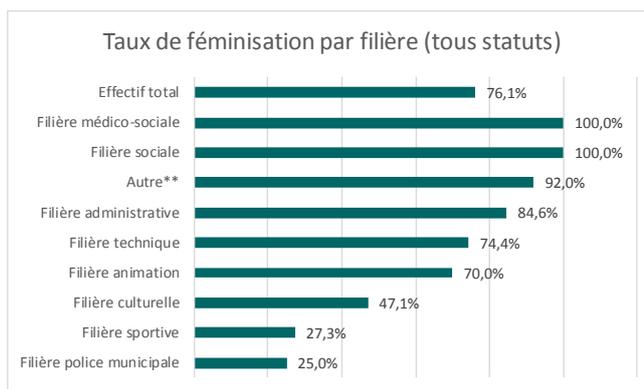
Les femmes sont plus souvent présentes en catégorie C ou autre (***) que les hommes (87% pour les femmes contre 69% pour les hommes). Elles sont par conséquent moins représentées sur les fonctions d'encadrement : 13% d'entre elles sont en catégorie A ou B (contre 31% pour les hommes).



** autre catégorie = collaborateur de cabinet, apprenti, CAE/CUI, assistante maternelle

➔ **Un taux de féminisation particulièrement élevé dans la filière technique**

Si les femmes de la ville du Bouscat sont présentes dans les filières habituellement féminines (sociale, médico- sociale et administrative), elles représentent également 74,4% des agents de la filière technique (le taux national étant de 38,3% dans la fonction publique territoriale – Source : synthèse des bilans sociaux 2013).



2- Emplois fonctionnels

Date de référence : 30/11/2016

➔ **Une mixité parfaite sur les emplois fonctionnels**

2 hommes (directeur général des services et directeur des services techniques) et 2 femmes (directrices générales adjointes) composent l'équipe de direction générale ; avec pour 3 d'entre eux une ancienneté sur le poste supérieure à 5 ans.

➔ **Comité de direction:**

Sur les 9 agents composant le comité de direction, y compris les emplois fonctionnels, 6 sont des femmes.

3- Recrutement

Période de référence : du 01/01/2016 au 30/11/2016

Sur les 8 recrutements sur postes permanents réalisés en 2016, 4 sont des femmes (dont 1 dans le cadre de la mobilité interne) et 4 des hommes.

Recrutements permanents 2016 par domaines d'activités

	Hommes	Femmes	Total
Développement économique	1	0	1
Education et jeunesse	2	0	1
Action sociale	0	1	1
Médiathèque	2	1	3
Petite enfance	0	1	1
Services au public	0	1	1
Total recrutements permanents 2016	4	4	8

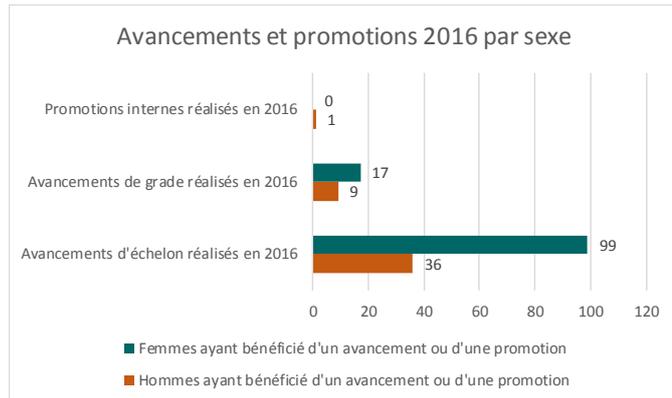
La ville s'efforce d'introduire de la mixité dans les services, en recrutant des hommes dans les services majoritairement féminins : crèches, écoles, et en équilibrant les représentants hommes femmes dans l'animation. Pour les services techniques, majoritairement masculins, les femmes recrutées plus récemment ont fait partie des services mutualisés en 2016, concernant les emplois du service travaux en régie, les candidatures féminines sont plus rares.

4- Avancements et promotions

Période de référence : du 01/01/2016 au 30/11/2016

➡ 44,4% des femmes fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement d'échelon en 2016 (contre 45% des hommes et 35,5% pour la moyenne nationale issue de la synthèse des bilans sociaux 2013).

➡ 7,6% des femmes fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement de grade en 2016 (contre 11,3% des hommes et 10% pour la moyenne nationale issue de la synthèse des bilans sociaux 2013).

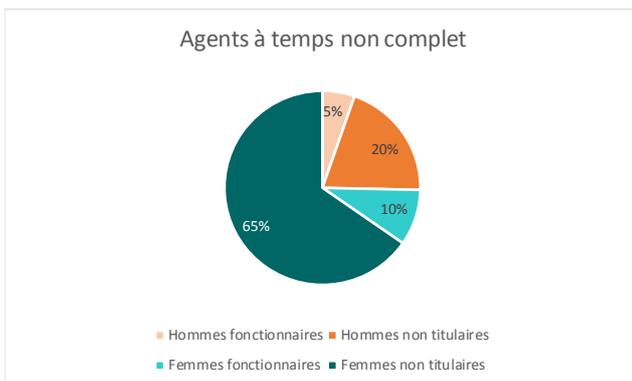


➡ Seul un homme a bénéficié d'une promotion interne en 2016.

5- Temps de travail

➡ 65% des agents à temps non complet sont des femmes non titulaires

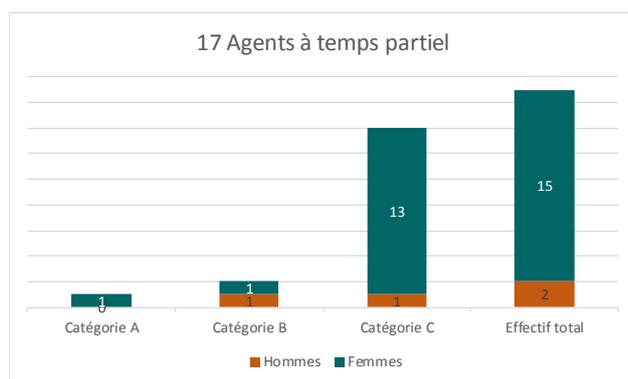
Date de référence : 30/11/2016



Si 75% des agents à temps non complet sont des femmes, la part des agents à temps non complet parmi la population masculine est supérieure à celle de la population féminine :
 -17,9% des hommes sont à temps non complet (19 agents sur 106).
 -16,6% des femmes sont à temps non complet (56 agents sur 338).

➡ 88% des temps partiel sont occupés par des femmes, en majorité de catégorie C

Date de référence : 30/11/2016



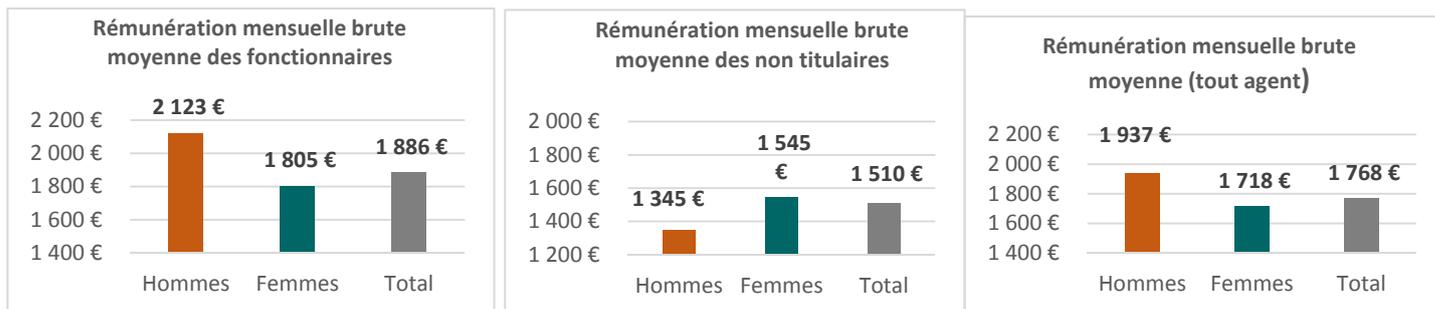
➡ Absences ou positions statutaires liées à la famille

Période de référence : du 01/01/2016 au 30/11/2016

	Agents fonctionnaires		Agents non titulaires		TOTAL		
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Total
Nombre de congès maternité		4		3		7	7
Nombre de congès paternité	2		0		2		2
Nombre de congès pour adoption	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de congès parentaux de droit	0	4	0	0	0	4	4
Nombre de disponibilités pour élever un enfant de moins de 8 ans	0	2	0	0	0	2	2
Nombre de disponibilités pour suivre son conjoint	0	2	0	0	0	2	2

6- Rémunération

Date de référence : 31/10/2016

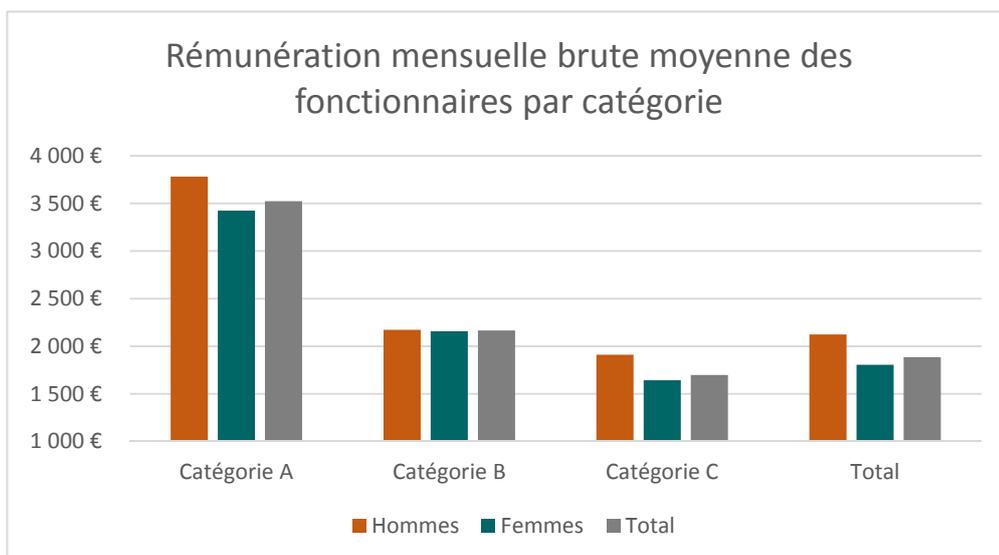


➡ Ecart moyen de rémunération entre les hommes et les femmes : 219 euros mensuels bruts

Le salaire moyen (basé sur la paie du mois octobre 2016) est de 1768€ bruts mensuel (tous agents confondus). Il est de 1937€ pour les hommes et 1718€ pour les femmes.

➡ En moyenne, une femme fonctionnaire est payée 15% de moins qu'un homme

- les agents à temps partiel et temps non complet sont majoritairement des femmes
- les femmes sont majoritaires en catégorie C, mais elles sont moins nombreuses sur des postes à responsabilité, ou nécessitant une technicité particulière, bénéficiant d'un régime indemnitaire
- pour la catégorie A, même si les femmes sont majoritaires au sein du CODIR et du Codev, les hommes occupent les postes les plus élevés (DGS, Directeurs des ST, Directeur de Cabinet)



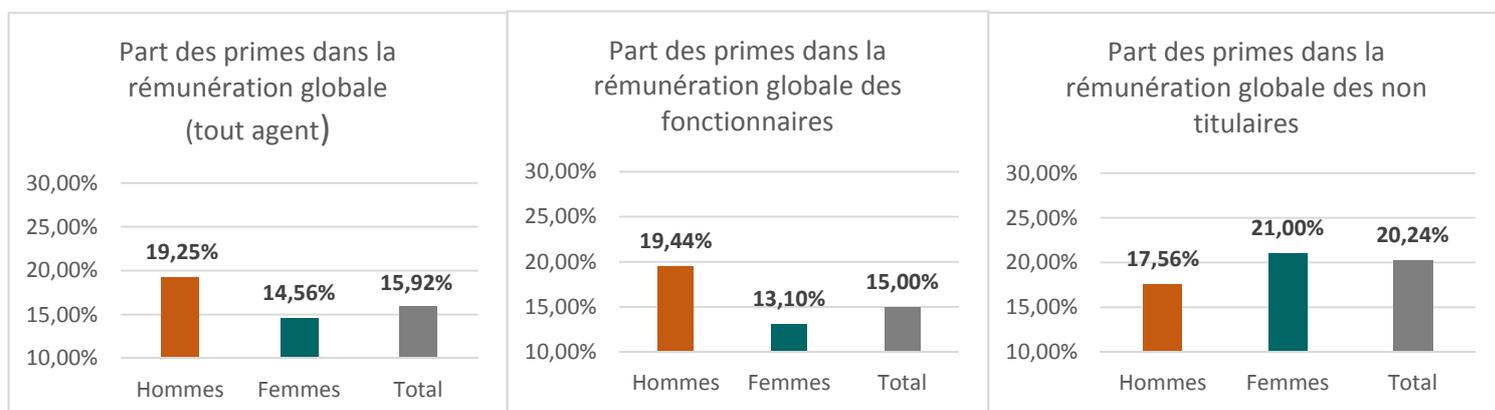
L'écart de rémunération est différent selon les catégories :

Cat A : -9% entre une femme et un homme

Cat B : -1% entre une femme et un homme

Cat C : -14% entre une femme et un homme

Toutes catégories : -15% entre une femme et un homme



➔ **Part des primes**

La part des primes dans la rémunération globale (basé sur la rémunération annuelle 2016) est de 15.92% (tous agents confondus), 14.56% pour les femmes et 19.25% pour les hommes. Cette part varie considérablement selon le statut de l'agent.

7- Santé au travail

Evènements survenus entre le 01/01/2016 et le 30/11/2016 :

	Hommes	Femmes	Total
Accident du travail	5	24	29
Maladie professionnelle	0	2	2
Allocation temporaire pour invalidité ATI	0	0	0

7,1% des femmes ont eu un accident du travail au cours de l'année 2016 (24 agents sur 338).

4,7% des hommes ont eu un accident du travail au cours de l'année 2016 (5 agents sur 106).

8- Formation

Période de référence : du 01/01/2016 au 31/12/2016 (prévisionnel pour décembre)

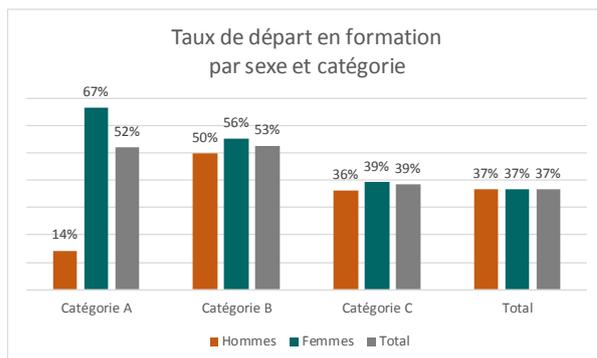
➔ **Un taux de départ en formation identique pour les hommes et les femmes : 37% de l'effectif**

37% des agents de la Ville du Bouscat (tous statuts confondus) sont partis au moins une fois en formation en 2016. Classiquement, des disparités importantes apparaissent selon le statut de l'agent (50% de départ en formation pour les fonctionnaires liés notamment aux formations obligatoires contre 8% pour les non titulaires).

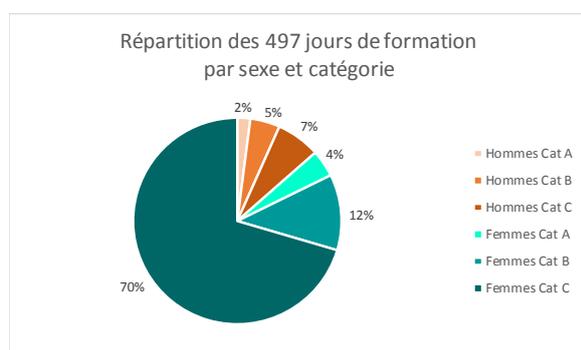
Le taux de départ en formation est identique entre les hommes et les femmes (37%) avec cependant des différences :

- selon la catégorie : moins de départ en formation pour les agents de catégorie C (39%) par rapport aux catégories B (53%) et A (52%).

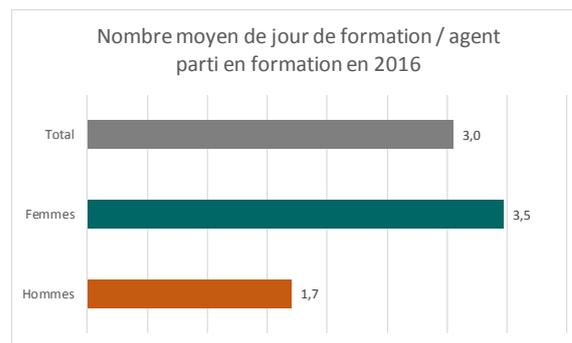
- au sein de la catégorie A : 67% de départ en formation pour les femmes contre 14% pour les hommes.



➔ Des départs en formation plus longs pour les femmes (3,5 j) que pour les hommes (1,7 j)



86% des journées de formation en 2016 sont réalisées par les femmes (rappel : elles représentent 76% de l'effectif).



Si parmi les populations masculines et féminines le taux de départ en formation est identique, pour autant, les femmes sont parties plus longtemps en formation que les hommes.

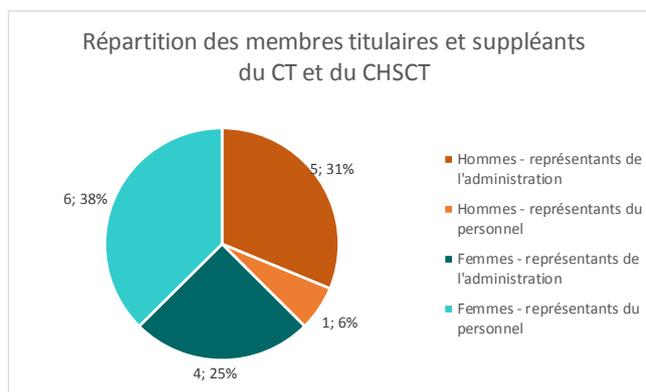
9- Instances paritaires : CT et CHSCT

Date de référence : 30/11/2016

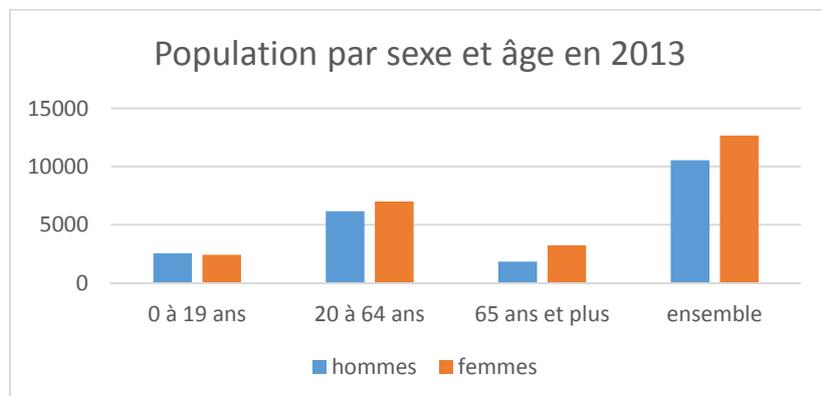
Hors Commission Administratives Paritaires CAP, gérée par le Centre de Gestion de la Gironde.

La composition du comité technique et du comité hygiène, sécurité et conditions de travail est identique et affiche un taux de féminisation global de 63%.

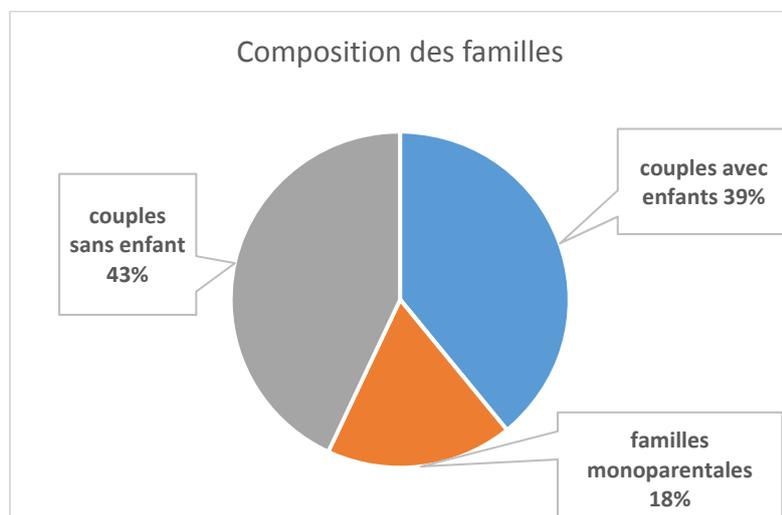
Les représentants du personnel affichent un taux de féminisation (85,7%) supérieur aux représentants de l'administration (44,4%). Rappelons, qu'en effet, l'effectif du Bouscat est composé de 76% de femmes.



1-répartition de la population

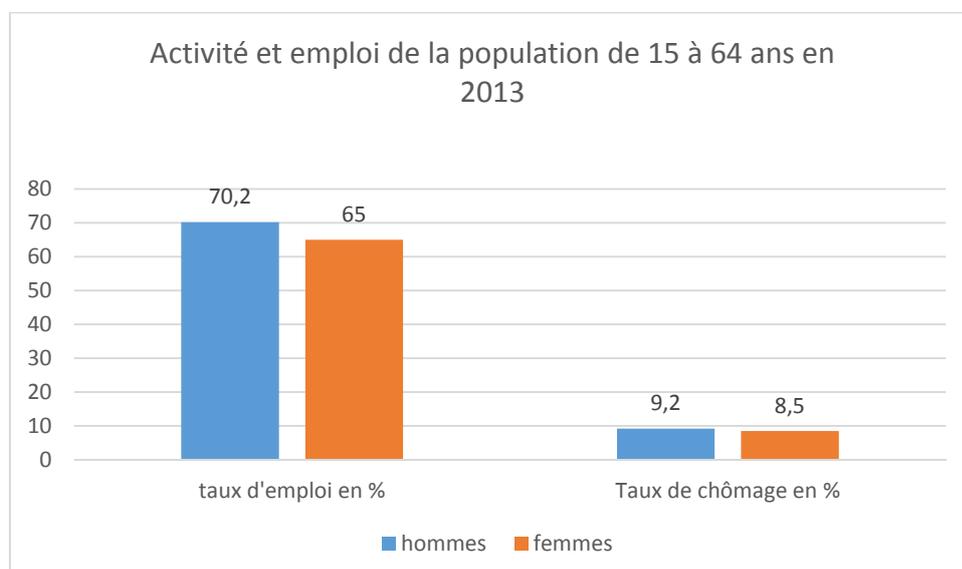


Source : Insee RP 2013 exploitation principale



Sur les 1143 familles monoparentales
87 % sont composées de femmes seules avec enfants

Source : Insee RP 2013 exploitations complémentaires



La part des femmes parmi les chômeurs est de 54.5%

2- répartition des usagers des différents services et prestations municipales

Direction Education Jeunesse et Sport

Sur 1685 enfants inscrits dans les écoles élémentaires du Bouscat, 48.5% sont des filles. La même proportion se retrouve dans la part des filles bénéficiant des différentes prestations qui est légèrement inférieure dans tous les secteurs : restauration, accueil de loisirs, temps éducatif et centre de loisirs.

Les garçons représentent 58.6 % des enfants inscrits à l'école multi sports.

Direction Vie de la Cité

Les filles constituent 56.4% des élèves de l'école municipale de musique.

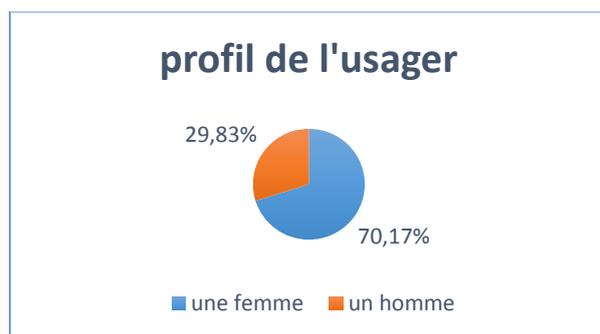
64 % des adhérents de la Médiathèque sont des femmes (sur 6686 inscriptions)

Direction des solidarités territoriales

77% des résidents des résidences autonomie sont des femmes, elles participent à hauteur de 84% aux animations seniors proposées. Le service de transport à la demande bénéficie à 91% de femmes.

Direction Relations Usager

S'engageant dans une démarche qualité afin d'obtenir la certification «Qualiville», la ville procède à des enquêtes de satisfaction auprès des usagers.



En 2016, sur 364 réponses, il ressort que les femmes viennent effectuer des démarches administratives pour plus de 7 démarches sur 10.

3- actions menées en faveur de la promotion de l'égalité femmes hommes

- En matière de petite enfance, la capacité générale d'accueil collectif ainsi qu'individuel est supérieure à la moyenne nationale. Ce taux de couverture des besoins en matière d'accueil de la petite enfance marque le soutien de la ville pour le retour vers l'emploi des femmes après la naissance d'un enfant. De plus, les critères d'attribution définis donnent un accès prioritaire dans les structures petite enfance aux femmes seules avec enfant.
Le projet social du multi accueil occasionnel Les Mosaiques contribue à soutenir le retour à l'emploi des femmes. La modification des horaires de la structure en 2014 permet de mieux répondre aux besoins des mères en recherche d'emplois.
Le développement de l'offre d'accueil occasionnel dans les structures d'accueil régulier, et le développement de la fréquentation du LAPE, lieu d'accueil parents enfants, permet, notamment, de rompre l'isolement mères qui gardent elles-mêmes leurs enfants à la maison.

- Les fonds de La Source comportent des ouvrages et documents abordant la question de l'égalité femme / homme et de la condition des femmes.
Les femmes représentent 70% des bénévoles renforçant l'équipe de la Médiathèque au quotidien.
- La lutte contre les violences intrafamiliales est un des axes de travail du CLSPD, conseil local de prévention de la délinquance. Dans ce cadre, une 2^{ème} édition du guide des maltraitances et des violences intrafamiliales a été réalisée par les services de la ville et du CCAS. 70 agents ont été sensibilisés à cette question, cette action se prolongera auprès d'autres agents en 2017.
- Journée du 8 mars
Les journées Jeunesse et Citoyenneté des 8 et 9 mars, ont abordé le thème des discriminations. La ligue des droits de l'homme est intervenue auprès des collégiens sur le thème des « discriminations et condition de la femme dans le monde ». La compagnie « j'ai pas tout compris » a produit un théâtre-forum avec les élèves sur le thème des discriminations et du harcèlement.

Une exposition sur les grandes femmes résistantes a été présentée dans la Ville, à partir du 8 mars 2016 pendant 6 semaines.

- 4 – perspectives

- Dans le cadre du projet de construction de la future éco-crèche et du Centre social Ricochet, la question de la place des femmes dans l'espace public est en réflexion et abordée sous l'angle de l'urbanisme et de l'aménagement urbain, avec comme enjeu l'appropriation de l'espace public à égalité.
- « Promouvoir la mixité intergénérationnelle et l'égalité fille- garçon » est un des objectifs opérationnels de la convention territoriale intercommunale Le Bouscat/Eysines. Cet objectif vise à étudier les raisons de la faible présence des jeunes filles au sein des structures associatives intervenant sur le quartier prioritaire politique de la Ville et de veiller à l'égalité fille-garçon de manière transversale dans toutes les actions menées sur le quartier.
- Dans le cadre de son engagement dans une démarche de RSO, responsabilité sociétale des organisations, est prévue l'intégration de la question de l'égalité femme/homme dans le second Agenda 21 de la Ville.