

Contexte juridique :

L'article 1 de la Constitution du 4 octobre 1958, enrichi par la modification constitutionnelle de 1999, stipule que « (...) la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ».

La France a adopté à partir des années 1970 une série de lois en la matière :

- Loi du 22 décembre 1972 relative à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes /article L. 3221-2 du Code du travail ;
- Loi du 13 juillet 1983 sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes (Loi Roudy) ;
- Loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- Loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.
- Loi du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique : mise en place de quotas : 40 % de chaque sexe pour les nominations sur emplois supérieurs de la fonction publique (régions, départements et communes / EPCI de plus de 80 000 habitants)
- Loi du 21 février 2014 qui fait de l'égalité femmes-hommes une priorité transversale de la Politique de la Ville

Cadre réglementaire du rapport :

- 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).

L'article 61 de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes modifie le Code Général des collectivités Territoriales en ajoutant une obligation d'information du Conseil Municipal. En effet, le Maire doit présenter, dans les communes de plus de 20 000 habitants « préalablement aux débats sur le projet de budget » et à compter du 1er janvier 2016, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la commune, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation.

Le décret d'application n°2015-761 du 24 juin 2015 vient préciser le contenu de ce rapport 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.

Cadre méthodologique du rapport :

Réglementaire, ce rapport a un triple objectif : mesurer, comprendre et agir. C'est le second du genre pour notre collectivité, qui intègre progressivement ce critère d'évaluation à ses différentes politiques publiques. L'égalité femmes/hommes fait partie intégrante de notre démarche RSO. Elle est aussi inscrite dans l'acte 2 de notre Agenda 21. Certains services, principalement ceux qui sont métropolisés, ont déjà des données genrées, d'autres n'en disposent que partiellement et certains n'en ont pas encore à ce jour. Ce document constitue une étape supplémentaire vers une démarche plus aboutie dès 2018, débouchant sur des actions concrètes afin de promouvoir l'égalité de droit et de fait entre femmes et hommes sur notre territoire.

ANNEE 2017

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

a) la répartition des effectifs

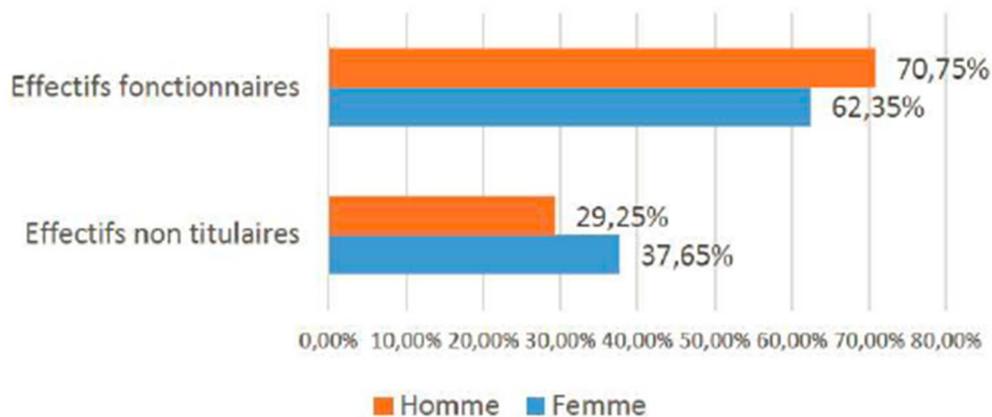
⇒ 76,2 % des agents sont des femmes

Avec 340 femmes sur 446 agents au 30 novembre 2017 (tous statuts confondus), la ville du Bouscat affiche un taux de féminisation de 76,2 %, 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).

⇒ Un tiers des femmes sont non titulaires

Plus d'un tiers des femmes sont non titulaires (contre 29 % pour les hommes). Cette différence est notamment liée à des emplois non titulaires très féminisés comme les assistantes maternelles.

Répartition des effectifs par sexe et statut



Parmi les femmes, 62.35% sont fonctionnaires et 37.65% sont non titulaires.
Parmi les hommes, 70.75% sont fonctionnaires et 29.25% sont non titulaires.

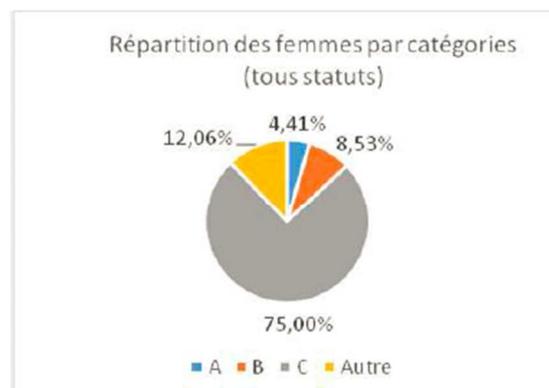
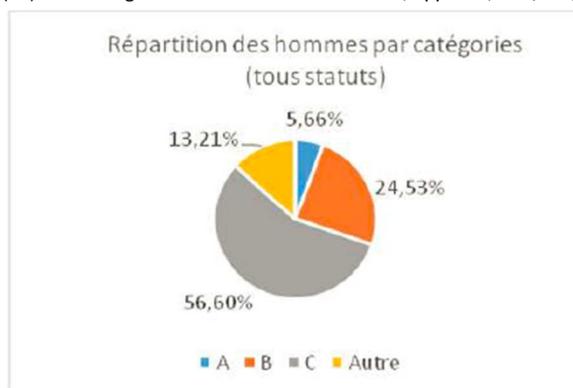
Le taux de féminisation des agents non titulaires de la Ville du Bouscat s'élève à 80,5 %. Il est nettement supérieur à la moyenne des communes de même strate de 67,5 % (source : synthèse nationale des bilans sociaux 2013 - communes de 20 000 à 50 000 habitants).

⇒ 75 % des femmes sont en catégorie C

Les femmes sont plus souvent présentes en catégorie C ou autre (**)) que les hommes.

Elles sont par conséquent moins représentées sur les fonctions d'encadrement : 12,94 % d'entre elles sont en catégorie A ou B (contre 30,19 % pour les hommes).

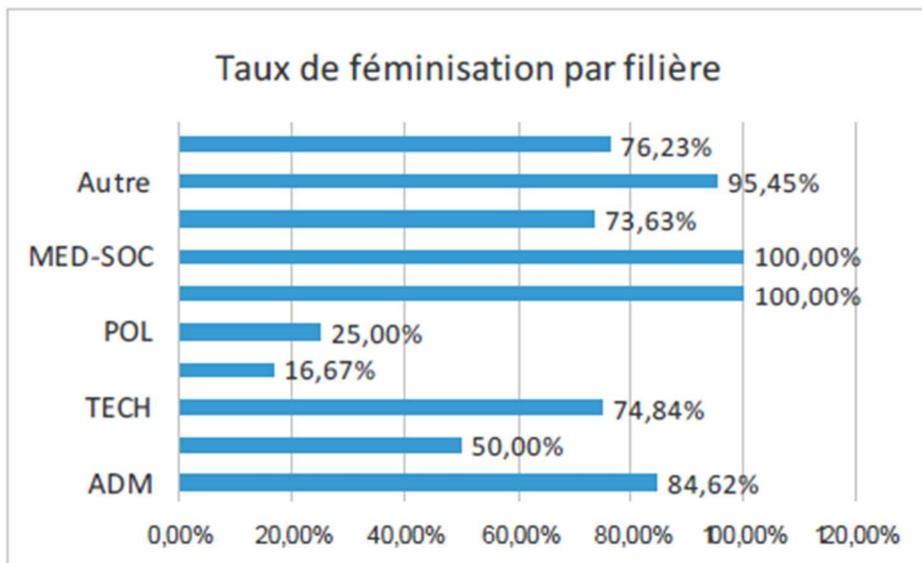
(**))autre catégorie = collaborateur de cabinet, apprenti, CAE/CUI, assistante maternelle



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

ANNEE 2017

⇒ 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 74,84 % des agents de la filière technique (le taux national étant de 38,3 % dans la fonction publique territoriale – Source : synthèse des bilans sociaux 2013)



b) focus sur les emplois fonctionnels

⇒ Un tiers de femmes sur les emplois fonctionnels
2 hommes (directeur général des services et directeur des services techniques) et 1 femme (directrice générale adjointe) composent l'équipe de direction générale ; avec pour 2 d'entre eux une ancienneté sur le poste supérieure à 5 ans.

c) Le recrutement : une prédominance féminine

Période de référence : du 01/01/2017 au 30/12/2017

Sur les 8 recrutements sur postes permanents réalisés en 2017, 7 sont des femmes.

Recrutements permanents 2017 par domaines d'activités

| | Homme | Femme |
|--------------------------|----------|----------|
| Filière administrative | | 3 |
| Filière culturelle | 1 | |
| Filière médico-sociale | | 2 |
| Filière technique | | 2 |
| Total recrutement | 1 | 7 |

d) Avancement et promotion

Période de référence : du 01/01/2017 au 30/12/2017

⇒ 13,11 % des femmes fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement de grade en 2017 (contre 11,3 % des hommes et 10 % pour la moyenne nationale issue de la synthèse des bilans sociaux 2013).

⇒ Seuls deux hommes ont bénéficié d'une promotion interne en 2017.

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

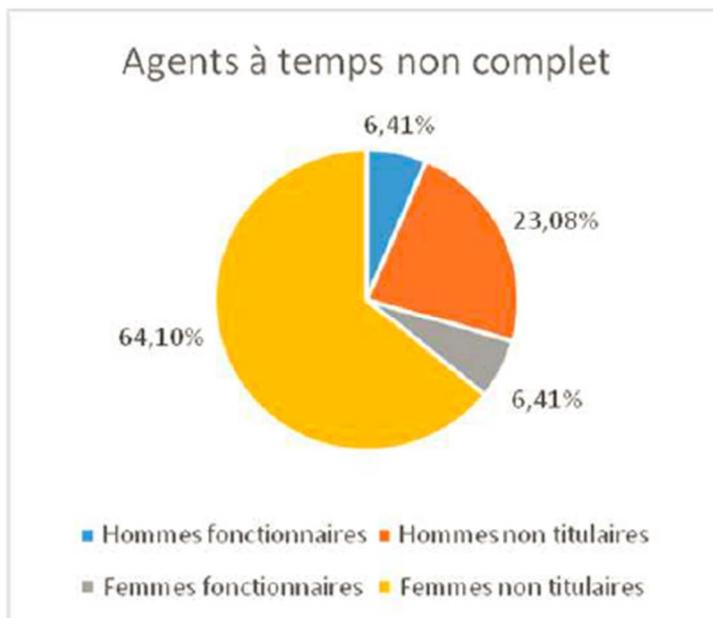
ANNEE 2017



e) Temps de travail

⇒ 64,1 % des agents à temps non complet sont des femmes non titulaires
Date de référence : 30/12/2017

70,5 % des agents à temps non complet sont des femmes,



⇒ 87 % des temps partiels sont occupés par des femmes, en majorité de catégorie C
Date de référence : 30/12/2017

Sur les 23 agents de catégorie C à temps partiel : 20 femmes / 3 hommes

⇒ Absences ou positions statutaires liées à la famille
Période de référence : du 01/01/2017 au 30/11/2017

| | 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 |

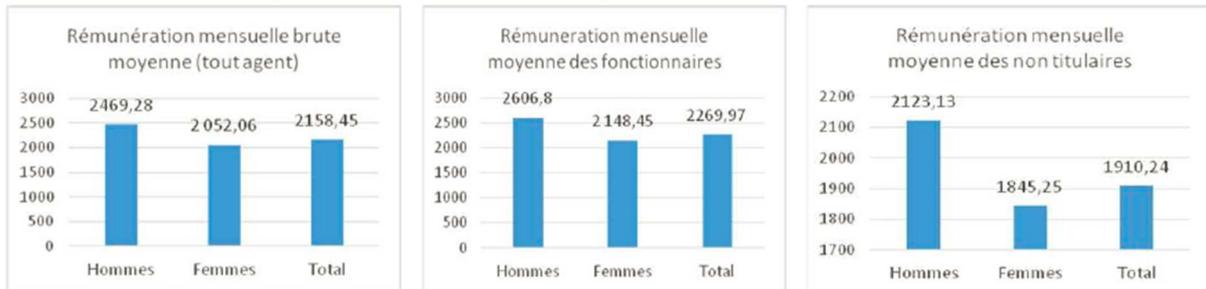
**RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIERE D'EGALITE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

ANNEE 2017

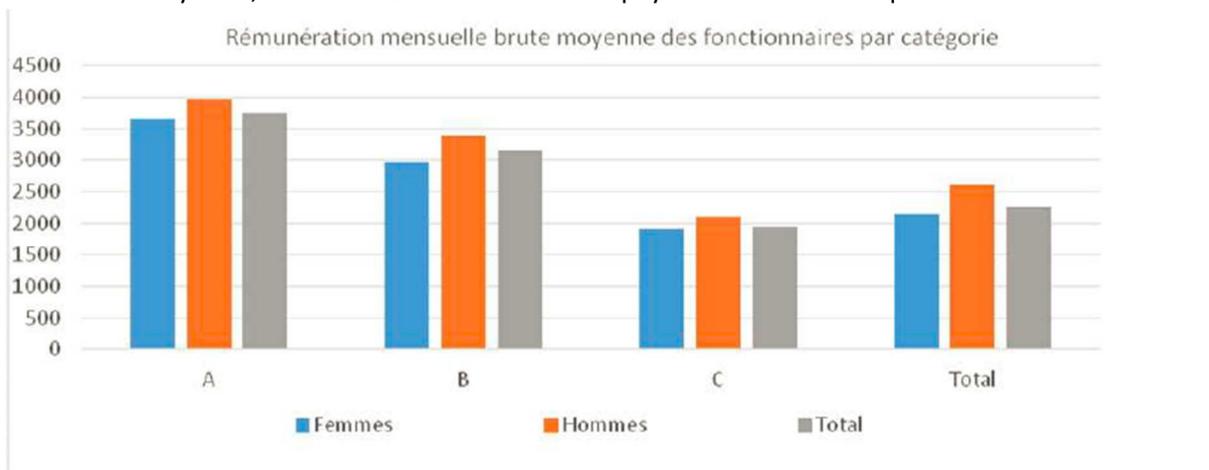
f) Rémunération

Date de référence : 30/12/2017

⇒ Écart moyen de rémunération entre les hommes et les femmes : 300 euros mensuels bruts
Le salaire moyen (basé sur l'année 2017) est de 2158,45 € bruts mensuel (tous agents confondus). Il est de 2469,28 € pour les hommes et 2052,06 € pour les femmes. Cet écart est justifié par les niveaux d'emplois occupés par les hommes (31 % en catégorie A et B et 69 % en catégorie C ou autres) et les femmes (13 % en catégorie A et B et 87 % en catégorie C ou autres).



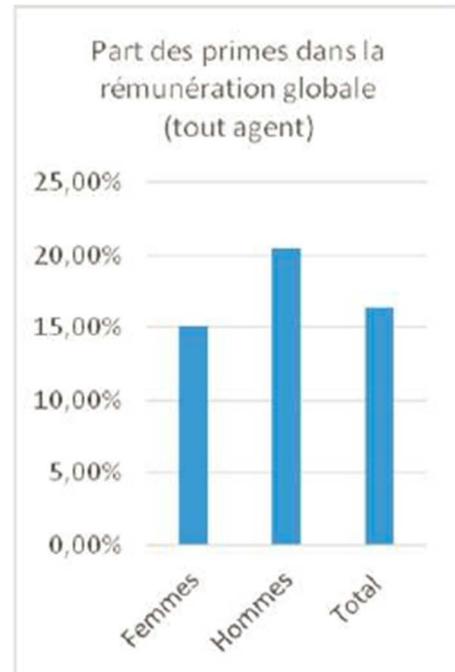
⇒ En moyenne, une femme fonctionnaire est payée 18 % de moins qu'un homme



ANNEE 2017

⇒ Part des primes

La part des primes dans la rémunération globale (année 2017) est de 16,43 % (tous agents confondus), 15,11 % pour les femmes et 20,45 % pour les hommes. Cette baisse s'explique avec la mise en place du PPCR par le transfert de primes en points dans le traitement indiciaire.



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

ANNEE 2017

g) Santé au travail

Évènements survenus entre le 01/01/2017 et le 30/12/2017 :

| | Hommes | Femmes | Total |
|---|--------|--------|-------|
| Accident du travail | 4 | 22 | 26 |
| Maladie professionnelle | 0 | 4 | 4 |
| Allocation temporaire pour invalidité ATI | 0 | 0 | 0 |

6,47% des femmes ont eu un accident du travail au cours de l'année 2017 (22 agents sur 340).

3,77% des hommes ont eu un accident du travail au cours de l'année 2017 (4 agents sur 106).

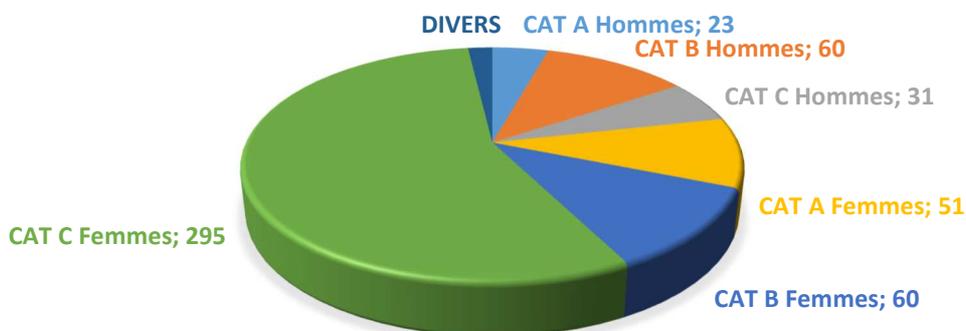
h) Formation

Période de référence du 01/01/2017 au 01/12/2017

Durant la période de référence 42 % des agents de la ville du Bouscat tous statuts confondus, sont partis au moins une fois en formation en 2017. Classiquement, il existe des disparités importantes selon le statut de l'agent :

- 75 % de départs en formation pour les agents titulaires, liés notamment aux formations obligatoires et statutaires contre 10 % des agents non titulaires.
 - En 2017, le taux de départ en formation est supérieur pour les femmes, toutes catégories confondues.
- Selon la catégorie : moins de départ en formation pour les agents de catégorie C (51 %) par rapport aux catégories B (53 %) et A (73 %)
- Au sein de la catégorie A : 69 % de départs en formation pour les femmes et 7 % pour les hommes.

**REPARTITION DE 530 JOURS DE FORMATION PAR
SEXE ET CATEGORIE**



- 78 % des journées de formation en 2017 sont réalisés par des femmes (rappel : l'effectif féminin représente plus de 76 %)
- Si le taux de départ en formation est supérieur pour les femmes, la durée moyenne du départ en formation est légèrement supérieure pour les hommes avec 3,71 jours contre 3,07 pour les femmes.

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

ANNEE 2017

i) Instances paritaires : CT et CHST

Date de référence : 30/12/2017 - Hors Commissions Administratives Paritaires (CAP), gérées 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 60 %.

Les représentants du personnel affichent un taux de féminisation (83,3 %) supérieur aux représentants de l'administration (44,4 %). Rappelons, qu'en effet, l'effectif du Bouscat est composé de 76 % de femmes.

ANNEE 2017

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

a) Focus sur certaines politiques publiques municipales

Les services ne disposent pas encore actuellement d'une grille partagée d'indicateurs concernant les données genrées. S'il n'est pas cette année possible de présenter une approche exhaustive, nous proposons de faire un focus sur certaines politiques publiques initiées par la ville.

⇒ **Ressources Humaines**

Chiffres clefs : voir partie 1

En matière de recrutement, la mixité des métiers est encouragée : dans le domaine social, notamment des interventions du SAAD, au sein des travaux en régie, **une** peintre va prochainement rejoindre le Centre Technique Municipal, la mixité est également favorisée au sein des taux d'encadrement des structures d'animation.

Lutte contre les stéréotypes :

Un soin est également apporté par les responsables de service à un partage équitable des tâches, notamment d'entretien dans les équipes mixtes

une sensibilisation du public est réalisée afin de lutter contre les préjugés et faire accepter la mixité des intervenants, comme par exemple les agents sociaux du Service d'Aides à Domicile.

La réflexion engagée sur le temps de travail en 2016, applicable en 2017 a contribué à favoriser une meilleure conciliation vie privée, vie professionnelle, en attribuant des jours de RTT, forfaitaires aux agents. L'aménagement du temps de travail évalué auprès des agents donne majoritairement satisfaction.

⇒ **Jeunesse et sport**

Chiffres clefs pour le sport :

- 4 700 licenciés à l'USB
- 20 clubs au sein de l'USB, tous mixtes, toutefois forte proportion de filles à la gymnastique, inversement beaucoup de garçons au BMX, Cyclisme, Football, Rugby.
- Sur 14 des 20 clubs : 1 274 femmes / 2 473 hommes
- Le sport féminin se pratique majoritairement < 25 ans et >40 ans

Chiffres clefs pour la jeunesse :

- 50% de filles en moyenne dans les 4 écoles élémentaires du Bouscat
- 40% de filles en moyenne dans les écoles multisports du Bouscat
- Entre 15% et 30% de filles en moyenne dans le cadre des vacances sportives (6 à 10 ans)
- Entre 30% et 40% de filles en moyenne dans le cadre des vacances sportives (11 à 15 ans)

Dans un contexte national de pratique sportive très inégalitaire où les femmes ne représentent qu'un tiers des pratiquants fédéraux des associations sportives et où les jeunes filles abandonnent de manière significative le sport à l'adolescence, la Direction jeunesse s'engage à favoriser la pratique féminine dans ses activités. La réflexion sur la parité des pratiquants des activités sportives du service multisports, l'a amené aux constats suivants :

- ✓ Si la parité prévaut au sein des 4 écoles élémentaires, la mixité à l'école multisports est moindre. Pour information, les enfants participant aux écoles multisports doivent tout au long de l'année suivre un planning d'activités. Ces activités changent à chaque vacance

ANNEE 2017

scolaire. Ainsi, les éducateurs sportifs de la ville veillent à intégrer à leur programme des activités individuelles et collectives, ainsi que des activités plus féminines et d'autres plus masculines (jeux de ballon, la gymnastique, les jeux d'opposition, les jeux de raquettes et l'athlétisme).

- ✓ Sur les vacances sportives on constate une disparité très importante pour la classe d'âge de 6 à 10 ans et moindre pour la classe d'âge suivante. Elle s'explique principalement par les pratiques sociales des jeunes concernés qui à l'adolescence souhaite passer leur vacance ensemble. Depuis 7 ans, une équipe mixte permet à chaque jeune, fille ou garçon, de trouver son référent, ce qui est un marqueur fort de la pratique de loisirs chez les jeunes. Ainsi toutes les équipes d'animation de la ville respectent cette volonté de parité des professionnels.

Pour 2018, le service animation de la ville a proposé aux éducateurs sportifs d'organiser dans le cadre des accueils de loisirs « Les mercredis des sportifs ». Il s'agit de prendre un groupe d'enfants sur chaque accueil et de se réunir afin de proposer des activités sportives. Les inscriptions sont ouvertes à tous les enfants des centres. Ce projet éducatif ambitionne également une pratique égalitaire. Les activités, les référents et les modes d'animations non compétitifs doivent permettre à tous les enfants de trouver une place dans ce projet.

⇒ **Culture (Médiathèque)**

Chiffres clefs :

Emprunteurs actifs (lecteurs inscrits ayant emprunté au moins une fois dans l'année): 1375 hommes (soit 35,2%) et 3636 femmes (soit 64,8%) Inscrits (ensemble de tous les usagers détenteurs d'une carte) : 2064 hommes (35,7%), 3711 femmes (64,3%)

Une des missions fondamentales des bibliothèques publiques est de garantir l'égalité d'accès à la lecture et à la culture. La médiathèque veille à desservir tous les usagers quels que soient leur âge, leur sexe, et leur situation de vie (situation d'immobilité par exemple), conformément aux préconisations des textes suivants : le manifeste de l'UNESCO en 1972 ; la Charte des bibliothèques adoptée par le Conseil supérieur des bibliothèques le 7 novembre 1991 ; Code de déontologie des bibliothécaires adopté lors du conseil national de l'Association des bibliothécaires français le 23 mars 2003.

Les collections des bibliothèques publiques doivent être représentatives de l'ensemble des connaissances, des courants d'opinions et des productions éditoriales. La médiathèque du Bouscat répond à cette exigence par la constitution de fonds encyclopédiques, multi supports, adultes et jeunesse. Les collections abordent tous les sujets, dont la question de l'égalité femmes-hommes, des droits des femmes, des stéréotypes, de la lutte contre le sexisme et les discriminations, des violences faites aux femmes. La médiathèque veille également, par ses acquisitions, à promouvoir le travail, la pensée, les œuvres d'auteurs et de créatrices dans tous les domaines: littérature, essais, cinéma, musique, etc.

Il est à noter que La Source a réalisé une présentation d'ouvrages sur le travail de Françoise HERITIER, anthropologue, ethnologue et féministe française suite à son décès en novembre, ainsi que sur la place des femmes dans la société.

⇒ **Solidarité (pôle sénior)**

Chiffres clefs :

- 64,60% des bénéficiaires du CCAS sont des femmes, soit 5003 personnes
- 36,49% sont des femmes isolées
- 22,97% des foyers monoparentaux bénéficiaires du CCAS ont une cheffe de famille
- 80,59% des bénéficiaires de la SAAD (aide à domicile) sont des femmes
- 60,53% des bénéficiaires du portage de repas à domicile sont des femmes

ANNEE 2017

- 76,19% de femmes dans les résidences autonomie du Bouscat

La disparité enregistrée entre femmes et hommes en ce qui concerne le SAAD, les portages à domicile et les résidences autonomie s'explique par le fait que l'espérance de vie des femmes est plus élevée que celle des hommes en France. Quant aux bénéficiaires CCAS, il s'agit majoritairement de femmes âgées veuves ou célibataires avec une petite retraite ou des jeunes femmes seules avec enfant(s) avec ou sans emploi.

La direction des solidarités est composée majoritairement de femmes. Ceci s'explique par le poids de l'histoire et des stéréotypes. La féminisation des métiers sociaux continue de s'accroître en raison de 3 facteurs principaux: le processus de scolarisation des jeunes filles valorisant les qualités relationnelles et d'empathie ; le processus d'orientation et de choix des filières éducation/santé/social qui favorise la sélection sur les qualités dites "féminines" ; les conditions de rémunération et d'évolution de carrière des professionnels du secteur social peu favorables aux ambitions professionnelles.

La mairie du Bouscat s'applique cependant à promouvoir du mieux possible la mixité masculine dans ses recrutements.

⇒ **Développement Durable**

Chiffres clefs :

- 1200 participants ateliers de la Maison écocitoyenne, dont approximativement 65% de femmes.
- 461 participants aux sorties du Bois du Bouscat, dont approximativement 50% de femmes
- 40 à 60 participants en moyenne à nos cafés linguistiques, dont approximativement 70% de femmes.
- 10 bénéficiaires des jardins partagés, parité parfaite.
- 2/3 de l'équipe du service DPTD est féminin, dont 1 personne en reclassement

Le service DPTD s'est attaché à la finalisation de l'acte 2 de l'Agenda 21, voté lors du conseil municipal du 20 juin 2017 et présenté à la population le samedi 9 décembre 2017. L'égalité femmes/hommes fait partie de ses priorités (action 2.6.26-1).

Par ailleurs, le service a entamé une réflexion sur sa communication à venir en conformité avec le *guide pratique pour une communication publique sans stéréotype*, publié en 2005 par le Haut Conseil à l'Egalité (HCE).

En ce qui concerne les activités pilotées par le service, on constate que les ateliers à la MVE sont suivis par un public très majoritairement féminin conformément d'ailleurs au public de *La Source*. Certains ateliers culinaires sont exclusivement suivis par des femmes. Une réflexion devra être menée au cours de l'année 2018 pour associer à ces derniers plus d'hommes et en faire ainsi des ateliers non stéréotypés. Les sorties thématiques du Bois du Bouscat sont de leurs côtés plus équilibrés en termes de fréquentation avec une parité entre les femmes et les hommes.

En ce qui concerne enfin la « nature en ville » et notamment les jardins partagés, les chiffres témoignent d'une parité exacte. Sur les parcelles municipales attribuées récemment, souvent les demandes sont à l'échelle d'une famille ou d'un couple. Sur les plus grandes parcelles, la parité est aussi respectée, même s'il semble avoir un léger avantage cette fois pour la gente masculine. Cette légère variation s'explique par le facteur générationnel. Les nouvelles parcelles sont plutôt occupées par des familles jeunes et actives, alors que les anciennes le sont plutôt par des retraités.

ANNEE 2017

⇒ **Développement économique**

Coup de projecteur sur : *Le Patio* – espace de co-working soutenu par la ville du Bouscat

Chiffres clefs :

- 26 femmes travaillent au Patio sur 51 personnes
- 5 femmes utilisent le Patio à temps plein
- 16 femmes l'utilisent de manière ponctuelle
- 5 femmes l'utilisent entre 4 et 12 jours/mois

Le Patio s'est donné entre autres comme objectif d'aider et d'encourager les femmes entrepreneures ; de s'assurer un soutien aux entreprises qui promeuvent l'égalité des sexes ; d'encourager les femmes en formation à acquérir les compétences et à obtenir les qualifications conduisant aux emplois généralement considérés comme « masculins », et vice versa d'encourager les employeurs à recruter des femmes apprenties ou stagiaires ayant des compétences et des qualifications généralement considérés comme « masculines », en leur offrant des postes correspondants, et vice versa.

Le Patio a ainsi participé en 2017 au *rallye des pépites*, événement citoyen qui a pour objectif de faire découvrir le potentiel économique extraordinaire d'une ville sous l'angle de la mixité et de l'entrepreneuriat au féminin.

Le Patio développe donc des outils qui permettent de mieux cerner ses utilisateurs. Majoritairement féminin (51%), la plupart des activités professionnelles sont mixtes. Certaines activités professionnelles semblent cependant encore plutôt l'apanage des hommes comme le sport, la sécurité, l'artisanat ou le négoce. A contrario, les domaines de la diététique, de la comptabilité, de la psychologie, de l'aide aux malades, des cours de langues sont plutôt occupés par les femmes.

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

ANNEE 2017

b) Focus sur l'avenir : les perspectives pour l'année 2018

Inscrite dans l'acte 2 de notre Agenda 21, l'égalité femmes/hommes fait partie de nos priorités. Mme Agnès Fossé est en charge de cette question. L'année 2018 sera pour nous une année de transition permettant de jeter les bases d'une réflexion stratégique au niveau communal, tout en commençant à agir de manière très concrète. Nous proposons donc :

⇒ **Deux actions structurelles**

Action n°1 : afin de donner un sens à cette nouvelle volonté politique, la ville du Bouscat signera la *Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale*. Élaborée par le conseil des communes et régions d'Europe (CCRE) et ses partenaires nationaux, cette charte invite les collectivités territoriales à utiliser leurs pouvoirs et leurs partenariats en faveur d'une plus grande égalité pour toutes et tous. Ce projet a été soutenu par la Commission européenne dans le cadre du 5e programme d'action communautaire pour l'égalité des femmes et des hommes. L'AFCCRE en assure en France le suivi et la promotion. En signant ce document, plus de 1 300 collectivités locales et régionales européennes, dont quelques 140 en France, ont pris publiquement position sur le principe de l'égalité entre femmes et hommes. Elles s'engagent également à le formaliser dans l'ensemble de leurs actions.



**LA CHARTE EUROPÉENNE
POUR L'EGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LA VIE LOCALE**

Une Charte invitant les collectivités territoriales à utiliser leurs pouvoirs et leurs partenariats
en faveur d'une meilleure égalité pour toutes et tous

Je soussigné(e) (nom)
en ma qualité de.....
à (nom du gouvernement local / régional)

confirme que la collectivité susmentionnée s'engage formellement à adhérer à la Charte européenne pour l'Egalité des Femmes
et des Hommes dans la Vie Locale, et à se conformer à ses dispositions, et que je suis dûment mandaté(e) pour agir ici en son nom.

Signature

Date.....

Je ferai parvenir une copie dûment complétée et signée de ce formulaire au Conseil des Communes et Régions d'Europe,
initiateur de la Charte, à l'adresse suivante :

 Le Secrétaire Général
Conseil des Communes et Régions d'Europe
15 rue de Richelieu
F-75001 Paris - France

Action n°2 : un comité de suivi de cette charte sera mis en place par Monsieur le Maire. Il devra définir les axes à prioriser au sein de celle-ci et en assurer une promotion et une évaluation annuelle. Ce comité de pilotage sera composé de 3 collèges :

- un collège d'élus municipaux,
- un collège interne associant des membres du comité de direction et des représentants du personnel
- un collège externe représentant les forces vives de la commune (acteurs éducatifs, économiques, sociaux, associatifs).

ANNEE 2017

⇒ **Deux actions conjoncturelles**

Action n°3 : La ville du Bouscat inscrira sa démarche locale dans une dynamique plus globale. Pour ce faire, elle rejoindra le réseau métropolitain égalité, diversité et citoyenneté et participera ainsi pour la première fois à la quinzaine de l'égalité au mois de novembre 2018.

Action n°4 : La ville du Bouscat proposera enfin au cours de l'année 2018 une sensibilisation sur l'égalité femmes/hommes à ses agents mais aussi en direction de ses administrés, par exemple à l'occasion de la journée du 8 mars.

Nous souhaitons que l'année 2018 permette à la ville du Bouscat d'entamer une démarche volontaire et dynamique en matière d'égalité femmes/hommes. L'objectif à termes est de prétendre à la certification de l'AFNOR « Egalité Professionnelle » dans le prolongement de celle de la RSO. Créé en 2004, soutenu par l'Etat et les partenaires sociaux, ce label répond aux exigences d'un cahier des charges spécifique et à l'avis d'experts. Véritable guide méthodologique, il atteste du respect d'égalité des droits à l'intérieur d'une structure.