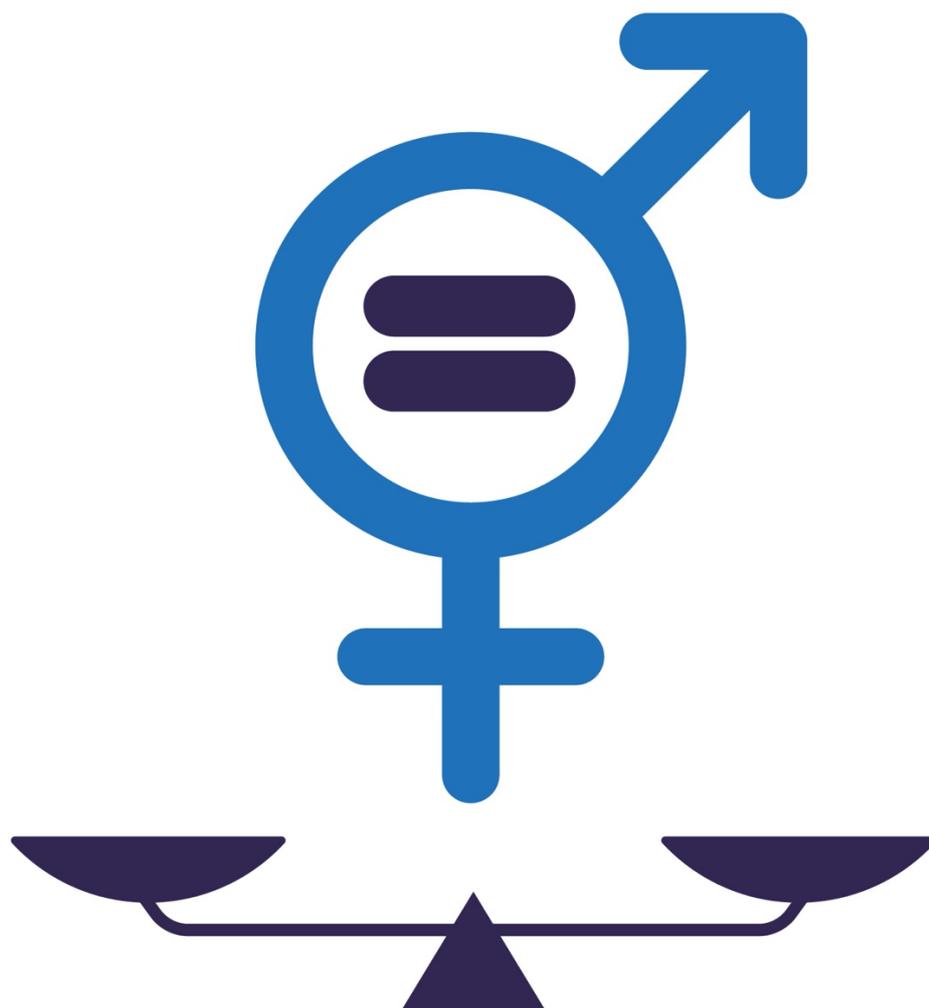


ANNÉE 2022

RAPPORT ANNUEL SUR L'ÉGALITÉ FEMMES / HOMMES



SOMMAIRE

CONTEXTE RÉGLEMENTAIRE	page 3
DATES CLÉS DE L'HISTOIRE EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES EN FRANCE	page 4
<u>PARTIE I</u> : DONNÉES MUNICIPALES RH DE LA COLLECTIVITÉ EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES / HOMMES	page 11
I- Les données	
A- Les données de la Ville de Talence	page 12
B- Les données du Centre Communal d'Action Sociale de Talence	page 21
II- Action engagée en interne face aux comportements inappropriés	page 27
<u>PARTIE II</u> : POLITIQUES PUBLIQUES MENÉES SUR LE TERRITOIRE DE LA COMMUNE EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ FEMMES / HOMMES	page 28
I- Politique menée par le Dôme, le service Jeunesse et le service culturel	page 29
II- Politique menée par le Service des sports	page 37

Contexte réglementaire

Préalablement aux débats sur le projet de budget, un rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes doit être présenté, faisant état du fonctionnement de la collectivité, des politiques qu'elle mène sur son territoire et des orientations et programmes de nature à améliorer cette situation.

Les collectivités concernées sont les communes, les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre (EPCI), les conseils départementaux, les conseils régionaux de plus de 20 000 habitants.

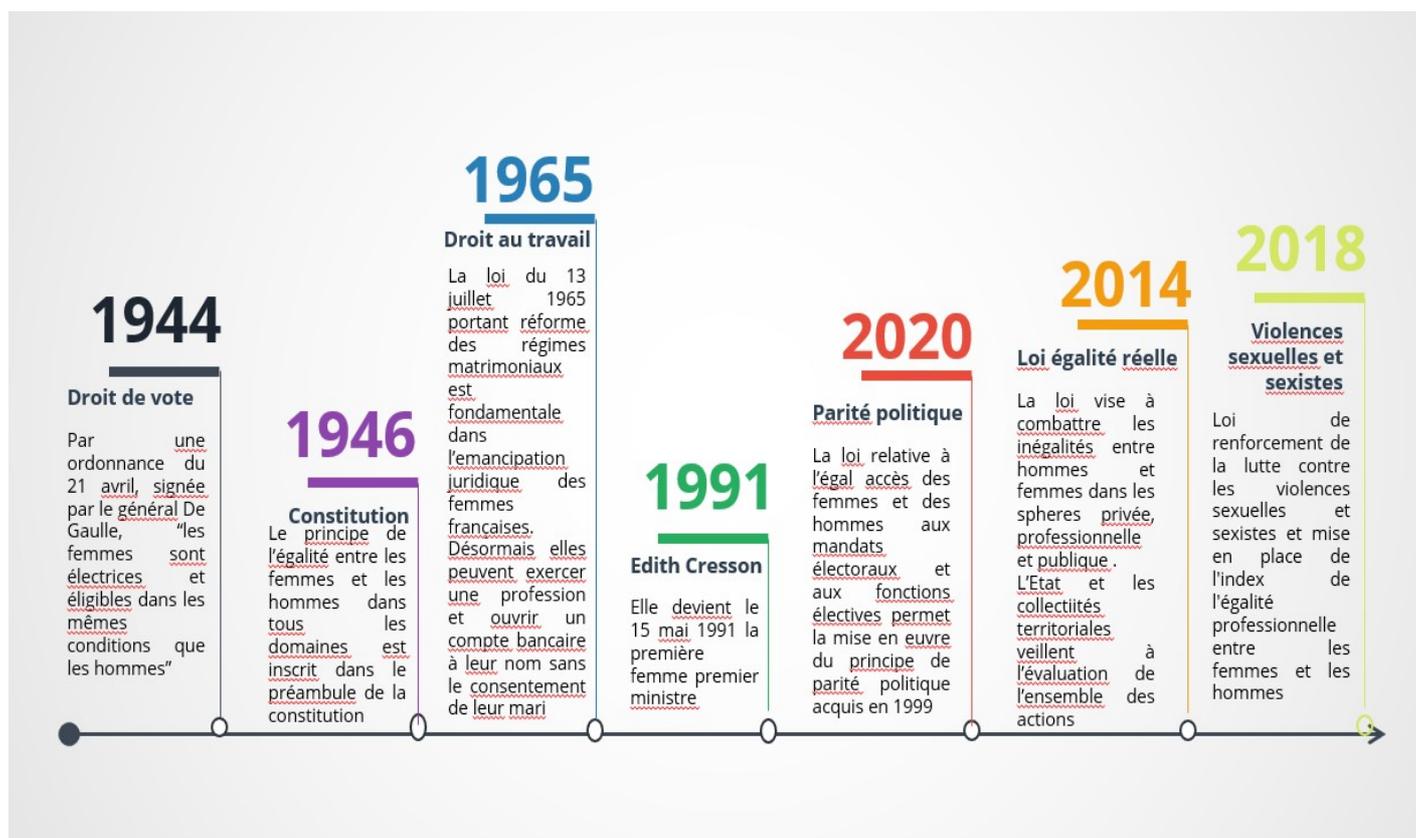
RÉFÉRENCES

L'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel depuis 1946. Il a été rappelé dans l'article 1^{er} de la Constitution du 4 octobre 1958 ainsi que dans l'article L.131-3 du Code général de la fonction publique.

Ces dernières années, plusieurs textes sont venus renforcer l'engagement des institutions en faveur de l'égalité entre les sexes :

- La loi du 12 mars 2012, dite Loi Sauvadet, impose un taux minimum de 40% de personnes de chaque sexe parmi les personnes nommées pour la première fois aux principaux emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant de l'État, des collectivités territoriales et de la fonction publique hospitalière.
- L'article 61 de la loi 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, qui modifie les articles L.2311-1-2, L.3311-3 et L.4311-1-1 du CGCT.
- Le décret n°2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales.

Dates clés de l'Histoire en faveur de l'égalité femmes-hommes en France





MINISTÈRE
CHARGÉ DE L'ÉGALITÉ
ENTRE LES FEMMES
ET LES HOMMES,
DE LA DIVERSITÉ ET DE
L'ÉGALITÉ DES CHANCES

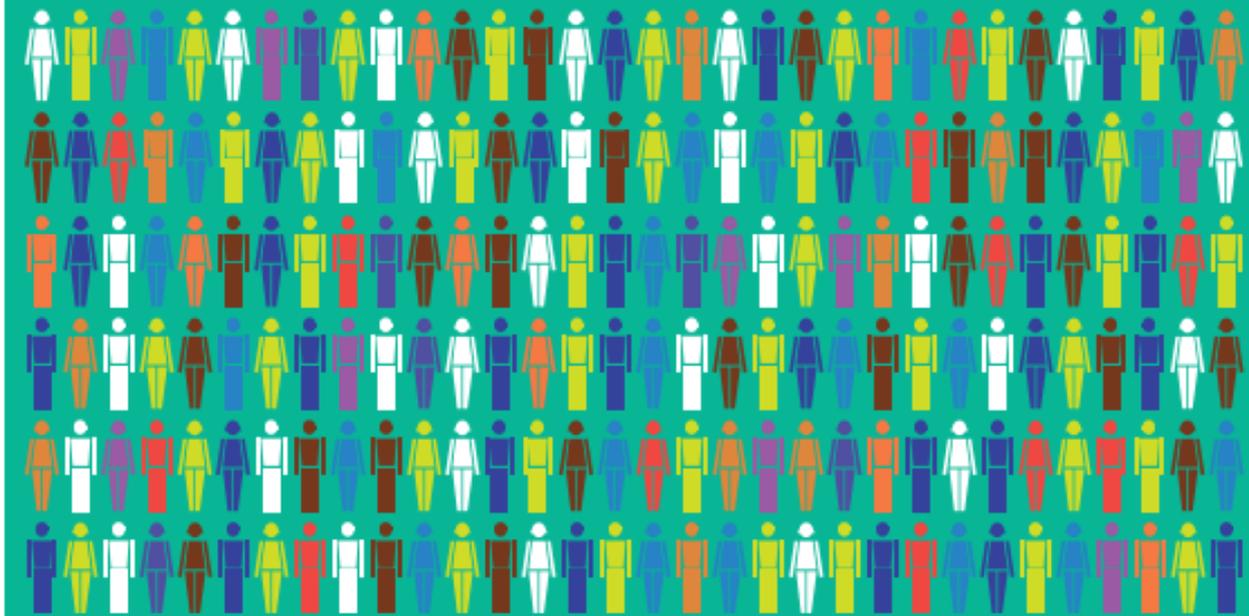
*Liberté
Égalité
Fraternité*



CHIFFRES-CLÉS - ÉDITION 2022

VERS L'ÉGALITÉ RÉELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

L'ESSENTIEL

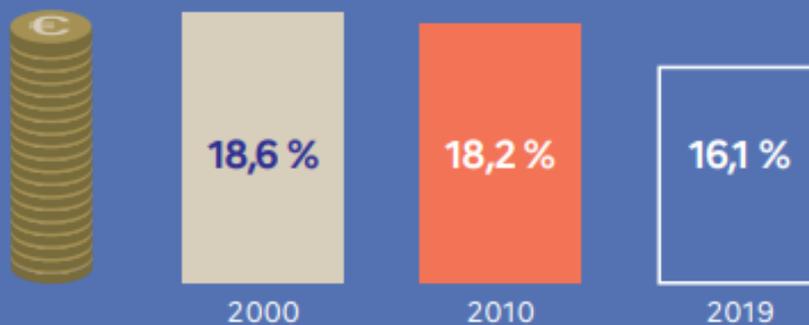


SYNTHÈSE

VERS L'ÉGALITÉ RÉELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES EN 10 CHIFFRES-CLÉS

1 > Égalité salariale : les écarts de salaires entre les femmes et les hommes se réduisent progressivement

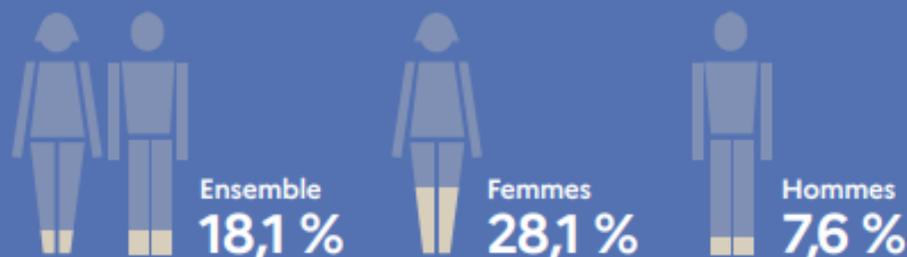
Écart de rémunération moyenne en équivalent temps plein entre 2000 et 2019 dans le secteur privé



Source : Insee, 2022. Détails p. 19.

2 > Temps de travail : les femmes sont plus nombreuses à travailler à temps partiel

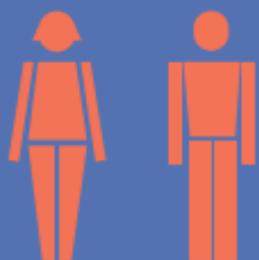
Part de femmes et d'hommes à temps partiel parmi les salariés en 2021



Source : Dares, 2021. Détails p. 15.

3 > Précarité : les femmes sont plus nombreuses que les hommes à vivre sous le seuil de pauvreté

Nombre de femmes et hommes vivant sous le seuil de pauvreté en 2019



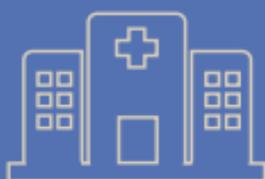
4,9 millions
de femmes

4,3 millions
d'hommes

Source : Insee, 2022. Détails p. 32.

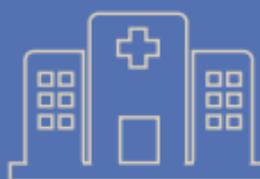
4 > Santé des femmes : 223 282 IVG* réalisées en 2021 en France

Nombre d'IVG réalisés en 2021 en France métropolitaine et Outre-mer



223 282
IVG

Nombre d'IVG pour 1 000 femmes* âgées de 15-49 ans en 2021



15,5 IVG

* Interruption volontaire de grossesse.
Source : Drees, 2022. Détails p. 39.

5 > Parité politique : l'Assemblée nationale compte 37,6 % de femmes, le Sénat 34,8 %

Assemblée nationale (577 sièges)



217 femmes députées en 2022
soit **37,6 %**

Sénat (348 sièges)



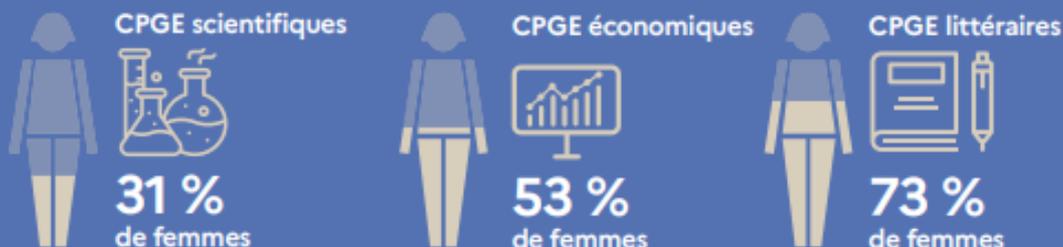
121 femmes sénatrices en 2022
soit **34,8 %**

Yaël Braun-Pivet devient en 2022 la **1^{re} femme** à présider l'Assemblée nationale.
Elisabeth Borne devient en 2022 la **2^e femme** Première ministre de la V^e République.

Source : Assemblée nationale, Sénat. Détails p. 50.

6 > Études supérieures : les femmes s'orientent trop peu vers les formations d'excellence scientifiques et d'ingénieur

Part des femmes dans les classes préparatoires aux grandes écoles (CPGE)



Source : DEPP, 2022. Détails p. 56.

7 > Jeunesse : les jeunes femmes sont plus souvent ni en emploi ni en études

Part des jeunes ni en emploi, ni en études, ni en formation (NEET) en 2019

1,5 million de jeunes NEET en France en 2019



Source : Insee, 2021. Détails p. 67.

8 > Morts violentes au sein du couple : en 2021, 143 personnes tuées par leur partenaire ou ex-partenaire

Nombre de morts violentes au sein du couple en 2021



Source : DAV, 2022. Détails p. 78.

9 > Violences conjugales : 27 % des femmes ont été victimes de violences psychologiques, 15,9 % de violences physiques ou sexuelles

Part des femmes victimes de violences par partenaire au moins une fois depuis l'âge de 15 ans

Violences
psychologiques



27,0 %

Violences
physiques ou sexuelles



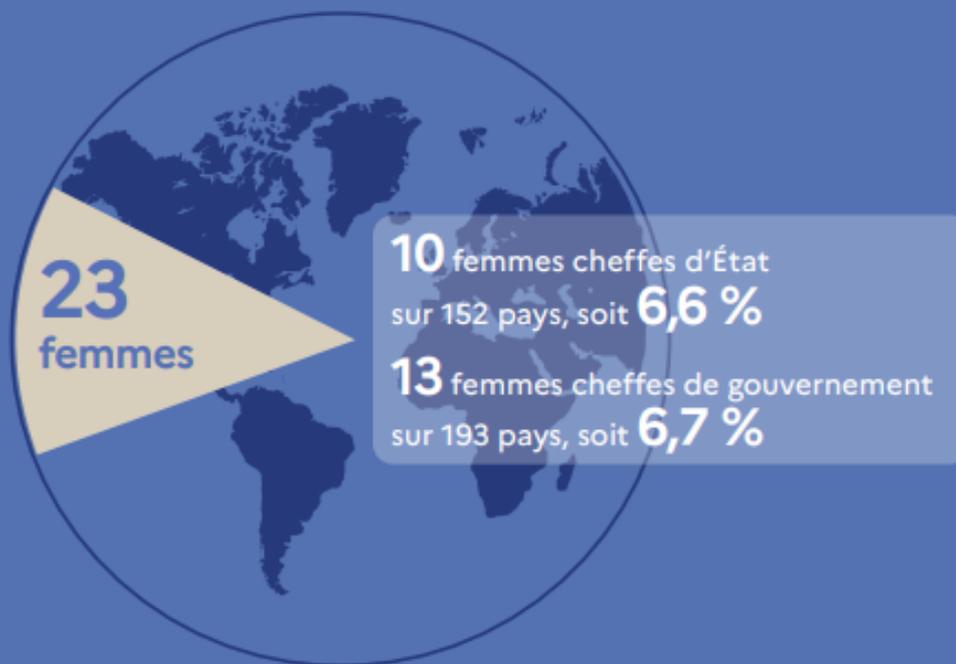
15,9 %

Source : SSMS/Eurostat. Détails p.78.

10 > Monde : seuls 23 pays dans le monde sont dirigés par une femme

Nombre de femmes occupant un poste de cheffe d'État ou de gouvernement dans le monde

Sur 193 États



Source : ONU Femmes, 2022. Détails p. 93.

PRÉAMBULE

Depuis la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (art. 61), les collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants ont l'obligation de présenter chaque année un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la collectivité, les politiques qu'elles mènent sur leur territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation.

Le présent rapport se divise en deux parties :

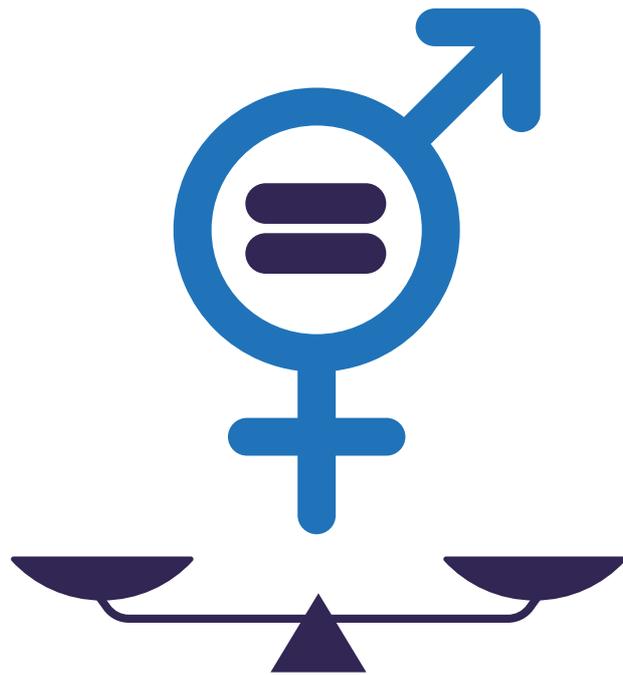
- Une première partie expose les données concernant la répartition des effectifs entre femmes et hommes, le recrutement, la promotion, la rémunération ainsi que les actions menées en interne par le service « bien-être au travail ».
- Une deuxième partie synthétise les politiques publiques municipales menées en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes sur le territoire communal de Talence.

Cette année, une légère disparité des effectifs existe entre le Rapport social unique (RSU) et le rapport égalité femme/homme du fait de deux exportations (à deux dates différentes), une par la collectivité et une par Bordeaux Métropole. Ces différences restent toutefois à la marge.

Afin d'être en adéquation avec le futur RSU (qui sera présenté d'ici la fin d'année 2023), ce rapport égalité femme/homme se base sur les chiffres de l'année 2021.

PARTIE I :

DONNÉES MUNICIPALES RH DE LA COLLECTIVITE EN MATIÈRE D'ÉGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES/HOMMES

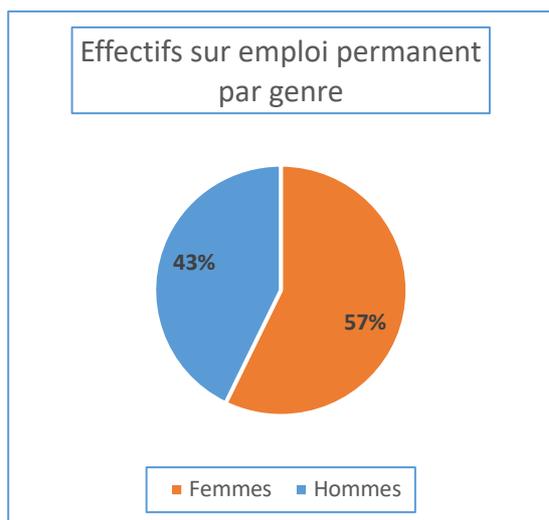


I- LES DONNEES

A- LES DONNEES RELATIVES A LA VILLE DE TALENCE

Conditions générales d'emploi

- Au 31 décembre 2021, la collectivité employait 310 femmes et 232 hommes sur emploi permanent rémunéré.



Le nombre d'agents féminins est plus élevé dans la fonction publique territoriale (61%) que dans le secteur privé (46%).

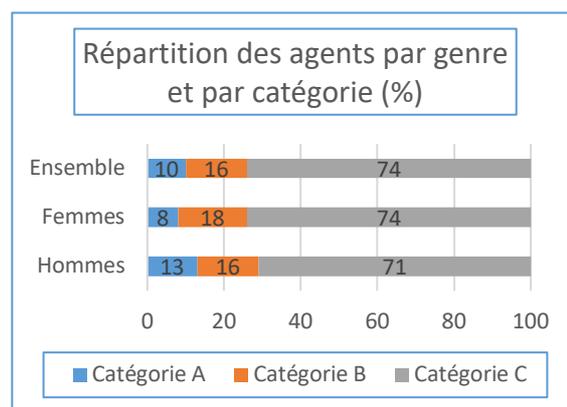
Avec 57% d'agents féminins, Talence se situe légèrement en-dessous de la moyenne constatée dans la FPT.

- La collectivité emploie 5 agents sur emploi fonctionnel, dont 1 femme.

Concernant les emplois permanents en équivalent temps plein rémunéré, on dénombre :

- 266,2 fonctionnaires femmes
- 204,9 fonctionnaires hommes
- 28 contractuelles femmes
- 21,3 contractuels hommes

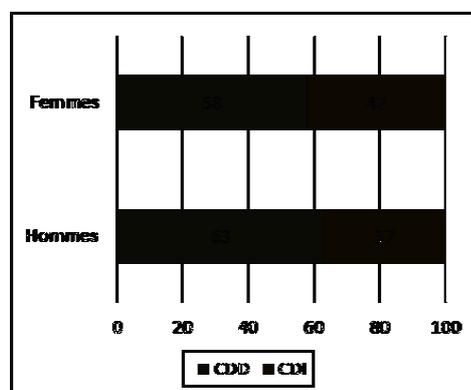
- Répartition des agents par genre et par catégorie (emplois permanents)



Taux de féminisation par catégorie hiérarchique	Catégorie	%
	A	45
	B	60
	C	58

On constate une légère sous-représentation de la catégorie A contrairement aux deux autres catégories qui ont des taux similaires à la moyenne de l'ensemble des agents.

- 42 % des femmes contractuelles sont en CDI contre 37 % des hommes.



- Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes (%)	Hommes (%)
Administrative	68	32
Technique	46	54
Culturelle	74	26
Sportive	36	64
Médicale	0	100
Sociale	100	0
Police	9	91
Animation	73	27

On peut noter une surreprésentation des femmes dans la filière culturelle (68%), en cohérence avec ce qui est constaté sur l'ensemble de la FPT. Les filières administrative et animation sont elles aussi représentées en majorité par des effectifs féminins.

Le taux de féminisation de la filière sociale s'explique par la représentation d'un seul cadre d'emploi, celui des ATSEM à 99% féminin.

Concernant les filières Médicale et Police, le peu d'agents dans ces 2 filières engendrent des pourcentages par genre très élevés. Un seul agent pour la filière médical et 11 pour la police.

Pour les autres filières, les taux par genre sont cohérents avec la moyenne nationale de la FPT.

- Cadres d'emplois les plus féminisés de la collectivité*

Cadre	%	Effectif Féminin	Effectif Total
ATSEM	100	18	18
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	86	6	7
Adjoints administratifs	82	66	80
Animateurs	80	8	10
Adjoints d'animations	73	19	26

Les principaux cadres d'emplois les plus féminisés sont en corrélation avec les filières les plus féminisées (Sociale, Culturelle et Administrative)

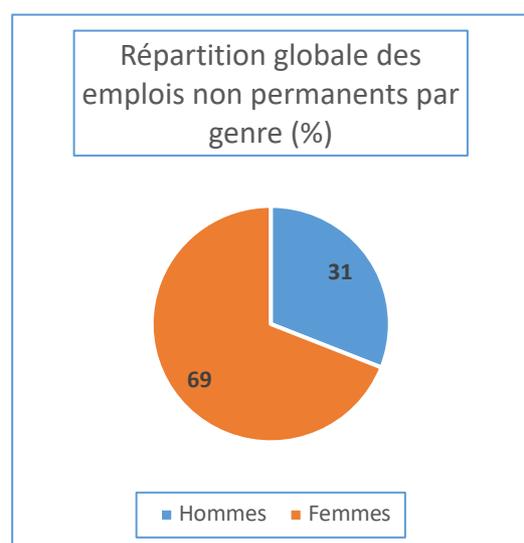
*Seuls les 5 premiers cadres d'emplois comprenant au moins 5 agents sur emplois permanents et féminisés ou masculinisés à plus de 50% sont pris en compte

- Age moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaire	Contractuel permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	47.84	38.57	46.86
Hommes	44.90	40.58	44.50

L'âge moyen dans la FPT étant de 45.2 ans, la collectivité de Talence se situe dans la moyenne nationale.

- Emplois non permanents (173 agents)



- Cadres d'emplois les plus masculinisés de la collectivité*

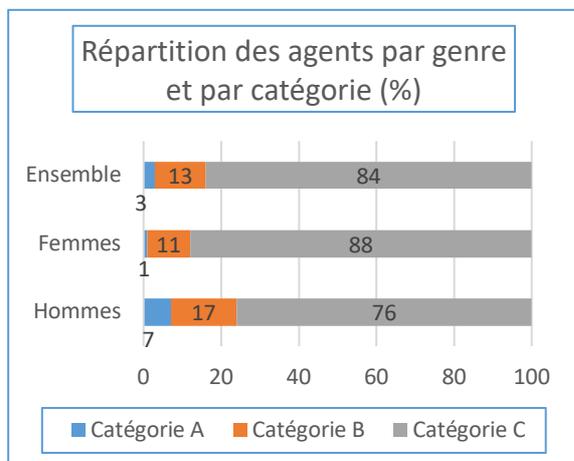
Cadre	%	Effectif Masculin	Effectif Total
Agents de maîtrise	96	28	29
Agents de police municipale	87	7	8
Ingénieurs	86	6	7
Techniciens	73	8	11
Attachés Territoriaux	61	20	33

Les principaux cadres d'emplois les plus masculinisés sont en corrélation avec les filières les plus masculinisées (Police, Technique et Administrative)

- Taux de Féminisation des emplois non permanents

Type de contrat	%	Effectif Féminin	Effectif Total
Collaborateur de Cabinet	33	1	3
Saisonnier / occasionnels	70	117	167
CAE / CUI	50	1	2

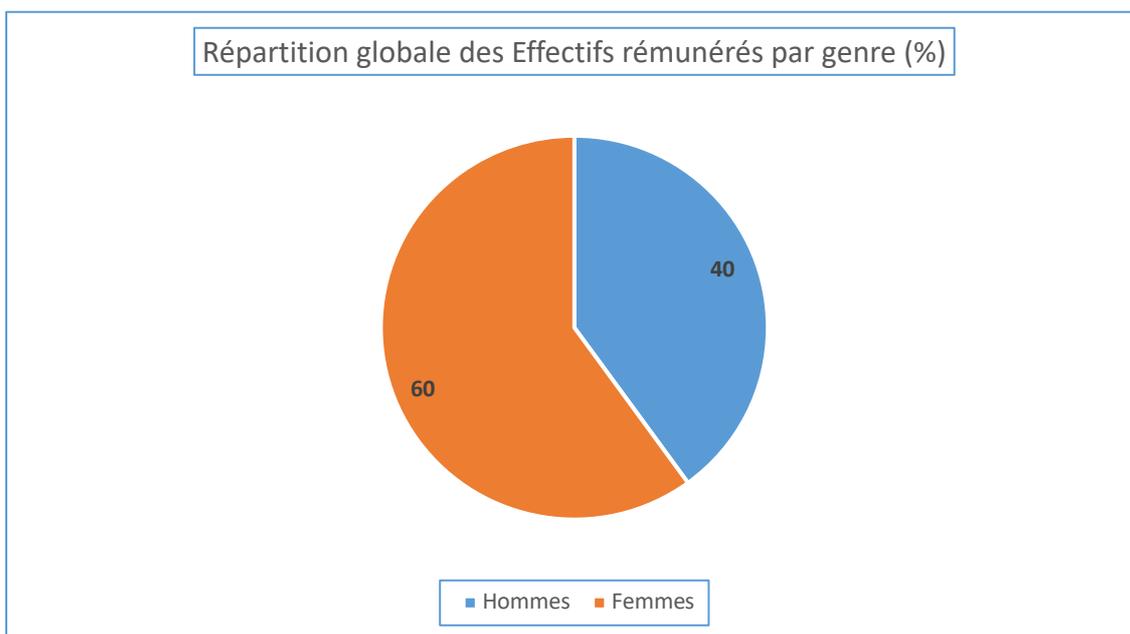
- Répartition des agents par genre et par catégorie (emplois non permanents)



Taux de féminisation par catégorie hiérarchique	Catégorie	%
	A	20
	B	59
C	72	

Filière	Femmes (%)	Hommes (%)
Administrative	60	40
Technique	67	33
Culturelle	50	50
Animation	86	14

- L'effectif global rémunéré de la Collectivité au 31 décembre 2021 est de 715 agents (173 non permanents et 542 permanents)



Sur l'ensemble des agents rémunérés au 31 décembre 2021, on constate une augmentation de 3% des effectifs féminins par rapport aux emplois permanents (cf tableau « effectifs sur emploi permanent par genre » p.1) signifiant un taux de recrutement pour les emplois non permanents plus important d'agents féminins.

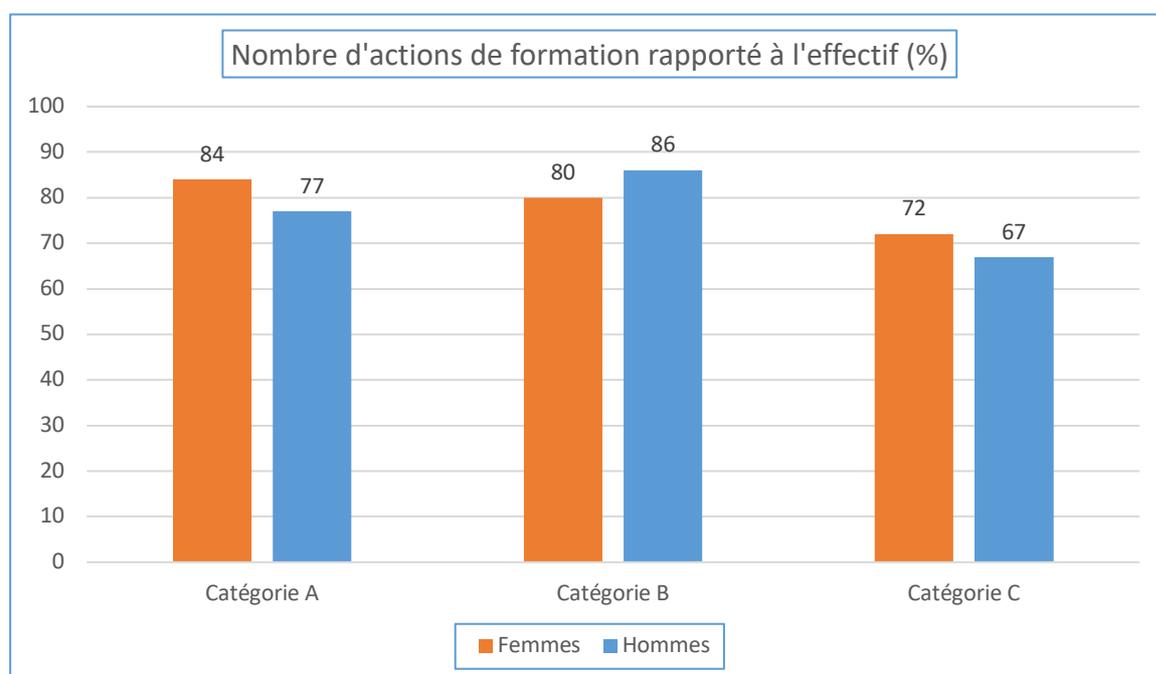
Evolution de carrière et titularisation

- 19 agents stagiaires ont été titularisés (10 femmes et 9 hommes).
- 22 agents ont été stagiairisés (12 femmes et 10 hommes).
- 28 fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement de grade (16 femmes et 12 hommes).
- 11 fonctionnaires ont bénéficié d'une promotion interne (2 femmes et 9 hommes).

Au total 40 femmes et 40 hommes ont bénéficié d'une évolution de carrière au cours de l'année 2021.

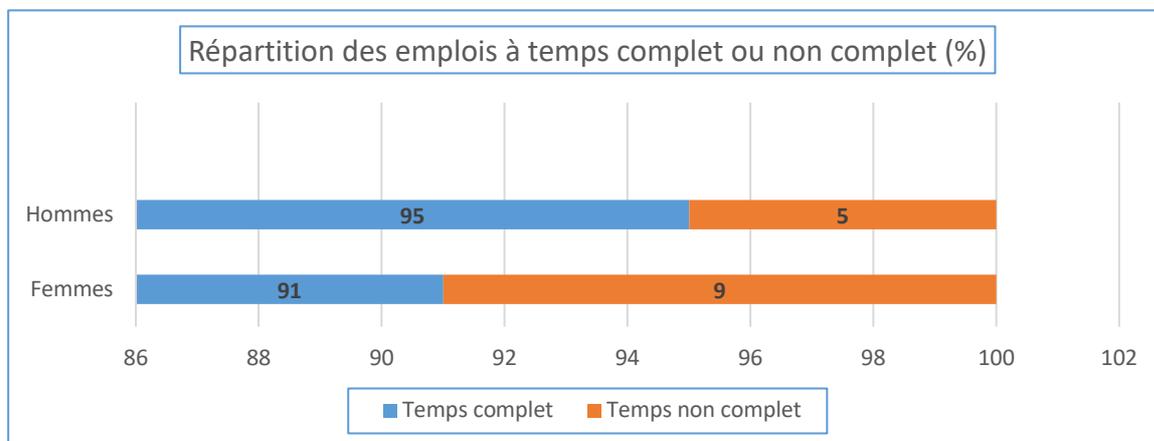
Formation

- 798 actions de formation réalisées concernant des agents permanents

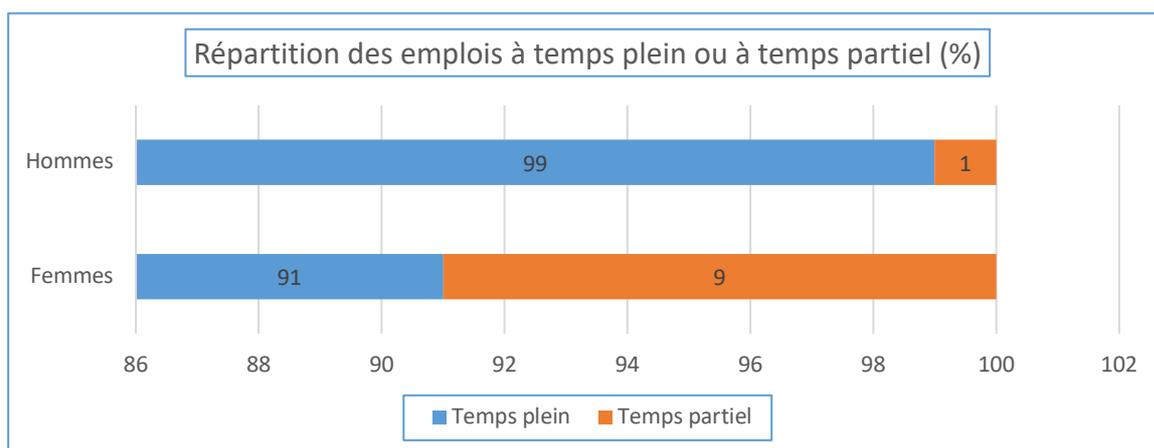


Organisation du temps de travail (agents sur emploi permanent)

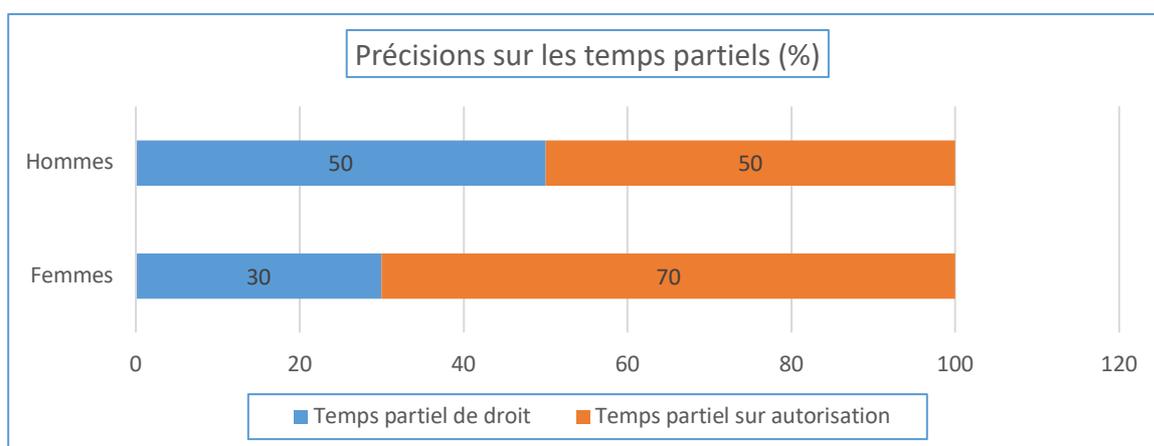
- Répartition des emplois à temps complet ou non complet



- Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel



- Précisions sur les temps partiels (sur autorisation ou de droit)



Au total, dans la collectivité, 39 agents sont à temps non complet et 29 agents sont à temps partiel dont 20 sur autorisation.

Sur les 29 temps partiels, 27 sont attribués à des femmes pour seulement 2 à des hommes.

Absences & congés

• Emplois Permanents

Taux d'absentéisme* (agents permanents)								
Type d'absence	Femmes			Hommes			Total	
	% absentéisme	Nombre d'agents	Nombre de jours	% absentéisme	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre de jours	%
Maladie ordinaire	5,42	174	6695	2,43	98	3003	9698	7,85
Accident de service	0,86	21	1059	0,23	12	289	1348	1,09
Accident de trajet	0,09	5	114	0,25	1	303	417	0,34
Longue maladie	0,31	2	377	0,00	0	0	377	0,31
Maladie de longue durée	0,58	2	713	0,09	1	114	827	0,67
Maternité et adoption	0,74	7	912				912	0,74
Paternité et adoption				0,07	4	91	91	0,07
Absence non justifiée	0,00	2	6	0,09	2	112	118	0,10
Grève	0,07	60	82	0,02	12	19	101	0,08
Total	8,06	273	9958	3,18	130	3931	13889	11,24

*Le taux est calculé par rapport à la base d'agents permanents (542) ainsi que le nombre de jours travaillés par agent chaque année (228) soit un total de 123 576 jours.

- 312 agents ont été absents au moins un jour dans l'année soit 57% des agents.
- En moyenne, 32 jours d'absence tous motifs en 2021 pour les femmes.
- En moyenne, 17 jours d'absence tous motifs en 2021 pour les hommes.
- Au total, le taux d'absentéisme des agents permanents est de 11.24 % soit un équivalent temps plein de 61 agents.

- Emplois non Permanents

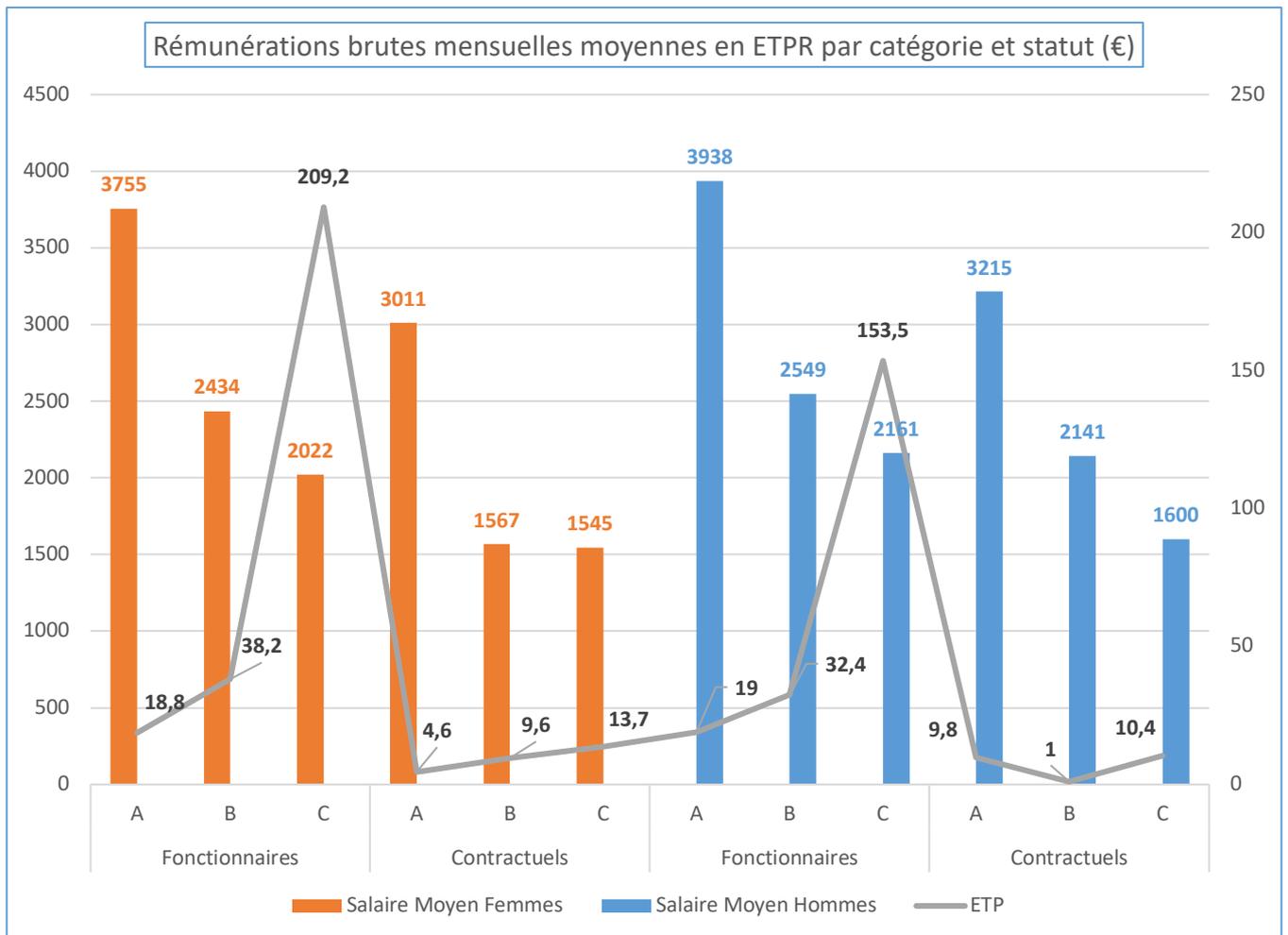
Taux d'absentéisme* (agents non permanents)								
Type d'absence	Femmes			Hommes			Total	
	% absentéisme	Nombre d'agents	Nombre de jours	% absentéisme	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre de jours	%
Maladie ordinaire	2,44	47	961	0,17	10	69	1 030	2,61
Accident de service	0,51	10	202	0,02	1	8	210	0,53
Accident de trajet	0,32	2	127	0,05	2	18	145	0,37
Longue maladie								
Maladie de longue durée								
Maternité et adoption	0,35	2	139				139	0,35
Paternité et adoption				0,03	1	11	11	0,03
Absence non justifiée	0,02	4	6	0,00	1	1	7	0,02
Grève	0,08	28	31	0,01	3	3	34	0,09
Total	3,72	93	1 466	0,28	18	110	1 576	4,00

*Le taux est calculé par rapport à la base d'agents non permanents (173) ainsi que le nombre de jours travaillés par agent chaque année (228) soit un total de 39 444 jours.

- 78 agents ont été absents au moins un jour dans l'année.
- En moyenne, 12 jours d'absence tous motifs en 2021 pour les femmes.
- En moyenne, 2 jours d'absence tous motifs en 2021 pour les hommes.
- Au total, le taux d'absentéisme des agents non permanents est de 4 % soit un équivalent temps plein de 7 agents.

Rémunérations

● Emplois Permanents



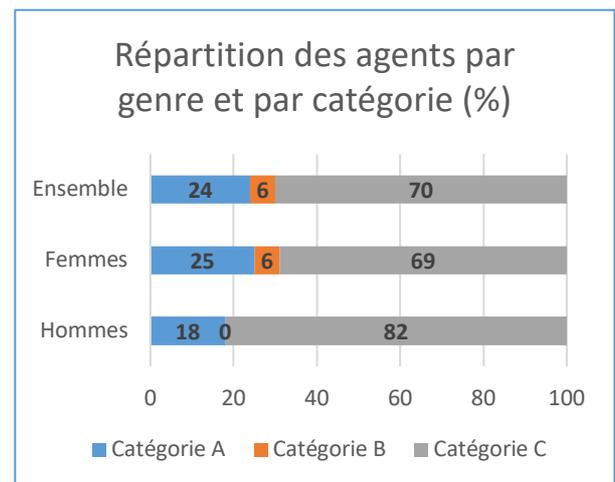
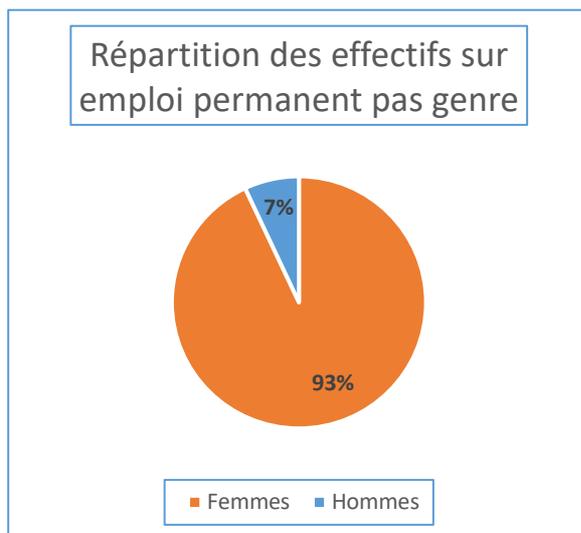
Les rémunérations sont calculées par rapport au grade et à la fiche de poste de chaque agent. Cependant, on constate toutefois que le personnel féminin est moins bien rémunéré que les hommes dans toutes les catégories.

B- LES DONNEES RELATIVES CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE DE TALENCE

Conditions générales d'emploi

- Au 31 décembre 2021, le CCAS employait 147 femmes et 11 hommes sur emploi permanent rémunéré.

Un écart aussi important entre les effectifs féminins et masculins engendre forcément de grandes disparités dans les tableaux ci-dessous. Cela peut s'expliquer par le fait que les filières représentées au CCAS sont des filières à fort taux d'effectif féminin (administrative et médico-sociale).



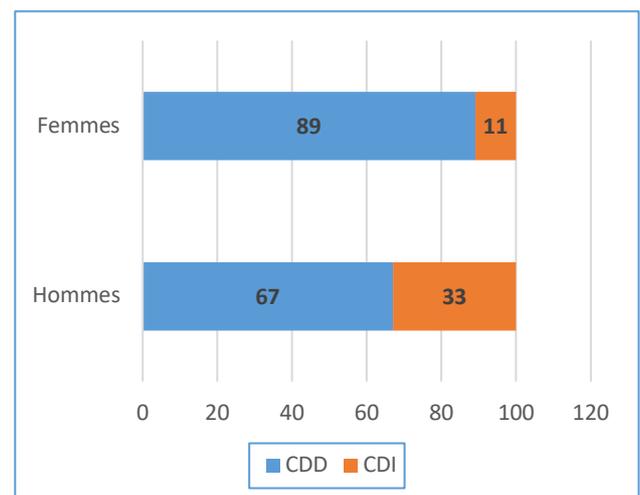
► Concernant les emplois permanents en équivalent temps plein rémunéré, on dénombre :

- 97,3 fonctionnaires femmes
- 38,9 contractuelles femmes
- 7,8 fonctionnaires hommes
- 2,08 contractuels hommes

- Répartition des agents par genre et par catégorie (emplois permanents)

Taux de féminisation par catégorie hiérarchique	Catégorie	%
	A	95
	B	100
	C	92

- 11% des femmes contractuelles sont en CDI contre 33% des hommes.



- Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	89%	11%
Technique	50%	50%
Médico-sociale	93%	7%
Médico-technique	100%	0%

- Les cadres d'emplois exclusivement féminins.

Cadre	%
Attachés	100
Rédacteurs	100
Educateurs de jeunes enfants	100
Puéricultrices	100
Auxiliaires de puéricultrice	100

**Seuls les 5 premiers cadres d'emplois comprenant au moins 5 agents sur emplois permanents.*

- Le seul cadre d'emplois majoritairement masculin est celui des adjoints techniques (60%).

- Age moyen des agents sur emploi permanent

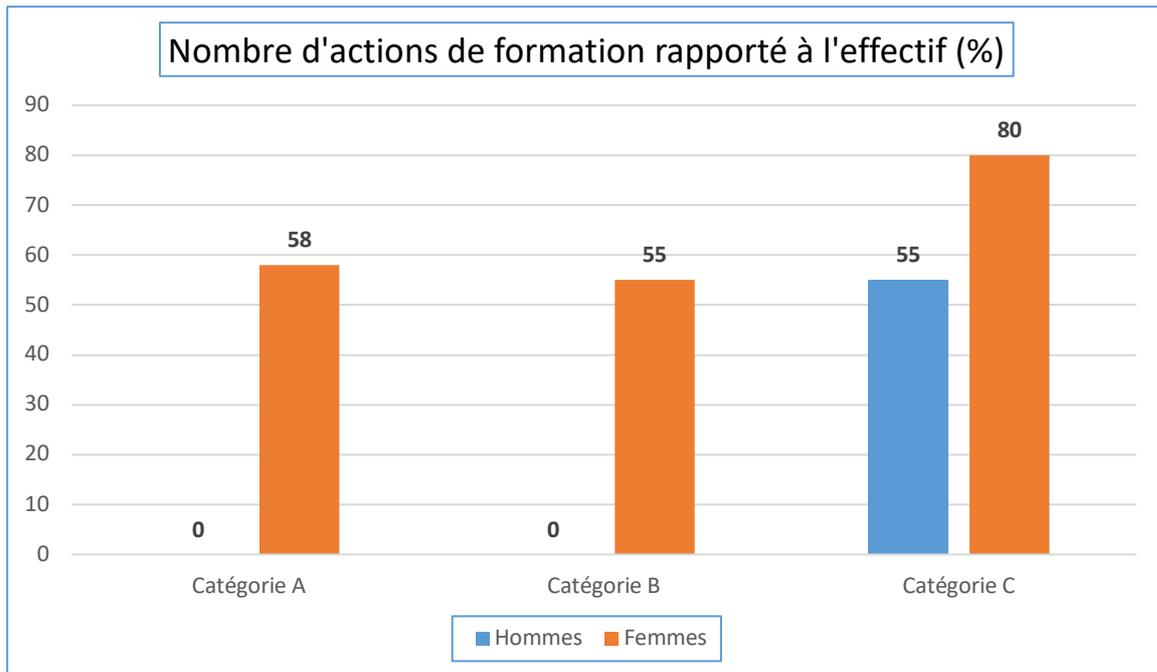
Genre	Fonctionnaire	Contractuel permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	48.81	36.51	44.88
Hommes	40	54	43.82

Evolution de carrière et titularisation

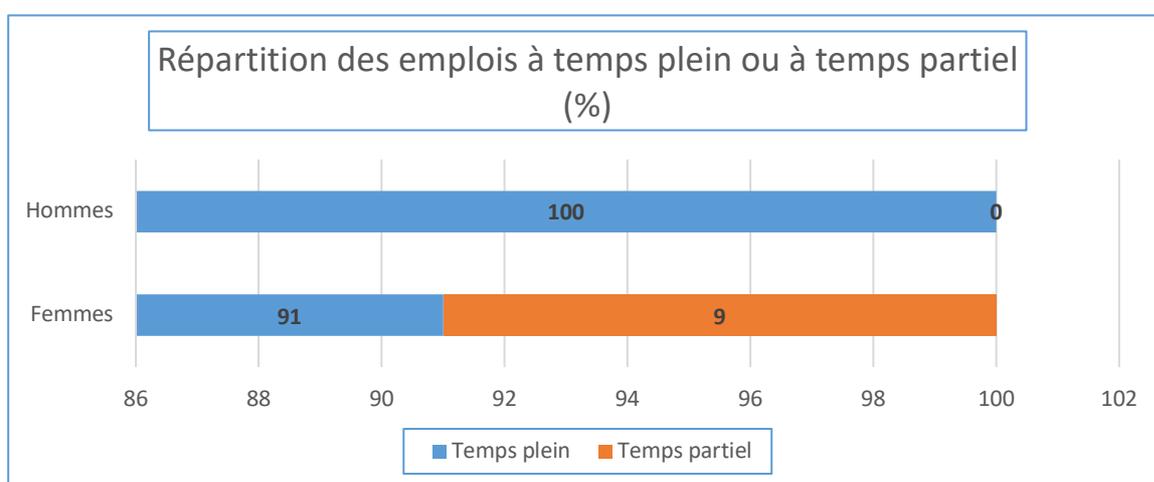
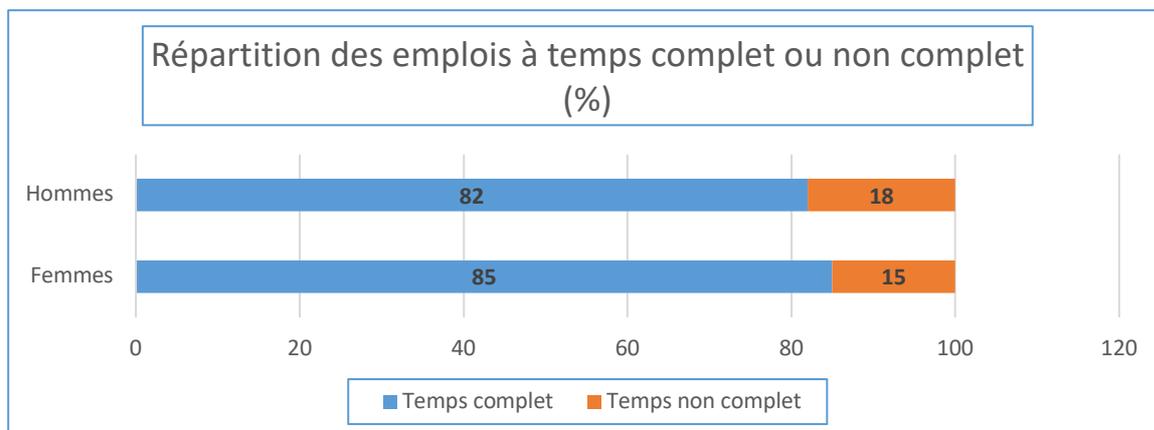
- 6 agents stagiaires ont été titularisés en 2021 dont 5 femmes et 1 homme
- 6 agents contractuels ont été nommés stagiaires en 2021 dont 6 femmes
- 10 fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement de grade (10 femmes et 0 hommes).
- Aucun fonctionnaire n'a bénéficié d'une promotion interne.

Formation

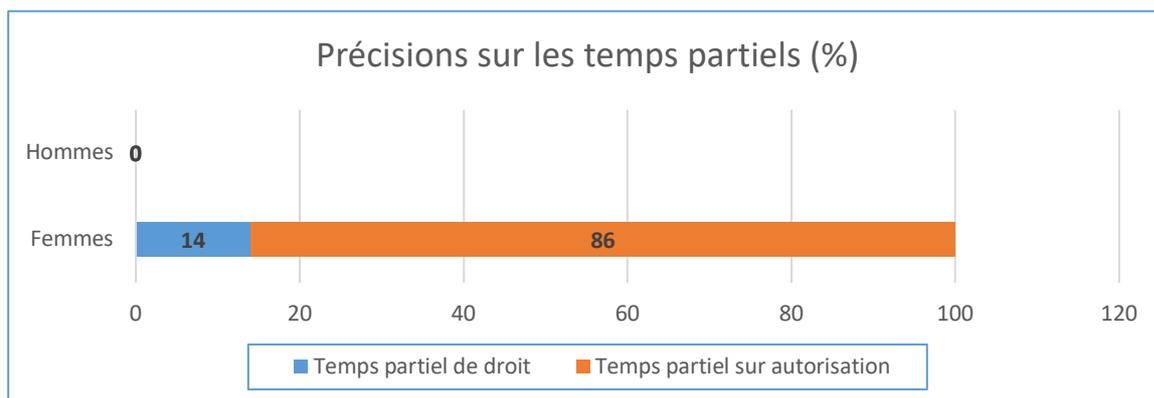
183 départs en formation concernent des agents permanents.



Organisation du temps de travail (agents sur emploi permanent)



Précisions sur les temps partiels (sur autorisation ou de droit)



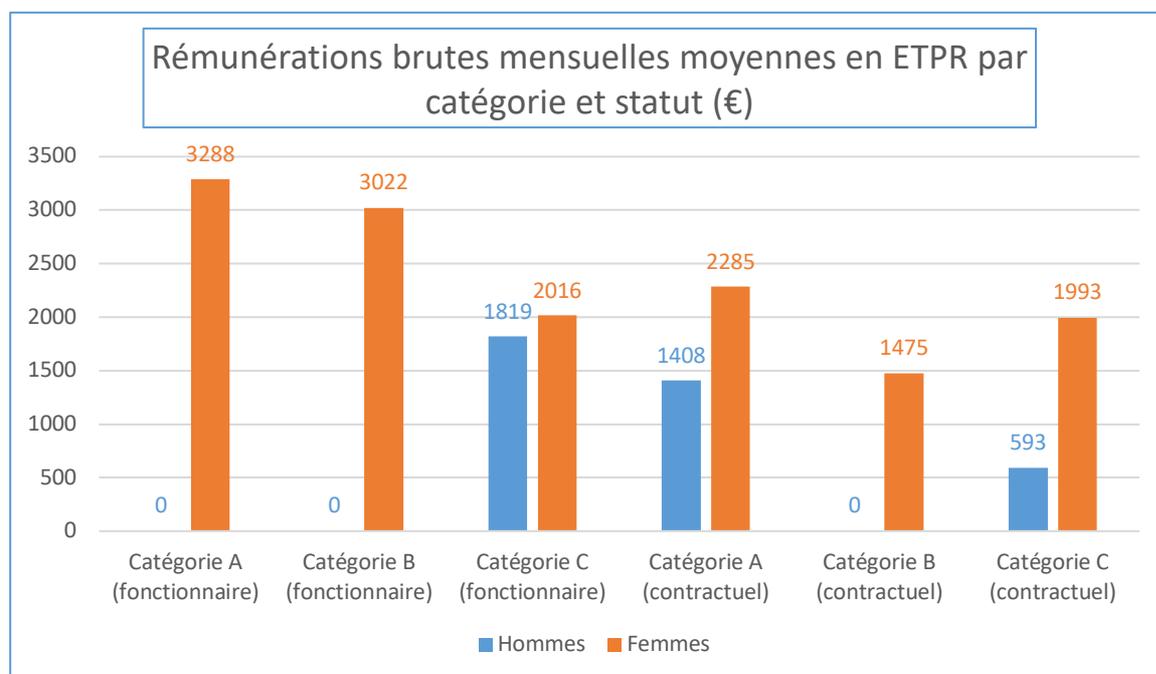
Au total, dans la collectivité, 24 agents sont à temps non complet et 15 agents sont à temps partiel dont 13 sur autorisation.

Taux d'absentéisme* (agents permanents)								
Type d'absence	Femmes			Hommes			Total	
	% absentéisme	Nombre d'agents	Nombre de jours	% absentéisme	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre de jours	%
Maladie ordinaire	8,58	74	3 091	0,19	2	69	3 160	8,77
Accident de service	0,29	7	106	0,08	2	28	134	0,37
Accident de trajet	0,16	1	58	0,00	0	0	58	0,16
Longue maladie	0,80	1	287	0,00	0	0	287	0,80
Maladie de longue durée	2,85	3	1 028	0,00	0	0	1 028	2,85
Maternité et adoption	0,62	2	225				225	0,62
Paternité et adoption				0,00	0	0	0	0,00
Absence non justifiée	0,04	1	16	0,00	0	0	16	0,04
Grève	0,12	38	45	0,00	1	1	46	0,13
Total	13,48	127	4 856	0,27	5	98	4 954	13,75

*Le taux est calculé par rapport à la base d'agents permanents (158) ainsi que le nombre de jours travaillés par agent chaque année (228) soit un total de 36 024 jours.

- 100 agents ont été absents au moins un jour dans l'année soit 63% des agents.
- En moyenne, 33 jours d'absence tous motifs en 2021 pour les femmes.
- En moyenne, 8.9 jours d'absence tous motifs en 2021 pour les hommes.
- Au total, le taux d'absentéisme des agents permanents est de 13.75 % soit un équivalent temps plein de 21.7 agents.

• Emplois Permanents



II- L'ACTION ENGAGÉE EN INTERNE FACE AUX COMPORTEMENTS INAPPROPRIÉS

Talence a mis en place un protocole de protection des agents, qui estiment être l'objet de certains comportements inappropriés, hostiles voire agressifs de la part d'un collègue, d'un supérieur hiérarchique ou d'un collaborateur, sur le lieu et/ou à l'occasion du travail.

Les comportements inappropriés précités regroupent les agressions physiques et verbales, le harcèlement, le harcèlement sexuel et le sexisme.

Une fiche de signalement est mise à disposition de tous les agents de la collectivité.

Elle est accompagnée d'une introduction explicative reprenant les définitions légales des comportements inappropriés identifiés et la procédure de prise en charge.

La fiche de signalement est transmise à Directrice des Ressources Humaines et/ou à la Chargée de Mission Bien-être au travail.

Elle fait ensuite l'objet d'une étude croisée de la DRH, de l'ACFI (Responsable du Service Prévention) et de la Chargée de Mission Bien-être au travail.

Le service juridique peut être consulté si besoin.

Les préconisations sont portées à connaissance soit du DGS, soit de la Directrice du CCAS.

Un bilan anonyme est porté à la connaissance de la formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail du Comité social territorial (ancien CHSCT) et de l' élu aux Ressources Humaines et à la Qualité de Vie au Travail.

Il est également rappelé dans la procédure que les informations sont traitées de manière strictement confidentielle.

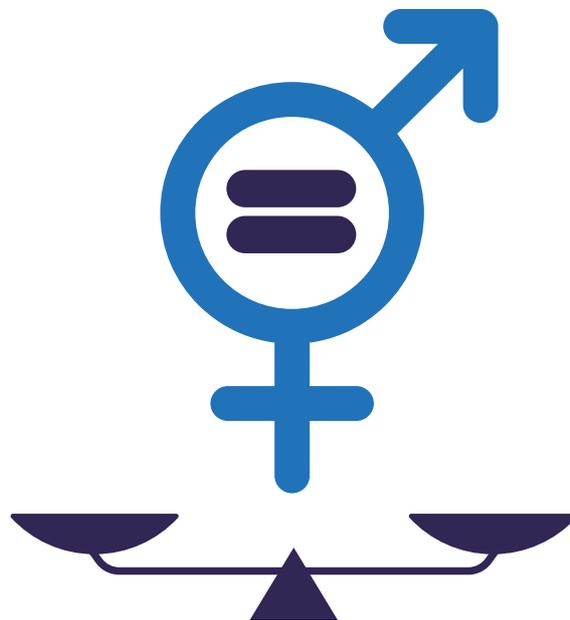
Toutes les démarches entreprises le sont uniquement avec l'accord de l'agent concerné.

L'objectif de cette démarche est de protéger les agents qui pourraient être victimes mais aussi de sensibiliser l'ensemble des agents de la collectivité pour développer la vigilance et la prévention au sein de nos services.

Sept fiches signalement ont été établies en 2022. Aucune ne fait état de sexisme ou de harcèlement sexuel.

PARTIE II :

POLITIQUES PUBLIQUES MENÉES SUR LE TERRITOIRE DE LA COLLECTIVITÉ EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES



La collectivité, au sein de son organisation, renforce et adapte ses actions afin de répondre le plus précisément possible aux enjeux de société, en sensibilisant à tout âge et en permettant de faire évoluer les comportements et les consciences. Les questions liées aux discriminations de genres et aux inégalités, aux luttes contre toutes formes de violences et notamment sexistes et sexuelles sont des problématiques majeures dont elle se préoccupe.

La ville insuffle une dynamique et crée une synergie entre divers acteurs sur le territoire, des services municipaux aux associations locales afin de réaliser tout un ensemble de projets collectifs ambitieux. Elle se donne comme objectif de réinterroger la capacité d’agir de chacun et faire vivre les valeurs d’égalité et de respect. De ce fait, il est essentiel voire primordial de mettre en place des espaces de débats et d’échanges, de cultiver le dialogue entre professionnels et habitants ainsi que de favoriser la prise d’initiative citoyenne sur ces thématiques.

Rendre effective l’égalité femmes-hommes dans toutes les sphères de notre quotidien est une priorité pour laquelle la ville de Talence s’engage au quotidien au travers de ces différents services.

I- LE DÔME, LE SERVICE JEUNESSE ET LE SERVICE CULTUREL

Le Dôme, en tant que bâtiment municipal et de proximité citoyen réinterroge régulièrement la place et la posture à adopter en matière d’accueil du public qui se doit d’être inclusif, bienveillant et inconditionnel. Cette prise en compte globale de l’individu est un point central dont les agents s’attachent à prendre soin. Dans un souci de prise en considération de ces questions de société et dans les valeurs portées par le Dôme, la diffusion de l’information sur ces thématiques, la formation de son personnel ainsi que l’orientation des publics restent prioritaires.

Le Dôme et plus précisément la Maison des Droits de l’Homme, dans le rayonnement de ses missions irrigue ces valeurs. Moteur sur la mise en œuvre de projets, il impulse par ses idées et infuse du savoir.

Le café du Dôme, au carrefour de ce lieu vivant, accorde une place toute particulière à la sensibilisation quotidienne (formelle et informelle) des usagers, aux luttes contre les inégalités, veille à accompagner les bénévoles sur ces sujets, assure la mise en place d’actions ponctuelles et régulières sur ces enjeux de société.

L’année 2022, dans la continuité des projets réalisés lors des années précédentes fut riche et créative dans la concrétisation des actions menées sur le territoire.

Le Dôme, intègre au sein de son activité annuelle, des projets et des temps forts sur l’Egalité femmes/hommes.

En effet, ce maillage partenarial qui fédère le service jeunesse et de la vie Etudiante, le Service municipal emploi ou bien encore le service culturel, a permis d’offrir aux talençaises et talençais un nouvel éclairage sur les thèmes de luttes pour l’Egalité. Ces projets ont mis en lumière l’engagement des services grâce à divers outils pédagogiques proposés et à une approche artistique et culturelle adaptée dans le but de déconstruire des représentations individuelles et collectives.

Le Dôme instigue donc des actions ciblées, des conférences débats, accueille des expositions, organise des projections ainsi que des rencontres littéraires afin de nourrir un esprit critique par des données sociologiques, historiques et culturelles.

Bilan d'actions :

➤ **Le programme annuel de la Maison des Droit de l'Homme**

La Maison des Droits de l'Homme a défini tout un programme sur l'année avec comme angle d'approche « l'accessibilité à l'information. »

Rencontre littéraire avec l'autrice Margaux Collet avec comme modératrice de débat Laetitia César Franquet, formatrice à l'IRTS de Talence.

Présence de Madame Helbig Fabienne, conseillère municipale déléguée à l'Égalité et aux luttes contre les discriminations.

Accueil de l'évènement : librairie George, place du Forum.

Thématique : « A-t-on vraiment besoin encore aujourd'hui, en 2022, d'une journée pour défendre les droits des femmes » ?

A partir de deux ouvrages de l'autrice « Beyoncé est-elle féministe » et « le féminisme pour les nuls », l'objectif de cette rencontre fut de déconstruire les clichés sur l'amour, sur le couple et la sexualité.

Quels enjeux de pouvoirs dans les rapports amoureux hétéronormés, la place du féminisme au sein de la société. En quoi les inégalités de genres ont-elles un impact sur la vie professionnelle, sur la « liberté économique » des femmes ?

Première installation de l'exposition « Talençaises inspirantes »

Lieux : Au Dôme – librairie Georges

Dans le cadre de la journée du 8 mars, journée internationale de luttes pour les droits des femmes, la ville de Talence a souhaité mettre en lumière le parcours et l'engagement de plusieurs femmes sur le territoire talençais dans le but de créer une exposition de ces différents portraits.

Dans la diversité de ces derniers, nous avons souhaité rencontrer et interroger plusieurs femmes dans les domaines suivants :

- Une élue
- Une mère de famille
- Une jeune du territoire
- Une artiste
- Une femme engagée dans une association
- Une chercheuse
- Une entrepreneuse
- Une femme du milieu hospitalier

- Un maître de conférences
- Une écrivaine
- Une auxiliaire de vie
- Assistante sociale
- Educatrice spécialisée
- Educatrice de jeunes enfants

Ces recueils de témoignages de femmes de leurs engagements professionnels, personnels, bénévoles, militants ont été accompagnés d'une photographie et d'un enregistrement audio afin de mettre en avant leur parcours. Ces paroles ont été l'occasion de mettre en lumière leurs convictions, leurs souhaits ainsi que d'apporter un regard juste et concret de leur réalité.

Exposition « La preuve par l'image », par l'association talençaise LASSO

Le format de cette exposition innovante travaillée avec l'association a permis de donner une nouvelle lecture des œuvres d'art à travers l'histoire.

Le principe a été de déconstruire l'image et la place de la femme dans les œuvres classiques en apportant un regard contemporain. Les œuvres dites « décalées » par cette nouvelle approche ont suscité l'intérêt et la curiosité des visiteurs.

➤ ***Le programme de la Quinzaine de l'Égalité et de la Diversité***

La ville de Talence s'inscrit dans le programme de **la Quinzaine de l'Égalité et de la Diversité** de Bordeaux Métropole.

La manifestation a pour vocation de mettre en lumière, durant deux semaines des projets valorisant l'égalité entre individus quels que soient leur âge, sexe, origine, orientation sexuelle, apparence physique, état de santé... par des projets valorisant l'égalité et toutes les formes de diversité.

Elle doit permettre de rendre visible l'impact et les conséquences des préjugés et inégalités sur la société et son évolution. Cette mobilisation est également l'occasion de proposer au public de tout âge des temps de sensibilisation et de réflexion sur ces enjeux majeurs.

En ce sens, plusieurs projets ont été menés en faveur de l'Égalité Femmes-hommes.

Rencontre inter-collèges Victor Louis et Henri Brisson, comité « Filles- Garçons » :

Objectifs :

- Offrir un temps de rencontre et d'échange entre des jeunes de plusieurs établissements de la ville
- Mettre en lumière les projets de territoire, l'engagement des jeunes et des équipes éducatives sur les thèmes de l'égalité filles-garçons déjà mis en place au sein des établissements, de la diversité et de l'ouverture à l'autre.

- Mettre en relation différents acteurs de la ville (services de la ville, associations, médiathèque, établissements scolaires,...)

Public cible :

- Collège Henri Brisson : 35 élèves dont 9 élèves du Comité Filles et Gars(lité) + 2 professeures référentes
- Collège Victor Louis : environs 36 jeunes + 3 adultes référents
- Association Frédéric Sévène : les jeunes du projet « Paysage et espace de la prévention spécialisée au prisme du genre ».

Partenaires :

Association Nouveaux Cycles

Elsa LANDAIS, facilitatrice graphique, « Raconte une info »

Association Prox6nov, intervention de professionnels dans le milieu de la santé publique

Médiathèque de Thouars

Association Frédéric Sévène

Thèmes abordés :

Discriminations de genres

Egalité des sexes / Egalité de genres

Pour donner suite à cette rencontre, l'équipe encadrante a partagé son souhait de maintenir un événement annuel sur ces thématiques d'Egalité Filles-Garçons, en « ouvrant » cette action à tout un niveau de chaque collège.

Dans l'envie de reconduire et de développer le format actuel, de nouveaux partenaires de terrain se joindraient à la construction du projet (ligue de l'enseignement).

L'établissement Henri Brisson est en cours de labellisation «Égalité Filles/Garçons. »

Consultobus :

Cette action s'est également inscrite dans le cadre de la Quinzaine de l'Egalité et de la Diversité.

Le Consultobus a été pensé comme un bus de proximité qui agit sur la prévention de la santé et santé sexuelle, initialement conçu pour intervenir dans le secteur rural, à destination des publics dits « isolés » et à mobilité réduite.

Le projet porté par Prox6nov, déploie aujourd'hui ses actions de sensibilisation en milieu urbain et notamment dans les PQV.

Son but : informer, sensibiliser, prévenir et orienter les populations par des ateliers, des temps d'échanges et des rencontres avec professionnels sur le thème de la santé (santé sexuelle, santé mentale, thèmes sur les précarités menstruelles, sur le consentement, la contraception, sur la notion de genres...) .

Le Consultobus a accueilli sur la journée plus d'une vingtaine de personnes, hommes et femmes concernés par ces sujets.

Les partenaires relais, La mission Locale des Graves, le Service Jeunesse et Vie Etudiante, le Centre d'Animation Jeunesse ainsi que les médiateurs de la ville ont réalisé tout un travail de mobilisation des publics en amont.

Ateliers de sensibilisation et expositions sur la prévention et les luttes contre les violences sexistes et sexuelles avec le collectif « NousToutes »:

L'égalité entre les hommes et les femmes ne pourra être efficiente qu'en mobilisant tous les acteurs concernés : associations, institutions, professionnels, victimes et familles de victimes, experts, administrations, élus, partenaires sociaux... C'est pourquoi, afin de prévenir et combattre toutes les formes de violences, physiques, verbales, psychologiques, économiques, médicales, administratives, sexistes et sexuelles, des ateliers d'échanges et de débats ont été menés lors de la Quinzaine de l'Égalité.

Féminicides, victimes de violences conjugales, victimes de violence au travail, la situation des femmes valides ou en situation de handicap, le harcèlement de rue, au sein du couple, les agressions dans l'espace public, dans les transports, redéfinir les terminologies juridiques sur la notion de viol ou bien d'agissements sexistes, tous les thèmes ont été abordés afin de sensibiliser les participants et participantes à l'actualité.

Prendre connaissance des numéros d'urgence, s'outiller par des références bibliographiques, se sentir écouter, rassurer et orienter, ces ateliers ont permis de recevoir du public en quête d'information à ce sujet.

Une exposition a été installée dans le hall du Dôme sur plusieurs semaines.

Une autre exposition a été visible sur quinze jours au Dôme présentant les idées reçues à déconstruire sur les violences sexistes et sexuelles, **par Elu.e Contre les Violences Faites aux Femmes.**

L'exposition a été un outil de communication visant à accompagner tous les publics vers une nouvelle lecture pour l'égalité et contre les violences sexistes.

Cette association se donne également comme objectif d'informer et de soutenir les élus des collectivités territoriales souhaitant s'engager dans l'action contre les violences faites aux femmes.

Permanences d'accès aux droits



Partenaire historique de la Ville de Talence depuis des décennies, le Centre d'Information sur le Droits des Femmes et des Familles (CIDFF) intervient tous les mardis au Dôme de Talence.

Les permanences juridiques du CIDFF ont lieu au sein du Dôme de Talence, les mardis de 9h à 12h, soit 51 permanences effectuées en 2021. Les juristes du CIDFF accueillent tous les publics et les informent dans tous les domaines du droit.

Ces permanences permettent à toute personne de s'entretenir, gratuitement et en toute confidentialité, sur des questionnements d'ordre juridique avec une juriste qualifiée et généraliste. L'information est donnée dans le cadre d'une écoute attentive et dans un souci de rendre la règle de droit compréhensible. Les professionnelles donnent connaissance des solutions amiables envisageables, ainsi que des procédures judiciaires possibles et proposent une orientation adaptée. Il s'agit de considérer l'ensemble des questions de la personne reçue et de la mettre en capacité de prendre elle-même ses décisions.

Les juristes du CIDFF sont spécialement formées aux problématiques de violences au sein du couple et de violences sexistes et sexuelles.

En 2021, les juristes ont réalisé **28 entretiens avec des femmes victimes de violences**, dont :

- 22 entretiens relatifs à des violences au sein du couple ou par ex-partenaire.
- 2 entretiens avec des femmes victimes de violences au sein de la famille (hors couple).
- 3 entretiens relatifs à des violences au travail.

- 1 entretien relatif à des violences dans l'espace public.

Ces entretiens nécessitent du temps car, outre le besoin d'une écoute appropriée, les victimes cumulent souvent plusieurs problématiques (droit civil, droit pénal, ressources, logement, droit des étrangers). Les juristes proposent un suivi au sein du CIDFF aux victimes qui le souhaitent. La complexité de ces situations rend le travail partenarial indispensable.



Défenseur des droits est une institution indépendante de l'État. Créée en 2011 et inscrite dans la Constitution, elle s'est vu confier deux missions :

- Défendre les personnes dont les droits ne sont pas respectés ;
- Permettre l'égalité de tous et toutes dans l'accès aux droits.

Toute personne physique (un individu) ou toute personne morale (une société, une association...) peut le saisir directement et gratuitement lorsqu'elle :

- Pense qu'elle est discriminée
- Constate qu'un représentant de l'ordre public (police, gendarmerie, douane...) ou privé (un agent de sécurité...) n'a pas respecté les règles de bonne conduite ;
- A des difficultés dans ses relations avec un service public (Caisse d'Allocations Familiales, Pôle Emploi, retraite...) ;
- Estime que les droits d'un enfant ne sont pas respectés ;

Le Défenseur des droits est né de la réunion de quatre institutions : le Médiateur de la République, le Défenseur des enfants, la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE) et la Commission Nationale de Déontologie de la Sécurité (CNDS).

550 délégués du Défenseur des droits sont répartis sur le territoire national dans plus de 800 points d'accueil.

A Talence, Le délégué du Défenseur des Droits est présent de façon hebdomadaire au Dôme. Il est pleinement concerné par les questions relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes, au titre de ses missions de protection des droits, par l'instruction des réclamations qui lui sont adressées relatives aux discriminations en raison du sexe, de la grossesse, de la situation de famille et du harcèlement (notamment sexuel).

II- LE SERVICE DES SPORTS

A- LES CHIFFRES

SPORT FEMININ A TALENCE

ASSOCIATIONS	EFFECTIF TOTAL	EFFECTIF FEMININ	% EFFECTIF FEMININ
UST ACROSPORT	109	86	79
UST AIKIDO	45	23	50
UST ATHLETISME	862	483	56
UST BADMINTON	390	143	37
UST BASKET	262	95	36
UST BOXE	137	50	36
UST CLUB DE TENNIS	502	137	27
UST ESCALADE	262	123	47
UST GYMNASTIQUE	354	315	89
UST HANDBALL	184	35	19
UST JUDO	191	50	26
UST KARATE	34	10	29
UST PETANQUE	82	6	7
UST PLONGEE LE NAUTILE	35	18	51
UST TENNIS DE TABLE	186	24	13
UST VOLLEY BALL	377	163	43
UST YOGA	29	29	100
GRADIGNAN TALENCE ESCRIME	134	47	35
CAMPUS AIKIDO	42	13	31
KARATE SAINT GENES	271	115	42
ANONYMES DU CAMPUS	59	20	33
FOOTBALL CLUB TALENCE	466	43	9
TOTAL	5013	2028	40,68181818

B- LES ACTIONS MENEES

Différentes actions ont été menées afin de favoriser l'égalité femmes/hommes :

Journée Olympique 3 juin 2023 - Place Alcalá de Hénares

A cette occasion, de nombreuses sportives handisports et valides, de tous niveaux seront mises en lumière à travers des démonstrations de leur discipline (skate, danse breakdance, football, boxe...).

En parallèle une exposition sera présentée afin d'expliquer les difficultés d'intégration des femmes dans des espaces genrés masculin comme par exemple dans la discipline du surf. Elle aura également

pour objectif de mettre en avant les exploits non médiatisés des athlètes féminines et de découvrir des histoires ou expériences atypiques de femmes sportives.

Campagne de communication sur les réseaux sociaux au travers de portraits d'athlètes féminines

Une diffusion mensuelle est faite sur les réseaux sociaux de portraits de sportives Talençaises (UST pétanque, UST Judo...) au travers d'interviews et de photos mettant en avant leur discipline sur les canaux actuels de communication.