



ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

PLAN D'ACTION

POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

MAI 2021



EDITO	1
INTRODUCTION	2
MÉTHODOLOGIE	4
QUELQUES DEFINITIONS	9
LES FICHES ACTIONS	10
Axe 1 : Développer une culture de l'égalité femmes-hommes au sein de la collectivité	11
Axe 2 : Œuvrer pour l'égalité professionnelle au sein de la collectivité	18
Axe 3 : Communiquer, suivre et évaluer le Plan d'Action	28
REMERCIEMENTS	33

Ces dernières années, la lutte pour l'égalité entre les femmes et les hommes a connu des avancées majeures. Malgré cela, l'égalité réelle n'est toujours pas atteinte. Des inégalités persistent dans de nombreux domaines notamment politique, professionnel, économique, social, culturel.

Notre équipe municipale s'est engagée à œuvrer en faveur de ce combat. Pour ce faire, il nous faut appréhender ces enjeux dans leur globalité, et agir sur leur causes structurelles : stéréotypes, discriminations, violences sexistes et sexuelles...

Afin de porter ce projet politique, la Ville de Billère a signé Le 8 mars 2021, la Charte Européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale.

Cet engagement se concrétise aujourd'hui par la publication de notre Plan d'Action pour l'Égalité Professionnelle, élaboré grâce au travail conjoint d'élu·e·s, agent·e·s et partenaires extérieurs.

*Le chemin vers l'égalité est un combat,
que nous devons poursuivre ensemble.*

Jean Yves Lalanne,
Maire de Billère



La promotion de l'égalité, et plus particulièrement l'égalité professionnelle, représente un enjeu majeur pour notre collectivité.

Nous avons construit ce plan d'action sur la base d'un diagnostic mené en interne à la fin de l'année 2020.

Ce premier volet se décline en 16 actions, réparties au sein de 3 grands axes, déterminées grâce à la participation d'un groupe d'agent·e·s volontaires.

Ce travail marque la première étape de notre engagement pour une collectivité exemplaire. Il se poursuivra par un second volet sur l'égalité dans les services offerts à la population.

Natalie Francq,
adjointe à la ville durable
et aux transitions



L'égalité des femmes et des hommes est un droit fondamental pour toutes et tous. Afin d'être pleinement accompli, ce droit ne doit pas être seulement **reconnu légalement** mais il doit également être **exercé** et concerner **tous les aspects de la vie** : politique, économique, social et culturel. **Car en dépit des efforts, l'égalité des femmes et des hommes dans la vie quotidienne n'est pas encore garantie.**

Les collectivités ont un rôle important à jouer :

- Par leur statut d'employeur,
- Dans la mise en œuvre de politiques publiques,
- Dans l'animation du territoire et l'accompagnement des initiatives locales.

Ce rôle est rappelé dans la *Loi de Transformation de la Fonction Publique* du 6 août 2019 : Chaque collectivité de plus de 20 000 habitant·e·s doit réaliser et rendre public annuellement un plan d'action pour l'égalité femmes-hommes

A Billère, 13 000 habitants, la Ville mène une **politique volontariste** sur ce thème. Afin de **rendre visible cet engagement**, la collectivité a signé la *Charte Européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale* le **8 mars 2021**, rejoignant ainsi les 294 collectivités françaises signataires à ce jour.

Afin de travailler de manière transversale sur cette thématique, différentes instances ont été créées :

- Une Mission Égalité dont le rôle est de mettre en œuvre les actions et projets, en lien avec les autres services de la Ville. En 2021, cette mission est constituée de 2 agent·e·s représentant 30 % d'ETP et d'une volontaire en service civique représentant 60 % d'ETP.
- Un Comité de Pilotage dont le rôle est de suivre les différentes actions et de fixer les orientations stratégiques. Ce dernier est constitué de plusieurs élu·e·s, agent·e·s, habitant·e·s et associations de la Ville.

- Un collectif de citoyen.ne.s et d'associations, dont le rôle est d'être force de proposition sur des projets ou des actions et d'échanger des bonnes pratiques. Des représentant.e.s du collectif participent au comité de pilotage.
- Un groupe de travail d'agent.e.s volontaires, de plusieurs services, filières et catégories, dont le rôle a été de participer à l'élaboration du plan d'action (3 réunions d'1h30). Il est envisagé de pérenniser ce groupe de travail pour la mise en œuvre et le suivi évaluation des actions.

Un diagnostic et un plan d'action ont été réalisés entre octobre 2020 et mai 2021. Ce document présente la méthodologie et le plan d'action.

Le plan d'action est proposé sur la durée du mandat actuel, c'est-à-dire jusqu'en 2026. Concernant le calendrier des différentes actions, trois phases de lancement des actions ont été déterminées : 2021-2022, 2023-2024, et 2025-2026. Les actions ont été réparties par ordre de priorité. Les actions secondaires sont marquées dans ce document par un bandeau vert.

A. Le diagnostic

Le diagnostic sur l'égalité femmes-hommes a été réalisé de novembre 2020 à février 2021, par la Mission égalité de la ville de Billère. L'objectif initial était d'**analyser la situation en matière d'égalité femmes-hommes** en **interne** et en **externe** afin de proposer un **plan d'action** répondant aux **besoins** et **problématiques identifiés**.

Les résultats du diagnostic n'ont finalement donné que très **peu d'informations sur l'égalité femmes-hommes en externe** (dans les services offerts à la population). Ainsi, l'analyse des problématiques et des besoins a permis la réalisation d'un **plan d'action détaillé axé principalement sur l'égalité professionnelle**. Un autre diagnostic sera à réaliser sur les services offerts à la population par la Ville, dans l'objectif de rédiger le second volet de ce plan d'action.

Les étapes de réalisation du diagnostic sont présentées ci-après.

1/ Un questionnaire distribué à l'ensemble des agent·e·s

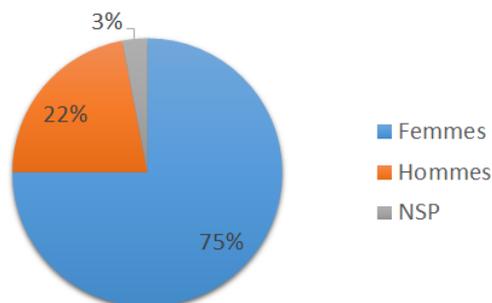
*Le but de ce questionnaire était d'**analyser la situation en matière d'égalité femmes-hommes au sein de la collectivité de Billère**.*

*Les **objectifs opérationnels** étaient les suivants :*

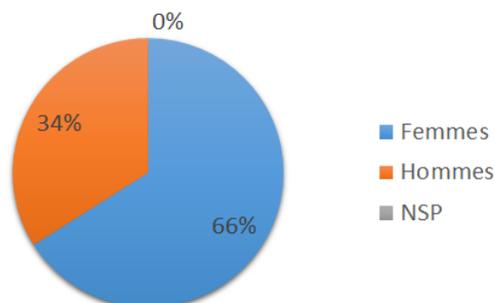
- Connaître le **ressenti** des agent·e·s et élu·e·s sur l'égalité femmes-hommes*
- Connaître le **positionnement** des agent·e·s et élu·e·s par rapport à l'égalité femmes-hommes*
- **Identifier les initiatives existantes** pour l'égalité femmes-hommes au sein de la collectivité et dans les services offerts à la population.*

Les données récoltées étaient anonymes.

Ce questionnaire a été joint aux bulletins de salaire des agent·e·s en décembre 2021. 79 agent·e·s y ont répondu sur 271 agent·e·s au total (soit 30%), représentant approximativement les caractéristiques de la population étudiée.

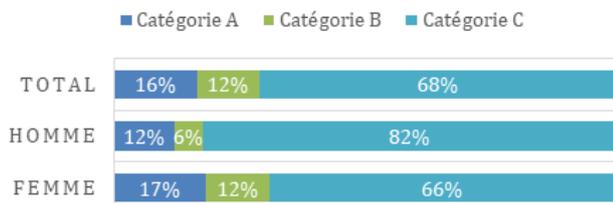


Répartition des répondant·e·s au questionnaire selon le genre

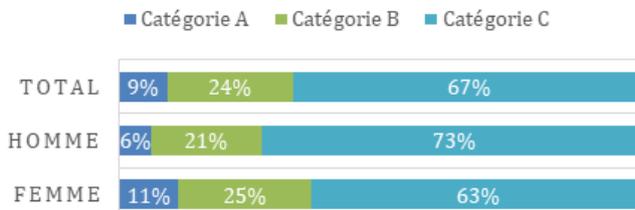


Données issues de la synthèse réalisée par le CDG 64 par extraction des données du Rapport sur l'Etat de la collectivité 2019 transmis en 2020 par la Ville de Billère

REPARTITION DES REpondant·e·s PAR CATEGORIE



RÉPARTITION DES AGENT·E·S PAR CATEGORIES (DONNEES DU RSC)



2/ Des entretiens semi-directifs menés avec 19 chef·fe·s de services ou encadrant·e·s.

Les objectifs de ces entretiens étaient les suivants :

- Approfondir le ressenti et le positionnement des chef·fe·s de service sur l'égalité femmes hommes grâce à des données qualitatives
- Analyser les problématiques internes et externes sur l'égalité femmes-hommes, du point de vue des chef·fe·s de service
- Identifier les initiatives existantes pour l'égalité femmes-hommes au sein de la collectivité et dans les services offerts à la population

Les données issues de ces entretiens ont été rendues anonymes.

3/ Analyse du rapport de situation comparée

Le dernier rapport de situation comparée a été réalisé par le Centre De Gestion des Pyrénées Atlantiques, par extraction des données du Rapport de l'État de la collectivité 2019 transmis en 2020 par la collectivité.

4/ Restitution et partage des résultats du diagnostic

Les résultats du diagnostic ont été analysés et restitués au sein des instances suivantes :

- Le 9 mars 2021 : Restitution orale et échanges au sein d'un **groupe de travail Égalité**, constitué de 11 agent·e·s volontaires*, également mobilisés par la suite dans la **rédaction** et la **mise en œuvre du plan d'action**.
- Le 8 avril 2021 : Restitution orale et échanges avec l'**ensemble des chef·fe·s de service** lors d'une réunion en visioconférence.
- Le 9 avril 2021 : Restitution orale et échanges avec le **Comité de Pilotage Égalité**

B. Réalisation du plan d'action

L'analyse des données récoltées dans le cadre de ce diagnostic a permis la définition d'un plan d'action engageant la collectivité sur 5 années. La démarche a été participative, impliquant plusieurs agent·e·s de la Ville.

Suite à la **présentation des résultats du diagnostic au groupe de travail Égalité**, ce dernier s'est réuni à deux reprises afin de **proposer des actions pour l'égalité professionnelle** :

- Le 16 mars 2021, le groupe de travail Égalité a **formulé des pistes d'action** afin de répondre aux objectifs mis en lumière par le diagnostic.
- Le 23 mars 2021, le groupe de travail a **détaillé chaque piste d'action** et a formulé des **critères d'évaluation**.

* Les agent·e·s étaient issu·e·s de différents services & catégories, sans lien hiérarchique entre eux.

La mission égalité s'est appuyée sur ces productions afin de rédiger les fiches action.

Un premier jet du plan d'action a été présenté aux **chef·fe·s de service**, au **groupe de travail Égalité** et au **comité de pilotage** les 8 et 9 avril 2021. Les participant·e·s à ces présentations ont été invité·e·s à transmettre leurs remarques à la mission égalité et le plan d'action a été **finalisé** puis **diffusé** à l'ensemble des agent·e·s et élu·e·s en **mai 2021**.

QUELQUES DEFINITIONS

Égalité

Principe selon lequel tous les humains, hommes comme femmes, doivent être traités de la même manière, avoir les mêmes droits et les mêmes devoirs.

Inégalité

Désigne le fait qu'une personne ne soit pas traitée de la même façon qu'une autre, qu'une personne soit avantagée par rapport à une autre. Quand il y a inégalité, il y a sentiment d'injustice.

Stéréotypes

Idée, opinion toute faite, acceptée sans réflexion et répétée sans avoir été soumise à un examen critique, par une personne ou un groupe, et qui détermine, à un degré plus ou moins élevé, ses manières de penser et d'agir.

Genre

Construction sociale de l'identité sexuelle, qui ne renvoie pas forcément à la catégorie sexuelle.

Discriminations

Inégalité de traitement, qui peut être fondée sur un critère prohibé par la loi, comme l'origine, le genre, le handicap, etc.

Mixité

Cohabitation, dans un groupe ou une collectivité donnée, d'individus de genre, d'origines ethniques, sociales, culturelles différents. Dans le cadre de ce plan d'action, nous nous centrerons sur les critères de genre.

Parité

Égale représentation de chaque genre dans un groupe ou une institution donnée.

Sexisme

Le sexisme est une idéologie qui repose sur l'idée que les femmes sont inférieures aux hommes. Ses manifestations sont très diverses : des formes à l'apparence anodines (stéréotypes, « blagues », remarques) jusqu'aux plus graves (discriminations, violences, meurtre).

LES FICHES ACTIONS

AXE 1 : DÉVELOPPER UNE CULTURE DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES AU SEIN DE LA COLLECTIVITÉ

Sensibiliser les agent·e·s et élu·e·s sur les enjeux et problématiques de l'égalité entre les femmes et les hommes

..... p12

Donner aux agent·e·s et élu·e·s les outils et compétences nécessaires pour devenir acteur·ice·s de l'égalité femmes-hommes

..... p16

FICHE ACTION N°1 : RÉALISER ET DIFFUSER DES CAMPAGNES DE COMMUNICATION THÉMATIQUES

CONTEXTE	<p>Le diagnostic mené à Billère a fait ressortir un besoin d'information des agent·e·s sur l'égalité femmes-hommes.</p> <p>L'enjeu prioritaire cité par les agent·e·s de la Ville concerne la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail. Par ailleurs, des stéréotypes de genre, comme partout, existent au sein de l'institution communale, et peuvent donc impacter le bien-être de certain·e·s agent·e·s.</p>
OBJECTIF OPÉRATIONNEL	<p>Informier et sensibiliser les agent.e.s sur diverses thématiques liées à l'égalité femmes-hommes : lutte contre les violences sexistes et sexuelles, lutte contre les discriminations, stéréotypes de genre.</p>
ACTIONS À PROGRAMMER	<p>Campagnes de communication sous forme d'affiches, flyers & informations numériques à disposer dans chaque service. A titre d'exemple :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Information sur les définitions et recours concernant les violences sexistes et sexuelles au travail, • Réalisation et diffusion d'un "Violentomètre" adapté au monde du travail • Réalisation de supports de communication avec des agent.e.s sur la mixité des métiers et les stéréotypes dans le milieu professionnel.
PARTIES PRENANTES	<ul style="list-style-type: none"> • La mission Égalité • Le groupe de travail Égalité • Le service Communication • Participation d'agent·e·s volontaires et des chef·fe·s de service
BÉNÉFICIAIRES	<p>Tous·tes les agent·e·s et élu·e·s de la Ville</p>
MOYENS NECESSAIRES	<p>Coût d'impression des affiches & flyers.</p>
CALENDRIER	<p>Phase 1</p>
CRITÈRE D'ÉVALUATION	<p>Nombre et types de supports de communication produits Analyse des retours et des discussions suite à la publication de chaque campagne annuelle</p>
ARTICLE DE LA CHARTE	<p>Article 6, article 8, article 10.</p>

FICHE ACTION N° 2 : INTÉGRER LES PRINCIPES DE L'ÉGALITÉ FEMMES HOMMES AU SEIN DE LA FUTURE « CHARTE DE BONNE CONDUITE »

CONTEXTE

Les agent·e·s de la ville expriment le besoin de **mieux connaître le cadre légal en matière de lutte contre les discriminations et sur les violences sexistes et sexuelles au travail**. Par ailleurs, le groupe de travail Égalité propose de **réaliser une charte** énonçant les grands **principes** et **valeurs** de **l'égalité femmes-hommes**, auxquels la Ville est attachée.

Le service Ressources Humaines ayant pour projet la rédaction d'une charte globale « de bonne conduite », il est proposé d'intégrer des principes sur l'égalité femmes-hommes dans ce document.

OBJECTIF OPÉRATIONNEL

Fédérer des agent·e·s volontaires autour de la rédaction de principes sur l'égalité femmes-hommes

Partager et diffuser les principes et valeurs concernant l'égalité femmes-hommes à Billère auprès de l'ensemble des agent·e·s et élu·e·s de la Ville

ACTIONS À PROGRAMMER

Rédaction des grands principes sur l'égalité femmes-hommes avec des agent·e·s volontaires

Diffusion de la charte « de bonne conduite » (affichage, signature par les élu·e·s, etc.)

Auprès de l'ensemble des agent·e·s et élu·e·s de la Ville

Auprès de chaque nouvel.le arrivant.e

Possibilité de diffuser la charte publiquement pour informer le public de la démarche de la Ville en son sein.

PARTIES PRENANTES

Rédaction des principes sur l'égalité femmes-hommes : Mission Égalité & groupe de travail Égalité

Diffusion de la Charte : RH, chef·fe·s de service, élu·e·s, service communication

BÉNÉFICIAIRES

Tous·tes les agent·e·s et élu·e·s de la Ville

MOYENS NECESSAIRES

Temps de mobilisation des agent·e·s participant·e·s

CALENDRIER

Phase 1

CRITÈRE D'ÉVALUATION

La charte est rédigée et diffusée dans l'ensemble des services

La charte est affichée sur plusieurs sites de la collectivité

Les agent·e·s ont connaissance du contenu de la charte

ARTICLE DE LA CHARTE

Article 1, article 2, article 4, article 8, article 10, article 11.

FICHE ACTION N° 3 : METTRE EN PLACE DES TEMPS D'ÉCHANGES ENTRE AGENT·E·S ET/OU ÉLU·E·S SUR L'ÉGALITÉ EN GÉNÉRAL

CONTEXTE	Le diagnostic réalisé à Billère a mis en lumière l'importance de créer un climat propice à la parole en instaurant des espaces de dialogues spécifiques sur l'égalité femmes-hommes. Par ailleurs, les agent·e·s du groupe de travail Égalité, provenant de différents services, ont apprécié de travailler en transversalité sur ce sujet.
OBJECTIF OPÉRATIONNEL	Échanger au sein des services, entre les services et avec les élu·e·s sur différents thèmes de l'égalité femmes-hommes Permettre aux agent·e·s et élu·e·s de s'exprimer sur certaines problématiques, d'émettre des propositions, et d'échanger des bonnes pratiques sur l'égalité femmes-hommes
ACTIONS À PROGRAMMER	Nommer un·e référent·e. Égalité dans chaque service pour tenir des discussions informelles avec ses collègues sur le thème de l'égalité femmes-hommes et faire le relais des informations liées à l'égalité. Réunions inter-services et/ou avec les élu·e·s sur le thème de l'égalité femmes-hommes (échange de bonnes pratiques et de propositions)
PARTIES PRENANTES	Organisation des temps d'échange : Mission égalité, référent·e·s dans tous les services
BÉNÉFICIAIRES	Tous·tes les agent·e·s et élu·e·s de la Ville
MOYENS NECESSAIRES	Les temps d'échange seront animés en interne, avec la possibilité, selon les besoins, de faire appel à des intervenant·e·s extérieur·e·s (budget à prévoir)
CALENDRIER	Phase 1 : identification des référent·e·s Phase 2 : développement & pérennisation des temps d'échange
CRITÈRE D'ÉVALUATION	Nombre de référent·e·s identifié·e·s et formé·e·s Nombre de temps d'échanges (inter-services et/ou avec les élu·e·s) organisés Nombre et typologie des participant·e·s à ces temps d'échanges Retour des agent·e·s participant aux temps d'échanges
ARTICLE DE LA CHARTE	Article 4, article 5, article 6, article 8, article 11.

FICHE ACTION N° 4 : DIFFUSER DES RESSOURCES DOCUMENTAIRES ET DE L'ACTUALITÉ SUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

CONTEXTE

Une première **Newsletter Égalité** mensuelle a été créée et diffusée en interne par une stagiaire en 2019. Celle-ci a suscité beaucoup d'intérêt et a été reconduite grâce à la présence d'une Volontaire en service civique pendant 8 mois entre 2020 et 2021. Celle-ci est envoyée aux chef·fe·s de service qui la diffusent à leurs agent·e·s. Le groupe de travail Égalité a soulevé certains obstacles à la lecture de cette newsletter (format numérique inadapté à certain·e·s agent·e·s; non réception, etc.). Il apparaît nécessaire de pérenniser et d'adapter cet outil au sein de la collectivité.

Par ailleurs, le groupe de travail Égalité propose la mise à disposition de **ressources documentaires** et la **diffusion de l'actualité liée au thème de l'égalité femmes-hommes** via d'autres outils complémentaires.

OBJECTIF OPÉRATIONNEL

Faciliter l'accès à l'information sur l'égalité femmes-hommes au sein de la collectivité

Éveiller ou renforcer l'engagement des agent·e·s et élu·e·s sur l'égalité femmes-hommes.

ACTIONS À PROGRAMMER

Pérenniser la newsletter mensuelle et la décliner en format papier selon les besoins

Proposer régulièrement des articles courts sur l'égalité femmes-hommes dans la lettre interne mensuelle aux agent·e·s

Mettre en place des points de documentations thématiques au sein de lieux de convivialité (diffusion d'informations papier, livres, BD, ...)

Diffuser des informations numériques (réseaux sociaux, site de la ville, mails...)

PARTIES PRENANTES

Mission Égalité

Service communication

Agent·e·s volontaires

BÉNÉFICIAIRES

Tous·tes les agent·e·s et élu·e·s de la Ville

MOYENS NECESSAIRES

Utilisation des supports de communication existants

Utilisation de l'application de création de newsletter Sendinblue

Identification d'espaces disponibles pour accueillir les points de documentation

Acquisition de documents sur l'égalité femmes-hommes

CALENDRIER

Newsletter : action déjà en cours et à pérenniser

Points de documentation : à lancer en phase 2 (2023-2024)

CRITÈRE D'ÉVALUATION

Nombre de newsletters publiées dans l'année

Nombre de points de documentation créés et estimation de leur fréquentation

Nombre d'informations diffusées par mail, site et réseaux sociaux (nombre de publications annuelles)

Retour des agent·e·s sur les ressources mises à leur disposition

ARTICLE DE LA CHARTE

Article 6, article 8, article 11.

FICHE ACTION N° 5 : FORMER LES AGENT.E.S ET ÉLU.E.S DE LA VILLE

CONTEXTE

Le **besoin de formation** notamment sur la **prévention et le traitement des violences sexistes et sexuelles** est apparu lors des entretiens. De plus, le questionnaire réalisé auprès des agent.e.s a mis en lumière des **difficultés de compréhension** de certaines notions liées à l'égalité femmes-hommes.

OBJECTIF OPÉRATIONNEL

Former chaque agent.e sur divers thèmes liés à l'égalité femmes-hommes, notamment les violences sexistes et sexuelles, pour qu'ils et elles puissent devenir acteur.ice.s de l'égalité.

ACTIONS À PROGRAMMER

Sensibilisation aux violences sexistes et sexuelles lors des temps de formation ou accueil destinés aux nouveaux agent.e.s
Formations régulières sur des thèmes choisis par les agent.e.s et/ou élu.e.s
Organisations d'échanges de bonnes pratiques entre collectivités à destinations des agent.e.s et élu.e.s

PARTIES PRENANTES

Mission égalité
Service Ressources Humaines

BÉNÉFICIAIRES

Tous.t.es les agent.e.s et élu.e.s de la Ville

MOYENS NECESSAIRES

Prestataires extérieurs pour les formations ou conférence (budget à prévoir)
Temps de mobilisation d'agent.e.s de la Ville

CALENDRIER

Phase 1

CRITÈRE D'ÉVALUATION

Le thème des violences sexuelles et sexistes est intégré à la formation d'intégration des nouvelles et nouveaux arrivant.e.s.
Nombre de formations et d'échanges de bonnes pratiques proposées et dispensées
Nombre et typologie des participant.e.s aux formations et échanges de bonnes pratiques
Retour des participant.e.s aux formations et échanges de bonnes pratiques

ARTICLE DE LA CHARTE

Article 5, article 6, article 8, article 11

FICHE ACTION N° 6 : CRÉER UN RÉSEAU DE RÉFÉRENT.E.S ÉGALITÉ AU SEIN DE LA COLLECTIVITÉ

CONTEXTE	Face à la problématique de la difficulté d'aborder les sujets liés à l'égalité femmes-hommes exprimée par plusieurs agent.e.s, le groupe de travail Égalité a émis l'idée d' identifier et de former des référent.e.s égalité (issu.e.s de tous services) au sein de la Ville, qui seraient en mesure de relayer des informations à leurs collègues mais également qui pourraient engager des discussions, conseiller ou répondre à des questions en lien avec l'égalité femmes-hommes.
OBJECTIF OPÉRATIONNEL	Assurer le relais et le partage d'informations en lien avec la mission Égalité aux agent.e.s au travers d'une communication interne à la fois ascendante, descendante et transversale Créer un espace de dialogue accessible à tous.te.s les agent.e.s
ACTIONS À PROGRAMMER	Identifier les agent.e.s volontaires et nommer les référent.e.s Former les référent.e.s sur les sujets clés de l'égalité femmes-hommes (également prévu dans la fiche action n°5) Faire la promotion des référent.e.s au sein des agent.e.s (trombinoscope, annonce des noms de et leurs missions...) pour qu'ils et elles soient identifié.e.s par leur collègues
PARTIES PRENANTES	La mission Egalité Les référent.e.s Service communication (pour la promotion des référent.e.s au sein des agent.e.s)
BÉNÉFICIAIRES	Tous.te.s les agent.e.s et élu.e.s de la Ville
MOYENS NECESSAIRES	Si intervention d'un organisme de formation extérieur, coût à prévoir.
CALENDRIER	Phase 1 : Identification des référent.e.s et formation Phase 2 : Mise en place & pérennisation des temps d'échanges
CRITÈRE D'ÉVALUATION	Nombre de référent.e.s nommé.e.s Nombre et typologie des agent.e.s qui connaissent le nom d'un.e référent.e Egalité. Nombre de sollicitations des référent.e.s Retours des agent.e.s les actions des référent.e.s Egalité.
ARTICLE DE LA CHARTE	Article 1, article 2, article 6, article 7, article 10, article 11.

AXE 2 : ŒUVRER POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE AU SEIN DE LA COLLECTIVITÉ

- Assurer des conditions
générales d'emploi
(recrutement, mobilité,
formation, salaire) favorables à
l'égalité femmes-hommes p19**
- Lutter contre les violences
sexistes et sexuelles p22**
- Faciliter la conciliation des
temps de vie professionnelle &
personnelle p24**
- Mettre en œuvre une égale
participation des femmes & des
hommes dans la sphère
politique et publique p26**

FICHE ACTION N° 7 : RÉDUIRE LES INÉGALITÉS PROFESSIONNELLES TOUCHANT LES AGENTS ET AGENTES DE LA VILLE

CONTEXTE

Lors du diagnostic l'enjeu de l'**égalité salariale** est ressorti comme une **priorité** pour les agent.e.s. L'égalité salariale est un **enjeu clef** de l'égalité professionnelle.

Les inégalités constatées peuvent être liées aux conditions de travail en général.

La synthèse du rapport de situation comparée établie annuellement par le Centre de Gestions permet d'accéder à **quelques chiffres traduisant sur ces inégalités**. A titre d'exemple, dans la synthèse construite sur les données de 2019, sur l'organisation du temps de travail, **19 % des agentes sont à temps partiel* contre 7 % des agents**. De même, 43 % des agentes sont à temps non complet** contre 16 % des agents. Ceci engendre de la **précarité financière** pour les personnes concernées en activité et au cours de leur retraite (principalement des femmes).

Par ailleurs, les agentes de la Ville et du CCAS exercent majoritairement dans l'aide sanitaire et sociale et dans l'administratif. Or **les primes dans ces filières sont moins élevées que les primes des filières techniques**.

D'autres types d'inégalités ont été identifiées telles que dans **les conditions de travail**.

OBJECTIF OPÉRATIONNEL

Analyser et compléter les données issues de la synthèse sur l'égalité professionnelle du rapport de situation comparée annuel

Proposer des actions pour réduire ces inégalités

Mettre en œuvre ces actions

ACTIONS À PROGRAMMER

Présenter annuellement une analyse de la synthèse du rapport de situation comparée, complétée par des données issues du service RH

Identifier les axes d'amélioration et actions possibles

Communiquer en interne sur ces résultats et actions

Piloter ces actions

PARTIES PRENANTES

La mission Égalité

Les services RH, communication et service finances

Chef.fe.s de service

BÉNÉFICIAIRES

Tous.t.es les agent.e.s et élu.e.s de la Ville

* Les agent.e.s à temps partiel sont des agent.e.s ayant été recrutés sur des temps complets et ayant demandé une diminution de leur temps de travail.

** Les temps non complets correspondent à des postes créés par la collectivité sur un volume horaire non-complet.

FICHE ACTION N° 7 : RÉDUIRE LES INÉGALITÉS PROFESSIONNELLES TOUCHANT LES AGENTS ET AGENTES DE LA VILLE

MOYENS NECESSAIRES

Identification un.e agent.e référent.e sur cette action au sein du service des RH
Mobilisation d'agent.e.s de la Ville

CALENDRIER

Phase 1 : Analyse de la synthèse du rapport de situation comparée (réalisation annuelle)
Phase 2 : Proposition de pistes d'action et mise en œuvre

CRITÈRE D'ÉVALUATION

Réalisation d'une analyse annuelle
Nombre d'actions issues de cette analyse, proposées et mises en œuvre
Nombre d'actions de communication
Retour des chef.fe.s de service sur l'analyse et les actions mises en œuvre

ARTICLE DE LA CHARTE

Articles 6, article 9 et article 11

FICHE ACTION N° 8 : DÉVELOPPER LA MIXITÉ DANS LES SERVICES

CONTEXTE

L'analyse de la synthèse du rapport de situation comparée au 31 décembre démontre **peu de parité** au sein des services. A titre d'exemple, 100% des ATSEM et des auxiliaires de puériculture sont des femmes. Seules 4 femmes pour 17 hommes travaillent au sein des ateliers opérationnels des services techniques de la Ville en 2020. Le diagnostic fait apparaître une volonté de développer la mixité, mais de **nombreux freins** existent à plusieurs niveaux : lors des **candidatures**, des **recrutements**, des **mobilités**, du **déroulement de carrière**, de **l'accès à la formation**. Avancer vers la parité requiert donc de travailler sur **chacune de ces différentes étapes**.

OBJECTIF OPÉRATIONNEL

Développer l'accessibilité des hommes à des métiers traditionnellement exercés par des femmes et inversement
Veiller à ce que les femmes et les hommes disposent de conditions identiques d'emplois et de déroulement de carrière

ACTIONS À PROGRAMMER

Évaluer les fiches de postes et retravailler leur formulation si nécessaire
Veiller à la mixité des pré-sélections pour les entretiens de recrutement ou de mobilité
Questionner les techniques d'entretien en lien avec l'égalité hommes-femmes
Veiller à la mixité des jurys de recrutement
Faciliter l'accès pour les hommes à la formation sur des compétences propres à des métiers traditionnellement exercés par des femmes et inversement

PARTIES PRENANTES

Service des RH
Direction générale
Chef.fe.s de service
Élu.e.s de la Ville

BÉNÉFICIAIRES

Tous·tes les agent·e.s et élu·e.s de la Ville

MOYENS NECESSAIRES

Ressources internes et/ou formateur extérieur sur le recrutement (budget à prévoir)

CALENDRIER

Phase 2

CRITÈRE D'ÉVALUATION

Analyse des fiches de postes
Analyse des techniques d'entretien
Statistiques des ressources humaines sur la mixité dans les métiers

ARTICLE DE LA CHARTE

Articles 6, article 11, article 9

FICHE ACTION N° 9 : FORMER LES AGENT.E.S, CHEF.FE.S DE SERVICE ET ÉLU.E.S

CONTEXTE

L'analyse du questionnaire distribué aux agent.e.s révèle que **32% des agent.e.s de la Ville déclarent avoir été victimes d'au moins un acte de violence sur leur lieu de travail**. La part des femmes victimes est deux fois plus importante que celle des hommes. Les violences qui sont apparues comme les plus fréquentes sont les **violences verbales** : 34% des répondants ont déclaré avoir été victimes d'un ou plusieurs acte(s) de violence verbale, viennent ensuite les violences psychologiques (15 %), les violences sexuelles (11 %) et les violences physiques (7 %).

Ces résultats sont assez contradictoires avec les entretiens menés auprès des chef.fe.s de service. Si plusieurs d'entre eux ont déjà constaté des actes de violences verbales, **aucun ne déclare avoir été témoin ou victime d'un acte de violence sexuelle ou physique**.

La synthèse du rapport de situation comparée sur les données 2019, ne dénombre **aucun cas de violences ou agissement sexiste**. Cet écart entre les données des questionnaires et celles des entretiens ou du rapport de situation comparée, peut s'expliquer par une **difficulté pour les agent.e.s de parler du sujet des violences sexuelles et sexistes**, autant pour les **repérer** et les **prévenir** que les **signaler** quand celles-ci ont lieu. Ainsi, il y a un besoin de **former les agent.e.s** sur les **définitions des violences sexuelles et sexistes**, leur **prévention** ainsi que leur **traitement**.

OBJECTIF OPÉRATIONNEL

Diminuer le nombre de violences sexistes et sexuelles sur le lieu de travail

ACTIONS À PROGRAMMER

Formations sur les violences sexistes et sexuelles sur le lieu de travail à destination des agent.e.s, chef.fe.s de service et élu.e.s (prévenir, repérer et traiter les violences sexuelles et sexistes)

PARTIES PRENANTES

Mission Égalité

BÉNÉFICIAIRES

Tous.t.es les agent.e.s et élu.e.s de la Ville

MOYENS NECESSAIRES

Recours à un organisme de formation externe possible (prévoir un budget)

Temps de mobilisation des agent.e.s et élu.e.s pour la formation

CALENDRIER

Phase 1

CRITÈRE D'ÉVALUATION

Nombre de formations réalisées

Nombre et typologie des participant.e.s

Retours des participant.e.s

ARTICLE DE LA CHARTE

Article 10, Article 11

FICHE ACTION N° 10 : INTÉGRER LES RISQUES LIÉS AUX VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES DANS LE DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES ET DANS LE RÈGLEMENT INTÉRIEUR

CONTEXTE

Le **Document Unique d'Évaluation des Risques** est un document obligatoire, construit pour chaque unité de travail, recensant les risques existants pour la santé et la sécurité des agents·e·s. Il est mis à jour régulièrement. A cette occasion, il est proposé d'y **inclure des éléments sur les violences sexuelles et sexistes** dans le cadre des risques psycho sociaux.

De la même manière, il est envisagé d'inclure cette thématique dans le **règlement intérieur de la Mairie**, en cours de rédaction.

Objectif opérationnel

Informar les agent·e·s de la définition légale des agissements et actes de violences sexistes et sexuelles et des sanctions encourues.

OBJECTIF OPÉRATIONNEL

Informar les agent·e·s de la définition légale des agissements et actes de violences sexistes et sexuelles et des sanctions encourues

ACTIONS À PROGRAMMER

Intégrer les agissements et violences sexistes et sexuelles dans les DUER propres à chaque unité de travail

Intégrer les agissements et violences sexistes et sexuelles dans le Règlement Intérieur de la Ville.

Promouvoir les DUERP ainsi que le Règlement Intérieur à travers la communication interne de la Ville

PARTIES PRENANTES

Mission Égalité

Service Ressources Humaines

Service Communication

Chef·fe·s de services

BÉNÉFICIAIRES

Tous·t·es les agent·e·s de la Ville

MOYENS NECESSAIRES

Temps de mobilisation du Service Ressources Humaines

CALENDRIER

Phase 1

CRITÈRE D'ÉVALUATION

Connaissance du DUER de l'unité de travail par les agent·e·s ainsi que du règlement intérieur

ARTICLE DE LA CHARTE

Article 10, Article 11

FICHE ACTION N° 11 : RÉALISER UN DIAGNOSTIC PRÉCIS SUR LA CONCILIATION DES TEMPS DE VIE PROFESSIONNELLE ET PERSONNELLE

CONTEXTE	Le questionnaire administré aux agent·e·s de la Ville de Billère ne fait pas ressortir l'aménagement des horaires de travail comme un enjeu prioritaire pour renforcer l'égalité Femmes Hommes. Toutefois, les horaires de travail du personnel d'entretien (qui est essentiellement féminin) ont été cités comme une problématique au cours des entretiens réalisés avec les chef.fe.s de service. Par ailleurs, les agent·e·s travaillant avec des élu·e·s et/ou des habitant·e·s sont contraints d'organiser des réunions en soirée , du fait de leur indisponibilité sur les horaires de travail. Ces deux facteurs peuvent constituer un frein à l'équilibre de la vie professionnelle et personnelle des agent·e·s . Un diagnostic plus précis doit être réalisé afin d'approfondir ce sujet avec les agent·e·s et d'analyser cette problématique.
OBJECTIF OPÉRATIONNEL	Réaliser une analyse de la répartition des horaires de travail selon le genre, la catégorie et la filière Obtenir des directions les conditions de récupération des agent·e·s Analyser les atouts et les contraintes existantes sur la conciliation des temps de vie professionnelle et personnelle Identifier les freins et les leviers sur la conciliation des temps de vie professionnelle et personnelle Proposer des pistes d'actions facilitant la conciliation des temps de vie professionnelle et personnelle.
ACTIONS À PROGRAMMER	Enquête par questionnaire auprès des agent·e·s de la Ville Analyse et restitution des résultats Constitution d'un groupe de travail sur ce thème afin de proposer des pistes d'action
PARTIES PRENANTES	Mission Égalité Direction des ressources humaines Groupe de travail constitué d'agent·e·s volontaires
BÉNÉFICIAIRES	Bénéficiaires directs : Agent·e·s de la Ville Bénéficiaires indirects : Famille des agent·e·s de la Ville
MOYENS NECESSAIRES	Ressources internes
CALENDRIER	Phase 3
CRITÈRE D'ÉVALUATION	Nombre de répondant·e·s au questionnaire Nombre et typologie des participant·e·s au groupe de travail Nombre de réunions du groupe de travail Nombre de pistes d'actions proposées
ARTICLE DE LA CHARTE	Article 6, article 11

FICHE ACTION N° 12 : METTRE EN ŒUVRE DES ACTIONS FACILITANT LA CONCILIATION DES TEMPS DE VIE PROFESSIONNELLE ET PERSONNELLE

CONTEXTE

Aujourd'hui, en France, **81 % des femmes entre 25 et 50 ans sont actives**, or **celles-ci continuent d'assumer majoritairement les charges domestiques et les soins aux enfants ou aux personnes dépendantes**. A titre d'exemple, les femmes consacrent quotidiennement 4h46 aux activités domestiques, contre 2h44 pour les hommes*. Selon l'analyse des expériences de 30 collectivités engagées pour l'égalité Femmes Hommes du Centre Hubertine Auclert, ce cumul des travaux professionnels et domestiques est l'une des **principales causes des inégalités qui perdurent entre les femmes et les hommes** dans la sphère professionnelle.

OBJECTIF OPÉRATIONNEL

Faciliter la conciliation des temps de vie professionnelle et personnelle pour les agent·e·s de la ville de Billère

ACTIONS À PROGRAMMER

Le programme des actions sera défini en fonction des résultats du diagnostic réalisé dans le cadre de la fiche action n°13. Les actions suivantes pourraient être envisagées :

- *Proposition de diverses options de gestion de son temps comme le télétravail, les visioconférences,*
- *Adaptation des horaires et temps de réunion*
- *Faciliter le droit à la déconnexion des agent·e·s*
- *Faciliter l'accès à aux services à la personne pour le personnel*
- *Encourager / Faciliter la parentalité au sein de l'administration (Faciliter la prise du congé paternité, améliorer l'information aux futurs parents, notamment sur les congés maternité, paternité et parentaux, les temps partiels, afin d'éclairer la prise de décision**)*

PARTIES PRENANTES

Mission égalité
Direction des ressources humaines
Groupe de travail constitué d'agent·e·s volontaires

BÉNÉFICIAIRES

Bénéficiaires directs : Agent·e·s de la Ville
Bénéficiaires indirects : Famille des agent·e·s de la Ville

MOYENS NECESSAIRES

Temps de mobilisation des agent·e·s de la Ville

CALENDRIER

Phase 3

CRITÈRE D'ÉVALUATION

Les critères seront définis une fois les actions proposées. A titre d'exemple, ils pourront être les suivants :

- *Nombre de réunions organisées après 17 heures,*
- *Nombre d'agent·e·s en télétravail,*
- *Impacts des services proposés*

ARTICLE DE LA CHARTE

Article 6, article 11

* Enquête INSEE emploi du temps 2010

** Action prévue dans le cadre du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018 (axe 4). Consulter le site : https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/politiques_emploi_public/20181130-accord-egalite-pro.pdf

FICHE ACTION N° 13 : ÉVALUER LES INÉGALITÉS ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES EN TERMES DE REPRÉSENTATION ET DE PARTICIPATION (RÔLES, TEMPS DE PAROLE) AU SEIN DES INSTANCES DE LA VILLE ET DANS LESQUELLES ELLE SIÈGE, AINSI QUE DANS LE DIALOGUE SOCIAL

CONTEXTE	Les lois successives sur la parité dans les conseils municipaux et la représentation des femmes et des hommes au sein des organismes consultatifs de la fonction publique ont permis de renforcer la féminisation dans les différentes instances* . A Billère, en 2021, les Comités Techniques et CHSCT sont paritaires . Concernant les commissions, 5 commissions sur 9 au total sont majoritairement représentées par des hommes . Au niveau des Comités de direction et de pilotage, la représentation et la participation n'ont pas été évaluées .
OBJECTIF OPÉRATIONNEL	Mesurer les inégalités en termes de représentation et de participation (rôles, temps de parole) au sein des instances de la Ville et dans lesquelles elle siège, et dans le dialogue social Proposer des pistes d'action pour réduire ces inégalités
ACTIONS À PROGRAMMER	Mobiliser un groupe de travail constitué d'agent·e·s et d'élu·e·s volontaires Définir des critères et utiliser des outils permettant d'évaluer les inégalités Restituer les résultats de cette évaluation et proposer des pistes d'action pour réduire ces inégalités
PARTIES PRENANTES	Mission Égalité Direction des ressources humaines Groupe de travail constitué d'agent·e·s et élu·e·s volontaires
BÉNÉFICIAIRES	Tous·t·es les agent·e·s et élu·e·s de la Ville
MOYENS NECESSAIRES	Temps de mobilisation des agent·e·s
CALENDRIER	Phase 2
CRITÈRE D'ÉVALUATION	Nombre et typologie des participant·e·s au groupe de travail Outils d'évaluation déployés Nombre de pistes d'actions proposées
ARTICLE DE LA CHARTE	Article 1, article 2, article 3, article 5, article 9

* « Analyse des expériences de 30 collectivités engagées pour l'égalité Femmes Hommes »
Centre Hubertine Auclert

FICHE ACTION N° 14 : DÉVELOPPER DES OUTILS ET DES ACTIONS POUR LA PARITÉ ET L'ÉGALE PARTICIPATION DES FEMMES ET DES HOMMES AU SEIN DES INSTANCES DE LA VILLE ET DANS LESQUELLES ELLE SIÈGE, AINSI QUE DANS LE DIALOGUE SOCIAL

CONTEXTE

Le 2 février 2017, le Haut Conseil à l'Égalité publiait un rapport interrogeant le partage du pouvoir entre les femmes et les hommes au niveau local. En dépit des lois dites de la parité qui ont permis un partage des places, **les femmes restent exclues des fonctions exécutives**, où réside véritablement le pouvoir et où il n'existe pas de contraintes paritaires.

Par ailleurs, lorsqu'elles sont présentes, **leur participation dans la prise de parole est souvent plus faible que celle des hommes.**

La commune souhaite **encourager la représentation et la participation des femmes** au sein de ses instances, de celles dans lesquelles elle siège, et dans le dialogue social.

OBJECTIF OPÉRATIONNEL

Promouvoir un principe de représentation et de participation équilibrées entre les femmes et les hommes dans les différentes instances de la Ville et dans celles dans lesquelles elle siège ainsi que dans le dialogue social.

ACTIONS À PROGRAMMER

Le programme des actions sera défini en fonction des résultats du diagnostic réalisé dans le cadre de la fiche action n°15.

Les actions suivantes pourront être entreprises :

- Veiller sur l'égale participation dans les instances paritaires, les commissions, les comités, les élu·e·s siégeant dans les conférences de la Communauté d'Agglomération
- Mener une réflexion sur une attribution des délégations moins stéréotypées

PARTIES PRENANTES

Mission Égalité

Direction des ressources humaines

Groupe de travail constitué d'agent·e·s et élu·e·s volontaires

BÉNÉFICIAIRES

Tous·t·es les agent·e·s et élu·e·s de la Ville

MOYENS NECESSAIRES

Temps de mobilisation des agent·e·s et élu·e·s

CALENDRIER

Phase 2 (après la phase de diagnostic)

CRITÈRE D'ÉVALUATION

Les critères seront définis une fois les actions proposées. A titre d'exemple, ils pourront être les suivants :

- *Évaluation de la représentation des femmes et des hommes dans les différentes instances*
- *Évaluation de la participation des femmes et des hommes dans les différentes instances*

ARTICLE DE LA CHARTE

Article 1, article 2, article 3, article 5 et article 9

AXE 3 : COMMUNIQUER, SUIVRE ET ÉVALUER LE PLAN D'ACTION

**Communiquer et diffuser les
résultats du Plan d'Action** **p29**

**Piloter, suivre & évaluer le
Plan d'Action** **p30**

FICHE ACTION N°15 : COMMUNIQUER ET DIFFUSER LES RÉSULTATS DU PLAN D'ACTION

CONTEXTE Ce plan d'action présente des objectifs et une programmation sur **5 années**. En parallèle à ce travail, la Ville de Billère s'engage à **communiquer sur les actions entreprises** et **diffuser les résultats régulièrement** auprès des citoyen·ne·s, de l'ensemble des agent·e·s et des élu·e·s de la Ville.

OBJECTIF OPÉRATIONNEL Informer et sensibiliser les différents acteur·ice·s, sur les actions menées et à venir
Affirmer l'engagement de la Ville et faciliter l'identification des actions

ACTIONS À PROGRAMMER Intégrer des actualités sur l'égalité femmes-hommes dans les supports de communication et médias de la Ville
Création d'une charte graphique spécifique pour repérer les actualités et informations liées à l'égalité femmes-hommes

PARTIES PRENANTES Mission égalité
Service communication
Chef·fe·s de service
Groupe de travail constitué d'agent·e·s et élu·e·s volontaires

BÉNÉFICIAIRES Tous·tes les agent·e·s et élu·e·s de la Ville
Les citoyen·ne·s

MOYENS NECESSAIRES Mobilisation des agent·e·s de la Ville

CALENDRIER Tout au long de la durée du plan d'action

CRITÈRE D'ÉVALUATION Nombre de publications (presse, réseaux sociaux, site web, etc.)
Nombre de vues et de partages des publications sur les réseaux sociaux
Nombre de collectivités échangeant avec la Ville de Billère

ARTICLE DE LA CHARTE Article 4, Article 5, Article 8

FICHE ACTION N°16 : PILOTER, SUIVRE ET ÉVALUER LE PLAN D'ACTION

CONTEXTE L'égalité femmes-hommes nécessite une **approche transversale** car elle concerne **toutes les compétences de la Ville**. Ainsi, la participation de tous les services et agent·e·s et élu·e·s de la Ville est encouragée dans les différentes instances créées pour répondre à ces enjeux.

OBJECTIF OPÉRATIONNEL Piloter les activités dans le cadre du plan d'action
Suivre l'atteinte des objectifs du plan d'action.
Associer plusieurs agent·e·s, élu·e·s, et associations dans le pilotage, suivi et évaluation du plan d'action.
Développer la transversalité grâce à des instances et méthodes de travail collectif.

ACTIONS À PROGRAMMER Mettre en œuvre les actions programmées dans le plan d'action
Rechercher des co-financements pour ces actions
Définir une méthodologie d'évaluation (identifier les acteur·ice·s, préciser les indicateurs, créer des outils d'évaluation). Un questionnaire sera notamment envoyé annuellement aux agent·e·s de la Ville afin d'évaluer les différentes actions mises en place dans le cadre du plan d'action.
Mettre en œuvre le suivi évaluation
Restituer annuellement les résultats de l'évaluation, en interne et en externe
Définir des nouvelles actions, objectifs ou réorienter certaines actions annuellement

PARTIES PRENANTES La Mission égalité
Les services de la Ville
Le groupe de travail d'agent·e·s volontaires

BÉNÉFICIAIRES Tous·tes les agent·e·s et élu·e·s de la Ville

MOYENS NECESSAIRES Un COPIL piloté par un·e élu·e référent·e sur l'égalité femmes-hommes
Un collectif d'acteur·ice·s associatifs et d'habitant·e·s
Un ou plusieurs groupe(s) de travail d'agent·e·s volontaires issus de plusieurs services, à géométrie variable.
0,5 à 1 ETP sur le pilotage
Participation d'agents des différents services au pilotage et suivi évaluation
Partenariat avec des universités pour des stages ou études spécifiques

FICHE ACTION N°16 : PILOTER, SUIVRE ET ÉVALUER LE PLAN D'ACTION

CALENDRIER Tout au long de la durée du plan d'action

CRITÈRE D'ÉVALUATION

- Résultats des évaluations annuelles
- Budget dédié aux activités menées dans le cadre du plan d'action
- Part des co-financements trouvés pour les actions
- Nombre d'acteur·ice·s du pilotage et du suivi évaluation, nombre d'ETP mobilisé
- Appropriation et utilisation des indicateurs par les services concernés
- Nombre d'indicateurs utilisés
- Diversité des outils d'évaluation utilisés
- Nombre de nouvelles actions ou objectifs, modification des actions programmées en fonction des résultats de l'évaluation annuelle
- Nombre et typologie des participant·e·s à la réunion annuelle de bilan

ARTICLE DE LA CHARTE Article 3, article 4, article 5, article 2, article 7, article 8, article 9

REMERCIEMENTS

Le diagnostic mené à Billère et le plan d'action ont été réalisés grâce à l'implication de nombreuses personnes, que nous tenons à remercier ici.

Merci notamment

- aux **élu.e.s de la Ville**
- aux agentes de la **Mission Égalité**
- aux membres du **groupe de travail Égalité**
- aux **chef.fe.s de service** de la Mairie

Merci également à :

- **Marie-Claire Lacaze**, Directrice Innovation & Stratégies Territoriales, Brive-la-Gaillarde
- **Charlotte Prévot**, ancienne élue de la Ville de Rezé (44) en charge de la lutte contre les discriminations,
- **Karine Plassard** (Chargée de mission Égalité des Droits, Direction des études, du pilotage et de l'évaluation) et **Marie Costenoble**, Coordinatrice Égalité des Droits, Clermont-Ferrand
- **Émilie Pélissier**, déléguée départementale aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes, Pyrénées-Atlantiques
- **Valérie Loirat**, cheffe de projet égalité entre les femmes et les hommes, AFCCRE

Enfin, un grand merci à nos partenaires extérieurs, membres du collectif Égalité, et membres du Comité de Pilotage Égalité.



MAIRIE DE BILLÈRE
39 route de Bayonne
64 140 Billère



ILLUSTRATION : FRESQUE RÉALISÉE PAR FANNY PIEROT ET DES HABITANT·E·S SUR LE THÈME DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES, ESPLANADE VANDENBERGHE (MAI 2021)