

Rapport

de la Ville et du CCAS

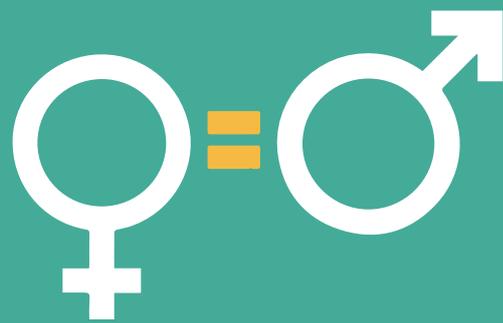
sur la situation en matière

d'égalité entre

les femmes et

les hommes

2021



Présenté lors du
Comité Technique et
du Conseil municipal
de l'automne 2022.

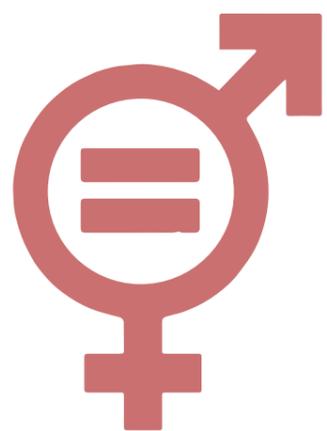


Mérignac

Rapport de la Ville et du CCAS sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

2021

Mérignac



Marie RÉCALDE

Adjointe déléguée au développement économique,
à l'emploi, à l'innovation, à la formation et
à l'égalité femmes/hommes



Gérard SERVIÈS

Adjoint de quartier,
délégué aux ressources humaines et
à l'administration générale

Édito

En France, en 2021, 122 femmes ont été tuées par leur conjoint ou ex-conjoint. Ce chiffre est en hausse de 20% en comparaison à l'année 2020, selon l'étude nationale sur les morts violentes au sein du couple en 2021.

Face à ces drames, les services de la Ville et du CCAS de Mérignac se sont fortement mobilisés en lien avec le tissu associatif, les acteurs locaux et nationaux pour lutter, avec encore plus de vigueur et de détermination contre les violences faites aux femmes. Une nouvelle dynamique d'action a été impulsée.

Ensemble, ces acteurs veillent à trouver, souvent dans l'urgence, des solutions concrètes de secours et d'aide. Ce combat contre les violences faites aux femmes est une lutte de tous les jours, qui conduit à créer une culture d'actions et de projets communs.

Ce rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes en 2021 a donc pour objectif de **dresser un état des lieux sur le combat à la fois universel et intime de l'égalité entre les femmes et les hommes. Notre mobilisation est désormais transversale et intégrée à l'ensemble des réflexions pour bâtir notre ville de demain.**

Ce point d'étape interne et externe est essentiel pour constater le chemin parcouru mais aussi pour guider nos actions municipales, car la lutte pour l'égalité entre les femmes et les hommes et contre toutes formes de discrimination appelle à la vigilance dans tous les domaines.

En 2021, le choix de la prévention et de la proximité avec les habitants et les agents a été affirmé en développant un service d'écoute et de conseils juridiques au sein du Point Justice, mais aussi en impulsant des ateliers de sensibilisation et d'expression sur le sujet des droits des femmes à la Maison des associations et dans les différents quartiers de Mérignac. L'effort de formation inter professionnel a aussi été mené sans relâche.

Enfin, rappelons-nous qu'en 2021, sur le front de la pandémie, les personnels féminins ont majoritairement exercé les métiers du champ de la solidarité, en contact direct avec les plus fragiles. Nous tenons à leur témoigner à nouveau notre reconnaissance.

Merci pour votre implication au service des Mérignacais et Mérignacaises qui savent pouvoir compter sur vous.

Information

Les 8 champs de la charte européenne pour l'égalité femmes-hommes dans la vie locale



Champ de la charte	Objet / compétences
Responsabilité démocratique rôle du politique	Engagement à promouvoir l'égalité femmes-hommes dans l'exercice de responsabilité politique et civil, à favoriser l'égal accès à l'information, la consultation, à développer des partenariats et rendre compte des progrès, lutter contre les stéréotypes sexistes, notamment dans la communication de l'institution.
Cadre générale pour l'égalité	Engagement général à travailler sur l'égalité femmes-hommes et les discriminations multiples, à mettre en place une analyse sexuée des politiques publiques de leur conception à leur évaluation.
Le rôle de l'employeur	Engagements à contribuer à l'égalité professionnelle en interne par des actions volontaristes : recrutement, promotion, formation, rémunération, conciliation des temps, mixité des métiers et des fonctions et à développer le dialogue sociale sur le thème.
Fourniture de biens et services	S'engager à promouvoir la prise en compte de l'égalité femmes-hommes auprès de ses fournisseurs de biens et de services, dans le cadre de marchés public ou des subventions aux associations.
Le rôle de prestataire de services	Promouvoir et mettre en œuvre l'égalité femmes-hommes dans tous les domaines de compétences dont l'éducation, la santé, et les services sociaux, la garde d'enfants, les soins aux personnes dépendantes à charge, l'insertion, le logement de la culture, des sports et loisirs, de la sécurité, la violence sexuée, le trafic des êtres humains, etc.
Planning et développement durable	Promouvoir l'égalité dans le développement durable, l'aménagement urbain, la mobilité, le transport, le développement économique, l'environnement.
Le rôle de régulation	Prendre en compte l'impact des lois et des activités de régulation sur les femmes et les hommes (les collectivités françaises ne sont pas concernées par ce point, n'ayant pas de pouvoirs législatifs).
Jumelage et coopération internationale	Participation égale des femmes et des hommes aux activités de jumelage et de coopération décentralisée. Promotion et intégration de l'égalité femmes-hommes dans les actions de coopération.

Méthodologie



La Ville de Mérignac vous présente le bilan de l'année 2021 sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Comme chaque année, depuis 2015 celui-ci fait l'objet d'une présentation aux instances paritaires réunies en Comité Technique avant le Conseil Municipal procédant aux débats sur le projet de budget.

En effet, les collectivités locales ont vu leurs obligations légales renforcées sur la question de l'égalité entre les femmes et les hommes. La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a modifié le Code Général des Collectivités Territoriales en ajoutant l'obligation de réaliser un état des lieux des politiques menées sur cette thématique. Cet état des lieux est désormais obligatoire et le décret d'application n°2015-761 du 24 juin 2015 en précise le contenu en deux grandes parties :

- la première partie est une photographie de l'année écoulée en matière d'égalité femmes hommes dans le champ des ressources humaines de la Ville et du CCAS en matière d'égalité professionnelle.
- la deuxième partie synthétise les politiques municipales menées en faveur de la cohésion sociale et de l'égalité entre les femmes et les hommes à Mérignac.

Afin d'harmoniser le document avec le bilan social, le périmètre de certaines données a été modifié. Cette évolution permet de disposer d'une cohérence de données pour les différents indicateurs utiles à la gestion des ressources humaines de la collectivité. De plus, le rapport social unique dans lequel sera intégré ce rapport a pour période d'observation également l'année civile.

Dans l'objectif de vous apporter une vision globale du sujet, la production de ce rapport a été assurée de manière conjointe par les équipes de la Direction des Ressources Humaines et la Mission de Lutte contre les Discriminations et l'Égalité Femmes Hommes de Mérignac.

Sommaire

Partie 1

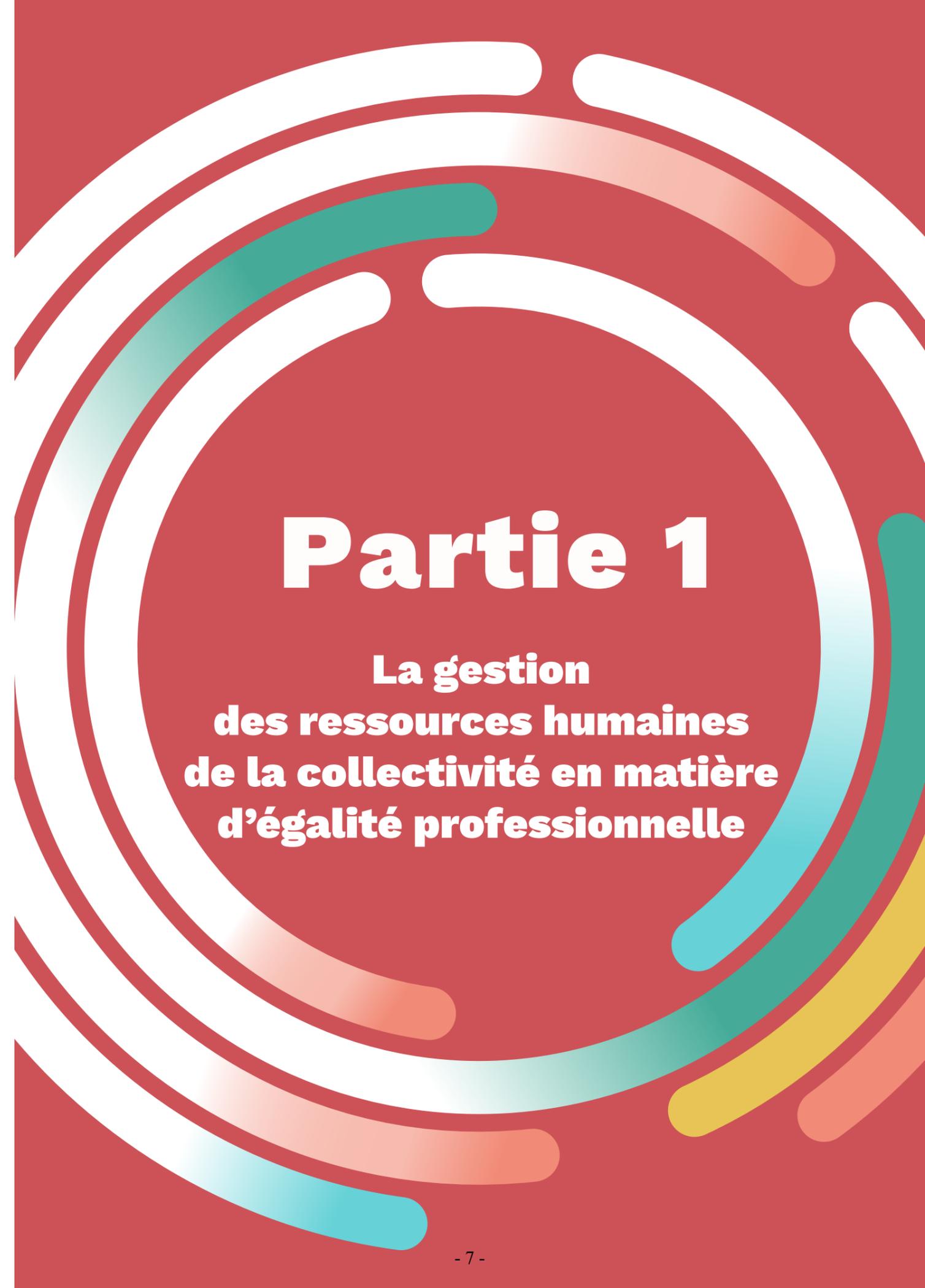
La gestion des ressources humaines de la collectivité en matière d'égalité professionnelle – Rapport 2022 sur données DRH 2021

1. La répartition des effectifs	Page 8
2. Les emplois fonctionnels et les postes de direction	Page 14
3. Les recrutements et les départs	Page 15
4. Les avancements et promotions	Page 17
5. Le temps de travail	Page 18
6. La rémunération	Page 22
7. La santé au travail	Page 24
8. La formation	Page 27
9. Les instances paritaires	Page 29

Partie 2

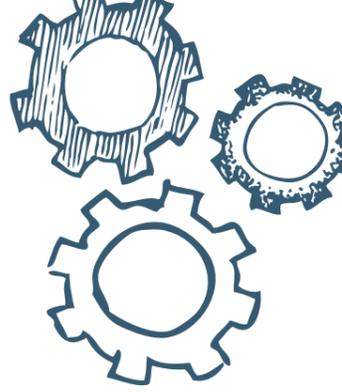
Les politiques publiques municipales en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes sur le territoire communal

1. Données statistiques sur la ville de Mérignac	Page 34
2. L'égalité femmes/hommes : une priorité transversale pour favoriser la cohésion sociale à Mérignac	Page 39
3. Les actions des politiques publiques en faveur de l'égalité femmes/hommes à Mérignac	Page 44





La répartition des effectifs



● Sur l'effectif global

L'effectif global de la Ville de Mérignac est de 1402 agents au 31 décembre 2021. On dénombre 1014 femmes pour 388 hommes.

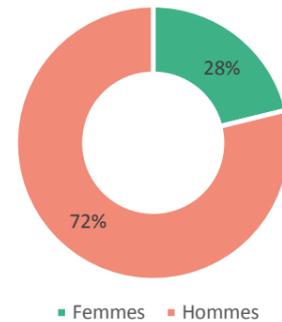
De ces chiffres, il ressort une représentation femmes-hommes en déséquilibre sur l'effectif global des agents de la collectivité.

Comparativement aux années précédentes, Mérignac reste inscrite dans un schéma type d'une fonction publique très féminisée, confirmant un taux de 72%, avec cependant une augmentation pour 2021 de +4% de l'effectif hommes.

Ce taux de féminisation reste supérieur à la moyenne nationale* qui est de 61,3% dans la fonction publique territoriale, 56,6% dans la fonction publique d'Etat, le versant le plus féminisé restant la fonction publique hospitalière avec 78%.

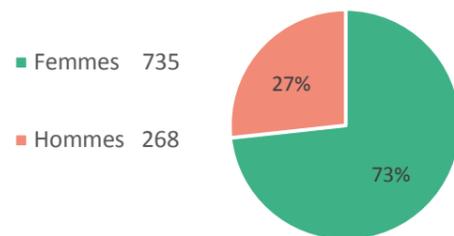
*source : direction générale de l'administration et de la fonction publique – édition 2021 rapport annuel sur l'état de la fonction publique – politiques et pratiques de ressources humaines – faits et chiffres 2019.

Répartition femmes/hommes (tous statuts) VILLE et CCAS

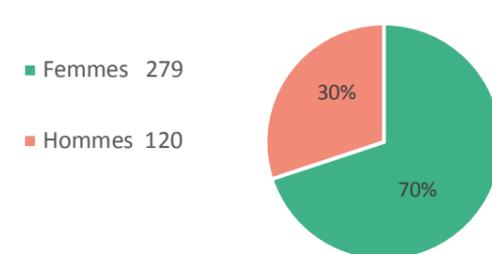


● Répartition des effectifs par statut (1402 agents)

Effectif fonctionnaires



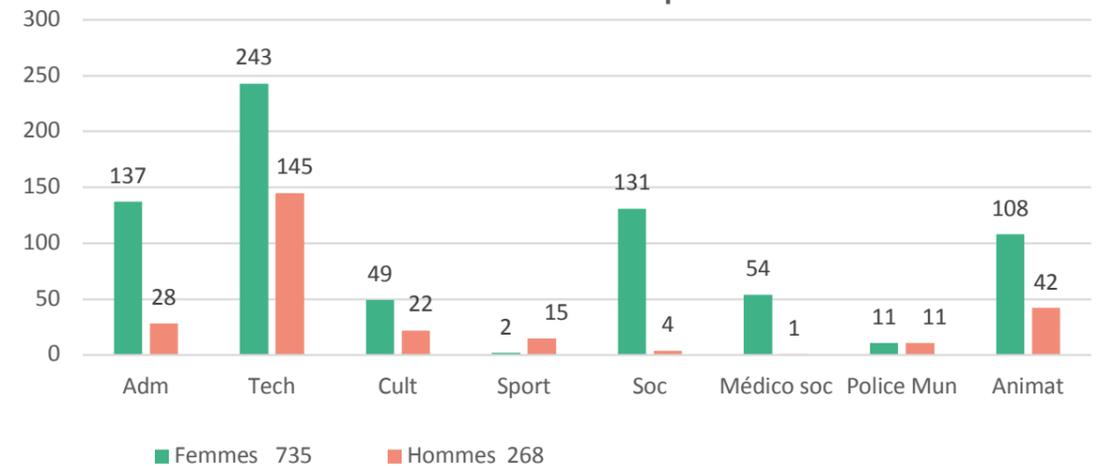
Effectif contractuels emplois permanents et non permanents



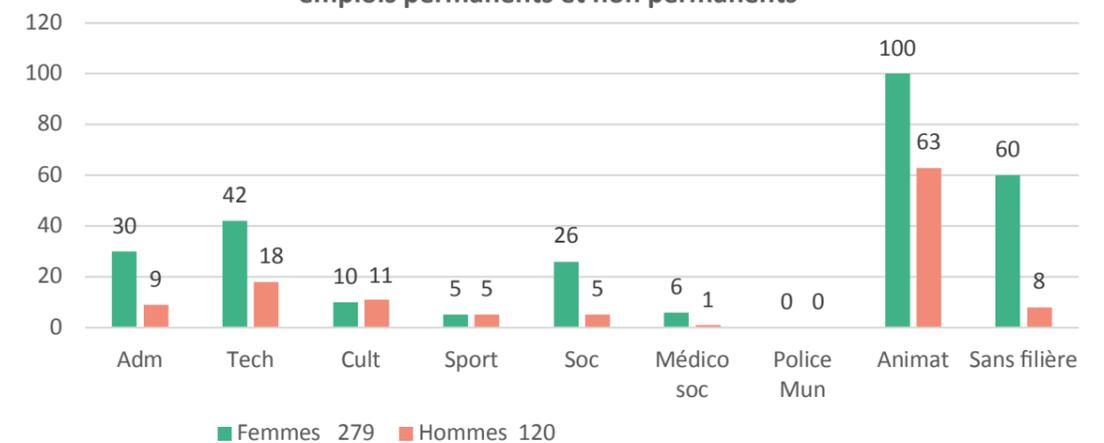
Au regard des chiffres affichés par la Collectivité, on peut observer que l'objectif de parité n'est pas abouti au sein de la Ville de Mérignac.

● Répartition des effectifs par filière

Nombre de fonctionnaires par filière

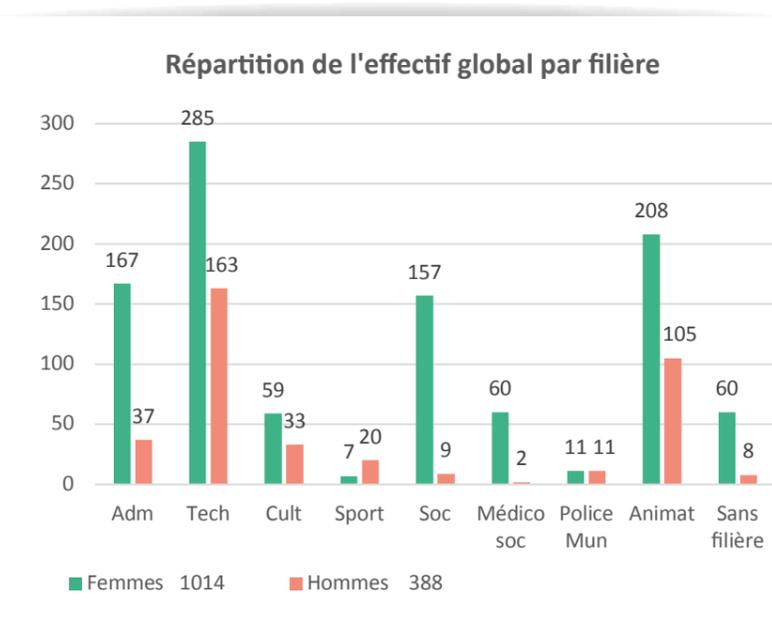


Nombre de contractuels par filière emplois permanents et non permanents



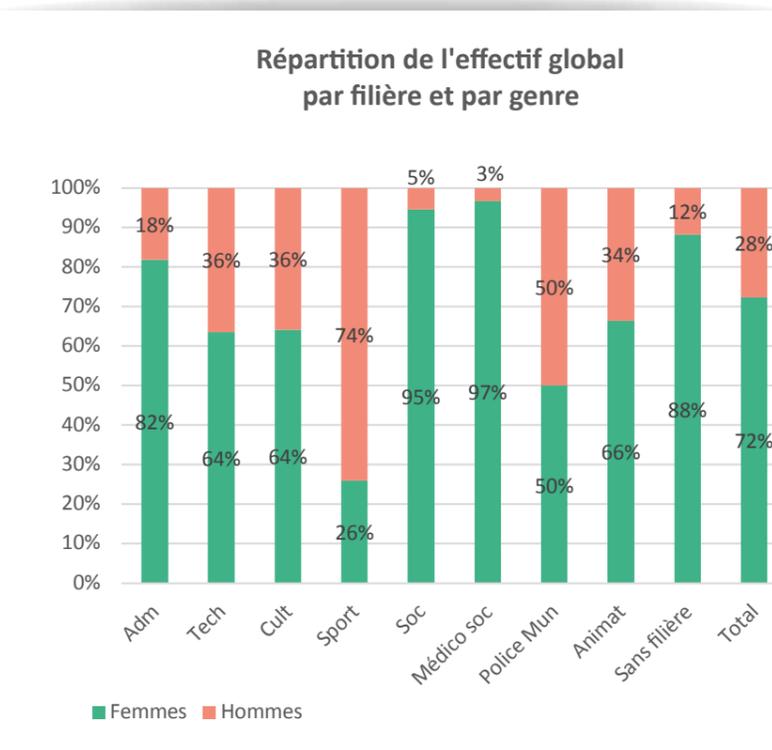
On retrouve la même répartition femmes-hommes dans les filières, que l'on soit agent titulaire ou contractuel.

A partir de ce constat, on observe une répartition inégale des femmes et des hommes selon les filières dans la fonction publique territoriale.



Au sein de la collectivité de Mérignac, on relève une sur-représentation des femmes dans la filière administrative (82%) et une sous-représentation de celles-ci dans la filière sportive (26%).

Si, au niveau national, les hommes sont surreprésentés dans la filière de police municipale (métiers traditionnellement masculins), à Mérignac chaque genre est représenté à égalité (50%).

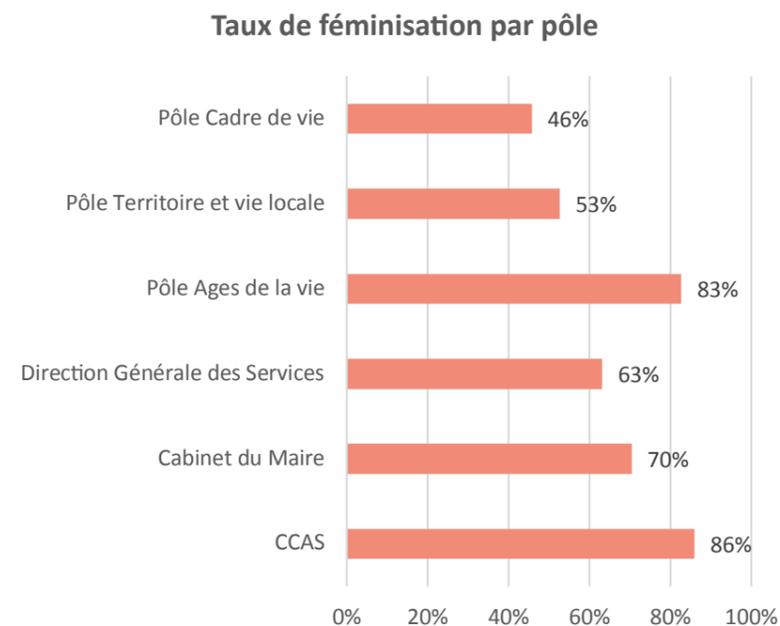


Les filières sociales et médico-sociales ne sont pas représentatives de la tendance générale où la part des femmes est prédominante (95 et 97%). En effet, les agents relevant de ces filières comptent seulement 11 agents masculins. Cette répartition s'explique notamment par le type de métiers exercés au sein du CCAS qui relèvent principalement de fonctions d'aide et de soins à domicile, d'agent polyvalent en restauration et entretien, plus généralement investis par les femmes.

Leur représentativité dans les filières techniques, culturelle et de l'animation sont en quasi-équilibre (64 à 66%).

● Répartition des effectifs par pôle

L'importance des métiers très féminisés explique les différences de taux de féminisation au sein des pôles.



Le CCAS affiche un taux de féminisation à 86%. Il compte 143 emplois permanents et non permanents dont 73 d'entre eux (51%) relèvent des filières sociales et médico-sociales.

A la Ville, le pôle Ages de la vie détient le taux le plus élevé avec 83% de femmes dans ses effectifs, exerçant leur activité sur des métiers principalement tournés vers l'éducation (*ATSEM, agent d'entretien et de restauration*), la petite enfance (*auxiliaire de puériculture, éducatrice de jeunes enfants*) et l'enfance jeunesse (*animateur*).

● Répartition des effectifs par catégorie

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

Un effectif féminin fortement représenté au sein des 3 catégories. Un taux de féminisation qui tend à l'équilibre pour les agents de catégories A et C.

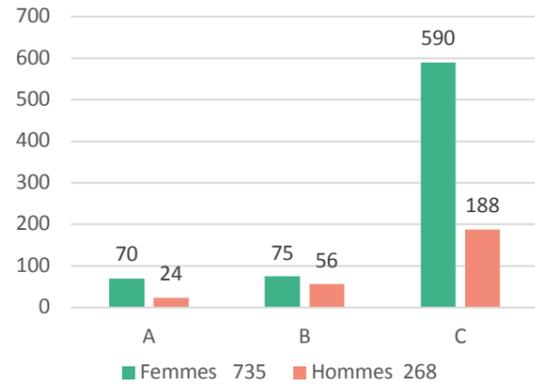
Taux de féminisation/catégorie Ville et CCAS : effectif 1402 agents	
Catégorie A (127 agents)	72%
Catégorie B (168 agents)	57%
Catégorie C (1040 agents)	74%
Hors catégorie (67 agents)	90%

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

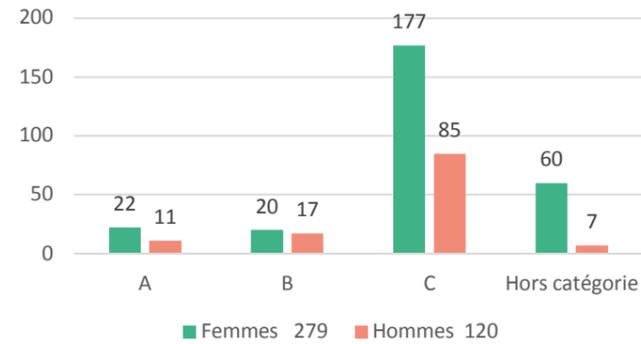
Cat A : 66% - Cat B : 52% - Cat C : 64%

*source : direction générale de l'administration et de la fonction publique – édition 2021 rapport annuel sur l'état de la fonction publique – politiques et pratiques de ressources humaines – faits et chiffres 2019.

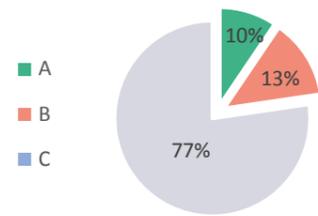
Nombre de fonctionnaires par catégorie



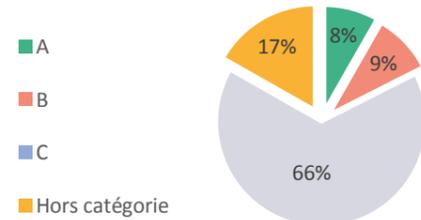
Nombre de contractuels par catégorie emplois permanents et non permanents



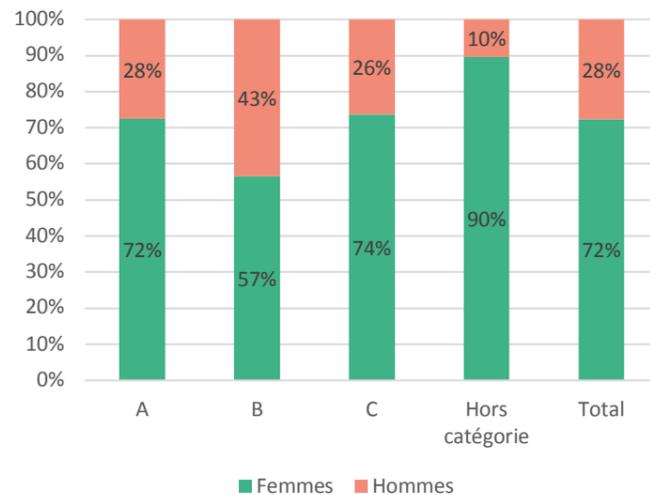
Classification des fonctionnaires par catégorie



Classification des contractuels par catégorie



Répartition fonctionnaires et contractuels par catégorie et par genre



Au vu de la répartition par genre et par catégorie hiérarchique, les femmes ne semblent pas confrontées à des difficultés manifestes qui limiteraient leur accès aux catégories d'encadrement supérieur et intermédiaire (catégories A et B).

Entrent dans le champ du « hors catégorie » les agents contractuels sur emplois non permanents (*assistantes maternelles, emplois aidés, apprentis*) où la part des femmes est élevée puisqu'elles occupent 90% de ces emplois : 37% d'entre elles sont des assistantes maternelles et 23% des apprenties.

● Pyramide des âges

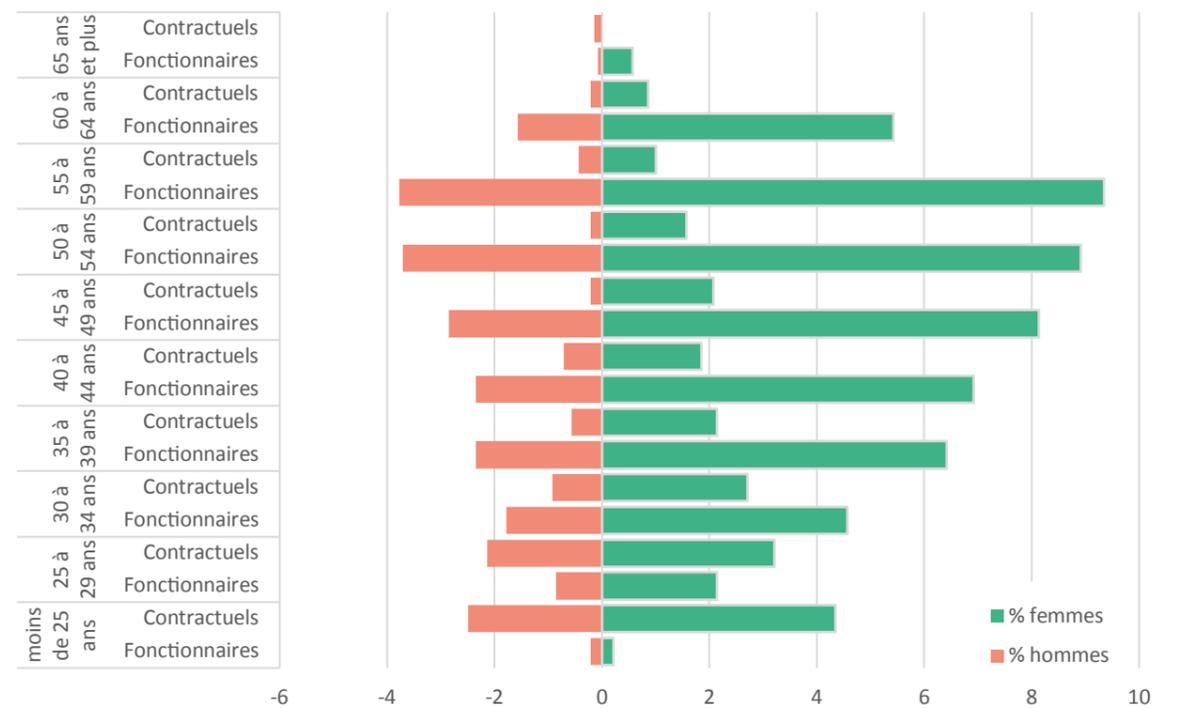
La structure par tranche d'âge révèle un vieillissement significatif des agents fonctionnaires, particulièrement marqué pour les femmes. Ce constat s'explique par la structure des effectifs de la collectivité, où l'effectif féminin est prépondérant.

Sur un effectif de 1003 fonctionnaires que compte la ville de Mérignac, 34% d'entre elles ont 50 ans et plus contre 13% de leurs homologues masculins.

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

Des départs à la retraite dans les 10 prochaines années (tranches 55 à 59 ans et plus) de 291 agents fonctionnaires, soit 29% de l'effectif.

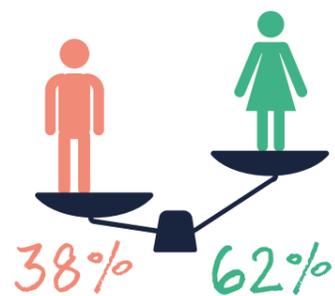
Pyramide des âges tous statuts confondus exprimé en %





Les emplois fonctionnels et postes de direction

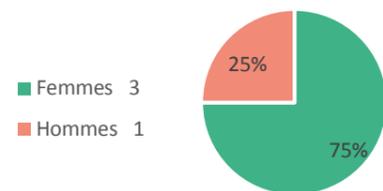
Les emplois fonctionnels sont des emplois permanents de catégorie A, administratifs et techniques de direction, qui permettent à l'autorité territoriale de déléguer la direction et l'organisation des services à un ou des cadres dans une relation de confiance étroite. Ils concernent les postes de Directeur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



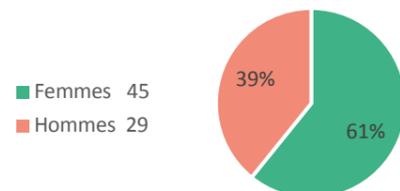
Au sein de la collectivité, la part des femmes sur des emplois fonctionnels et postes de direction occupés au 31 décembre 2021 est de 62%, soit pour Mérignac un taux qui se situe bien au-dessus du taux national de 33%*

(*source : direction générale de l'administration et de la fonction publique – édition 2021 du rapport égalité professionnelle entre les femmes et les hommes des trois versants de la fonction publique. – chiffres clés au 31 décembre 2018).

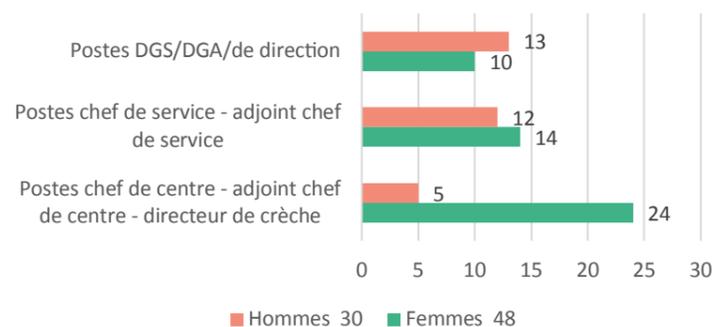
Emplois fonctionnels



Postes de direction/encadrement



Focus sur la répartition des postes de direction



Des femmes présentes à :

- > 83 % sur l'encadrement de centres et directions de crèche
- > 54 % sur l'encadrement de services
- > 43% sur les emplois fonctionnels et de direction
- > Le poste de DGS est pourvu par une femme,
- > Sur les trois postes de DGA dans la collectivité au 31 décembre 2021, deux sont occupés par une femme.



Recrutements et départs sur postes permanents

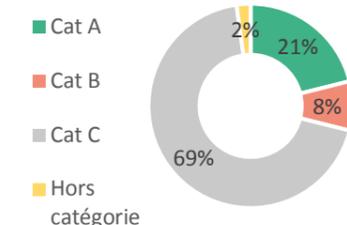
● **Des recrutements en hausse : : +38% en 2021**
(sont ici comptabilisées les mises en stage sur emplois permanents d'agents jusque-là contractuels)

Pôles Directions	Femmes	Hommes	Total
Direction Générale	2	1	3
Coordination administrative et financière	1	0	1
Pilotage et stratégie RH	1	1	2
Cabinet du maire	1	2	3
Valorisation du territoire	0	1	1
Direction développement	1	1	2
Pôle âges de la vie	51	7	58
Action éducative et de la famille	29	5	34
CCAS	19	2	21
Direction administrative et financière	3	0	3
Pôle Cadre de Vie	8	10	18
Direction et administratif	1	0	1
Logistique	1	3	4
Patrimoine bâti	1	5	6
Proximité tranquillité et espace public	5	1	6
Relation à l'utilisateur et citoyenneté	0	1	1
Pôle Territoires vie locale	5	3	8
Cohésion sociale	0	1	1
Sports	3	2	5
Culture	2	0	2
Total recrutements	67	23	90

90 recrutements sur postes permanents ont été opérés en 2021 (contre 66 en 2020).

Le profil de recrutement dans la collectivité reste à l'image de la structure de ses effectifs. Ainsi sur l'année, 69% des recrutements concernent des emplois de catégorie C.

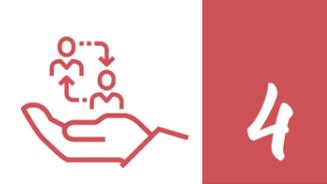
Répartition par catégorie



La part des femmes demeure représentative à hauteur de 74% de ces recrutements contre 26% pour les hommes.

Les postes pourvus l'ont été majoritairement au sein du Pôle Ages de la Vie : 58 personnes recrutées (38 en 2020), soit 64% du volume des recrutements (58% en 2020), répartis en 88% de femmes et 12% d'hommes.

Les recrutements au sein de la Direction de l'Action Educative et de la Famille sont identiques en nombre et dans leur répartition par genre à ceux de 2020. A contrario, il est à noter l'évolution notable des recrutements au CCAS : au nombre de 21 contre 3 pour 2020. Ces recrutements compensent essentiellement des postes de catégorie C laissés vacants au motif de retraite, mutation et mobilité interne d'agents ; ils relèvent de la filière sociale et concernent à 90% les femmes, sur des fonctions d'aide à domicile.



Déroulement de carrière

● Des départs en baisse :

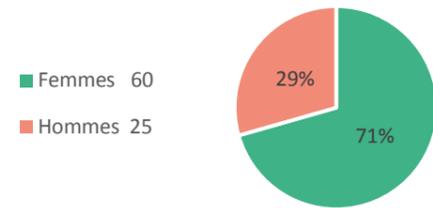


Départs par entité juridique



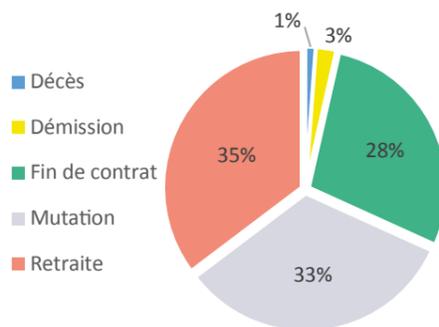
85 départs sur postes permanents ont été enregistrés en 2021 (contre 94 en 2020), majoritairement au sein des effectifs Ville.

Départs sur emplois permanents



Les femmes sont majoritairement concernées puisqu'elles représentent 71% de l'effectif sortant (79% en 2020).

Départs sur postes permanents



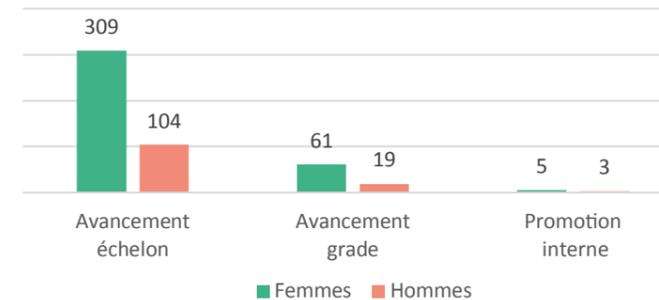
Départs sur postes permanents			
Au motif de :	Hommes	Femmes	Total
Décès	0	1	1
Démission	1	1	2
Fin de contrat	7	17	24
Mutation	8	20	28
Retraite	9	21	30
Total sur la période	25	60	85

Si l'on observe entre 2020 et 2021 une stabilité du nombre de départs au motif de retraite et fin de contrat, les départs pour mutation ont été plus nombreux sur 2021. Leur nombre a augmenté de près de 61% passant de 11 à 28 agents sortants.

● Avancement d'échelon

Il correspond au passage d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur à l'intérieur d'un même grade. Il est accordé aux agents fonctionnaires en fonction de l'ancienneté.

Déroulement de carrière fonctionnaires

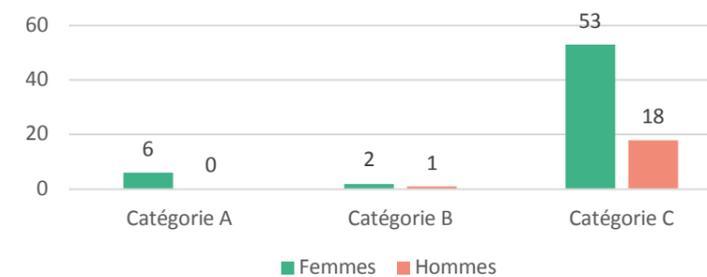


42% de femmes et 39% d'hommes en ont été bénéficiaires sur 2021 (contre respectivement 49% et 46% sur 2020).

● Avancement de grade

Il correspond au passage d'un grade à un grade supérieur à l'intérieur d'un même cadre d'emplois. Il n'est pas accordé de droit mais résulte d'une décision expresse de l'autorité territoriale qui s'appuie notamment sur la réussite à un concours, à un examen professionnel ou encore la valeur professionnelle de l'agent.

Répartition avancement de grade par catégorie et genre



Des avancements de grade en augmentation sur 2021 de + 10% pour les femmes (au nombre de 55 en 2020).

Pour leurs homologues masculins, ils sont conformes à ceux de 2020 (au nombre de 19).

89% d'entre eux relèvent de la catégorie C.

● Promotion interne

Elle est un mode dérogatoire d'accès à un nouveau cadre d'emplois (le mode normal d'accès étant la voie du concours). Elle permet d'accéder à des fonctions et à un emploi d'un niveau supérieur et à une échelle de rémunération plus élevée. Elle s'opère sur proposition de l'autorité territoriale (au choix ou après examen professionnel).

On observe une constance dans l'attribution des promotions internes 2021 : au nombre de 8 (contre 6 en 2020) dont 5 en faveur des femmes.



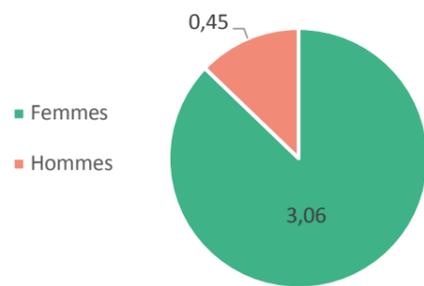
5

Le temps de travail

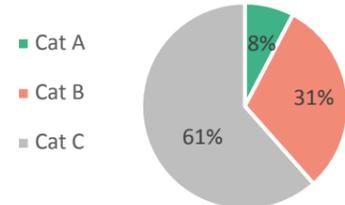
● Temps non complet ou incomplet

Il est une caractéristique de l'emploi occupé. Il est créé pour un temps de travail inférieur à un temps plein. Il ne s'agit pas d'une modalité de temps de travail choisie par l'agent. Elle est déterminée dès le recrutement de l'agent et correspond aux besoins de service de la collectivité.

Répartition effectif dans les temps non complet



Répartition par catégorie



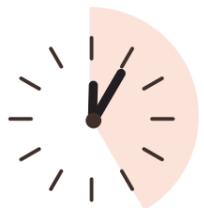
39 agents sur emplois permanents exercent à temps non complet, soit 3,5% de l'effectif permanent de la collectivité.

A l'image de 2020, 87% de ces temps non complets concernent des femmes.

● Temps partiel

L'agent à temps partiel est celui qui occupe un emploi à temps complet, c'est-à-dire un emploi créé pour une durée de travail de 35 heures par semaine et qui choisit de travailler sur une quotité moindre. Le travail à temps partiel est mis en place à la demande de l'agent.

Lorsqu'il est soumis aux nécessités de service, le temps partiel peut être accordé à 50 %, 60 %, 70 %, 80 % ou 90 % d'un temps plein.

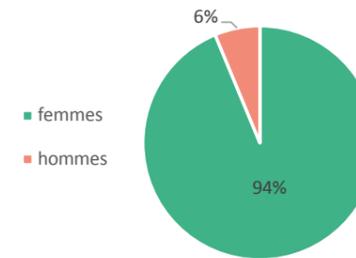


S'il est de droit, il peut être accordé à 50 %, 60 %, 70 %, ou 80 % d'un temps plein.

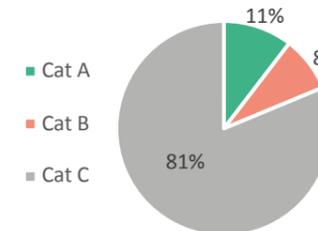
Les principaux motifs d'une demande de travail à temps partiel sont :

- la naissance ou l'adoption d'un enfant, des raisons personnelles,
- un motif thérapeutique, des soins donnés à un membre de sa famille,
- handicap de l'agent (obligation d'emploi), la création ou reprise d'entreprise.

Répartition effectif dans les temps partiels



Répartition par catégorie



Sur 2021 :

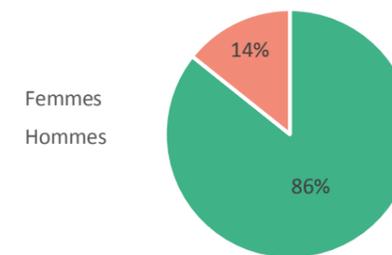
- on note une stabilité du nombre de temps partiels attribués : au nombre de 52
- ils touchent à 94% l'effectif féminin fonctionnaire : 48 agents
- 30 ont été accordés sur autorisation
- 18 ont été accordés de droit
- une diminution des temps partiels de -25% au sein des catégories A et B

Il touche une population relativement jeune de l'effectif féminin : à 42% la tranche d'âge des 30-39 ans (20 agents), là où la tranche d'âge des 55 ans et plus n'est représentative qu'à 13% (6 agents).

● Temps partiel thérapeutique

Il est un aménagement temporaire de la durée du travail qui permet à l'agent de reprendre progressivement son activité, à la suite d'une maladie ou d'un accident de travail/service ou de la vie courante.

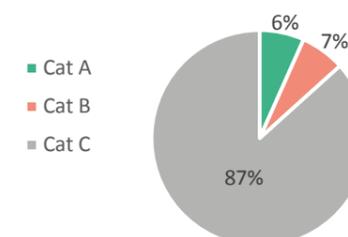
Répartition effectif dans les temps partiels thérapeutiques



Des temps partiels thérapeutiques en forte augmentation sur 2021 : +54% ; 35 agents titulaires concernés contre 16 auparavant.

100% de ces temps partiels thérapeutiques sont attribués après maladie et affectent à 86% l'effectif féminin, réparti à 74% à la Ville contre 12% au CCAS.

Répartition par catégorie



S'il touchait à 36% la tranche d'âge des 55-59 ans de l'effectif féminin en 2020, on relève qu'il impacte sur 2021 une population moins âgée, tranche des 50-54 ans, mais dans une proportion plus élevée : à 40%.

● Absences ou positions statutaires liées à la famille

Positions statutaires	Agents sur emplois permanents	
	Femmes	Hommes
Congé paternité	0	5
Congé maternité	26	0
Congé parental	7	0
Disponibilité de droit	13	4
Congé enfant malade	415	90

Ce sont les femmes qui posent « traditionnellement » des congés liés à la famille.

Sur 2021 :

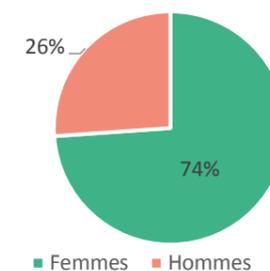
- Le nombre de bénéficiaires reste stable sur les congés liés à la venue d'un enfant (38 agents contre 35 en 2020)
- À contrario, les congés au titre des disponibilité de droit ont connu une évolution notable de près de 89% : au nombre de 17 contre 9 en 2020. 76% de ces derniers sont pris par des femmes.
- 82% de femmes et 18% d'hommes ont eu recours aux autorisations d'absence pour enfant malade (les absences liées à la crise sanitaire de la COVID ne sont pas ici comptabilisées).

● Le Compte Epargne Temps (CET)

Le compte épargne-temps (CET) permet de conserver des jours de congés non pris sur plusieurs années. Il est ouvert à la demande de l'agent qui est informé annuellement des droits épargnés et consommés. Les jours épargnés peuvent être, en tout ou partie, utilisés sous forme de congés ou indemnisés ou versés en abondement au régime de retraite additionnelle de la fonction publique.

	Femmes	Hommes	Global
Nombre d'agents sur emplois permanents disposant d'un CET dont	628	222	850
Catégorie A	73	28	101
Catégorie B	56	39	95
Catégorie C	499	155	654
Nombre de jours accumulés au 31/12/2020 dont	9 990	4 658	14 648
Catégorie A	1 727	918	2 645
Catégorie B	1 231	896	2 127
Catégorie C	7 032	2 844	9 876
Nombre de jours utilisés sous forme de congés	202	95	297
Nombre de jours indemnisés	322	312	634

Répartition CET par genre

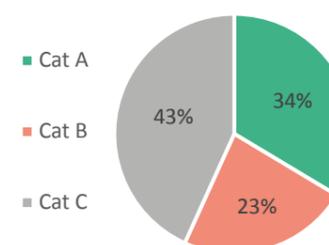


Une augmentation des CET de +3,7%. Les femmes en détiennent à elles seules 74% contre 26% de leurs homologues masculins.

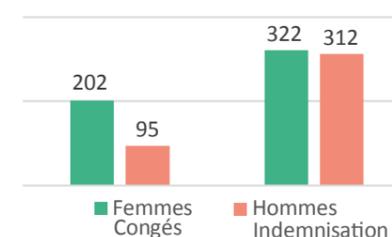
Si elles sont plus souvent détentrices d'un CET, quelle que soit la catégorie hiérarchique, elles disposent d'une épargne moyenne moins importante : 16 jours contre 21 pour les hommes, avec cependant sur 2021 une évolution d'épargne de +33% pour les femmes et de +27% pour les hommes

Les bénéficiaires des CET, quel que soit le genre, ont privilégié sur 2021 l'indemnisation à 68% contre 32% en congés. Une tendance inversée par rapport à 2020.

Répartition en indemnisation par catégorie



Utilisation du CET en jours





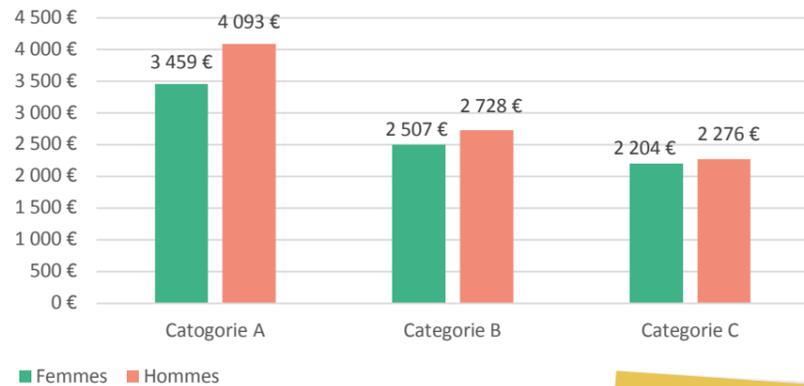
6

Rémunération

**Qu'est ce que le salaire brut moyen ?*

**Le salaire brut moyen est composé du traitement indiciaire, du régime indemnitaire (dont les primes de fin d'année) et de la NBI. Il correspond à la moyenne de l'ensemble des rémunérations de la population considérée.*

Rémunération mensuelle brute moyenne des fonctionnaires par catégorie



Le salaire brut moyen pour les fonctionnaires sur la collectivité est de 2818 €.

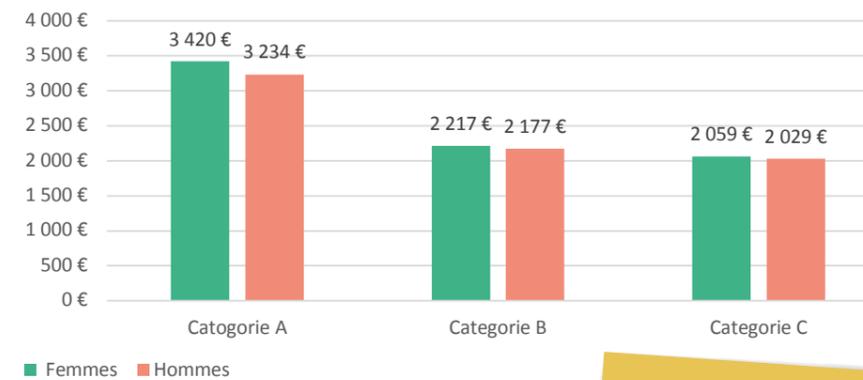
Les femmes gagnent en moyenne 2723 € brut par mois et les hommes 3032 €, soit un écart de 309 €.

Rapporté au salaire des hommes, les femmes perçoivent une rémunération brute mensuelle inférieure de 10,19%.

L'écart de rémunération entre femmes et hommes s'explique en partie par :

- la différence de niveau indemnitaire
- le versement d'heures supplémentaires ou complémentaires
- des éléments statutaires reportés dans les primes (NBI...)

Rémunération mensuelle brute moyenne des contractuels par catégorie (sur postes permanents)



Le salaire brut moyen pour les contractuels permanents de la collectivité est de 2532 €.

Les femmes gagnent en moyenne 2565 € brut par mois et les hommes 2480 €, soit un écart de 85 €. Ecart moindre à celui relevé chez les agents titulaires.

Rapporté au salaire des hommes, les femmes perçoivent une rémunération brute mensuelle supérieure de 3,43%.

Les rémunérations perçues par les contractuels sur postes permanents restent cependant inférieures à celles perçues par les fonctionnaires. Cet écart peut se traduire par

- la quotité de travail : 14% de ces contractuels travaillent à temps non complet, seulement 2% des fonctionnaires sont dans ce cas.
- les emplois occupés par ces agents contractuels relèvent à 62 % de la catégorie C.
- la rémunération qui n'évolue pas de manière automatique avec l'ancienneté à la différence de celle des fonctionnaires.



Santé au travail

● Aménagements de poste

Les équipements ou aménagements de poste pour le maintien dans l'emploi sont équivalents à ceux de 2020 : au nombre de 16. Ils portent sur de la dotation de matériel adapté, de l'appareillage auditif et de l'aide à la personne (langage des signes) et concernent à 82% des femmes (13 agents pour 3 hommes). Les dépenses prises en charge par le FIPHFP* s'élèvent à 9 440 €.

| (*FIPHFP : Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique).

● Enveloppe dédiée à la prévention

Une enveloppe budgétaire en augmentation de +11% : 146 k€ (132 k€ en 2020) au titre des dépenses pour l'amélioration des conditions de travail et interventions en matière de prévention et de sécurité (équipements de protection individuelle, investissements...).

Ce sont les services de la Direction de l'Action éducative et de la Famille qui restent particulièrement pourvus en équipements :

- 9 sièges et 2 tabourets ergonomiques, 15 chaises pliantes et 1 bureau à hauteur variable pour les crèches ; petit électroménager pour la cuisine d'une école

Ce constat s'entend par l'effet de masse de l'effectif féminin que comprend cette direction : 84% de femmes sur des métiers à forte pénibilité sur des postes tournés sur l'éducation, l'enfance, la jeunesse.

Les services du Centre Technique Municipal ont été dotés de diables et d'un établi à hauteur variable.

● Accidents du travail focus fonctionnaires

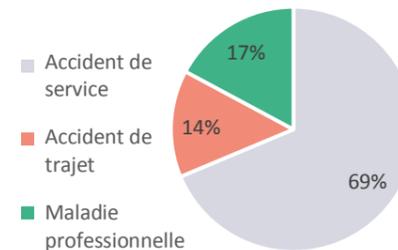
(données exploitées du rapport établi par CNP Assurance – exercice 2021)

Ils se déclinent en accident de service, en accident de trajet et maladie professionnelle

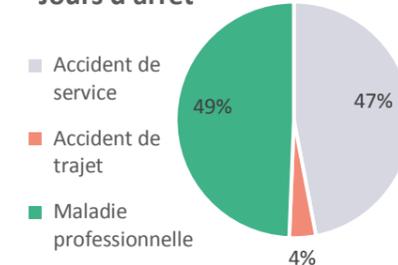
Nature d'accident	Effectif	Agents accidentés*	Agents absents*	Accidents sans arrêt	Accidents avec arrêt	Jours d'arrêt	Proportion d'agents accidentés	Durée moyenne d'arrêt
Accident de service	1003	68	52	20	54	2837	6,78%	52,5
Accident de trajet	1003	14	11	3	11	220	1,40%	20,0
Maladie professionnelle	1003	17	16	2	18	2981	1,69%	165,6
Total Accident du travail	1003	99	79	25	83	6038	9,87%	72,7

|* Le même agent n'est pris en compte qu'une seule fois

Agents accidentés



Jours d'arrêt



108 accidents ont été enregistrés en 2021 dont 77% avec arrêt à hauteur de 6038 jours.

99 agents accidentés dont 69% d'entre eux au seul titre de l'accident de service.

L'accident de trajet reste contenu dans de moindres proportions, représentant 14% des agents accidents et 4% des jours d'absence.

Rapporté à l'effectif, près de 10% des agents de la collectivité ont eu un accident dans l'année et 8% se sont arrêtés (un accident ayant engendré au moins une journée d'arrêt). Ainsi 80% des agents accidentés se sont arrêtés.

La durée moyenne d'arrêt, toutes natures confondues d'accident, est de 72,7 jours.

La part du temps perdu en raison des absences est de 2,14%* ce qui représente 21 agents absents

| (*calculé à partir du nombre moyen de jours travaillés par agent, soit 200 jours).

Cet absentéisme pour accident de travail impacte :

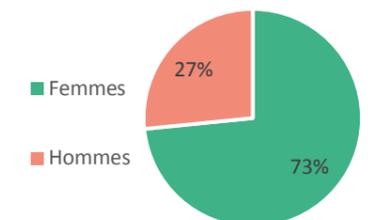
à **73%**
l'effectif féminin

à **47%**
l'effectif des 50 ans et plus

à **78%**
les filières technique et sanitaire et sociale

Répartition absentéisme par genre

La représentativité des femmes en termes d'accident de travail est en lien avec leur représentativité au sein des effectifs globaux (72%).



Répartition absentéisme par genre	Effectif	Agents absents*	Arrêts	Jours d'arrêt	Proportion d'agents absents
Femmes	735	58	61	5256	7,89 %
Hommes	268	21	22	782	7,84 %
Absentéisme global	1003	79	83	6038	



8

Formation

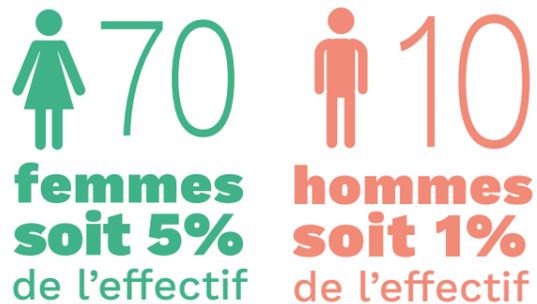
- **Handicap :**
Plus de 6% des effectifs de la collectivité

80 agents

bénéficient de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH),

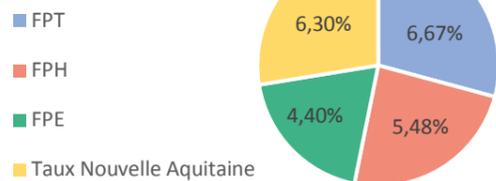
Les femmes représentent 88% de cet effectif avec une forte proportion d'agents en situation de handicap au sein de la catégorie C (66 agents).

La Ville de Mérignac s'inscrit fortement dans une démarche d'intégration et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap :



POUR 2021, LE TAUX D'EMPLOI EFFECTIF EST RESPECTIVEMENT DE 6,89% POUR LA VILLE ET DE 9,69% POUR LE CCAS.

Taux d'emploi RQTH national*



Ces taux sont supérieurs au taux légal de 6% auquel sont assujettis les employeurs publics et supérieurs au taux national des trois versants de la fonction publique.

* Source Dossier de presse FIPHFP bilan et résultats 2021

Dans la continuité de 2020, le bilan formation de l'année 2021 a été marqué par la crise sanitaire de la COVID et de l'ensemble des mesures qui en ont découlé, (annulation des formations, limitation des jauges de sessions...).

Les principaux éléments, regroupant Ville et CCAS, ci-dessous détaillés, sont issus du bilan formation établi par le Centre Développement des Compétences de la Direction des Ressources Humaines du Pôle Territorial Ouest - Direction Générale des Territoires, données 2021.

Une augmentation du nombre de jours de formation sur 2021 de +32% :

2167 jours (contre 1643 jours en 2020) répartis à 89% à la Ville et 11% au CCAS.

Une augmentation du nombre d'agents ayant suivi une formation sur 2021 de +7,2% :

612 agents (contre 571 en 2020) répartis à 91% à la Ville et 9% au CCAS. Soit 49% de l'effectif total des agents permanents de la collectivité.

La durée moyenne de formation pour les agents ayant effectué au moins une formation est de 3.54 jours (2.9 jours en 2020).

Les femmes représentent

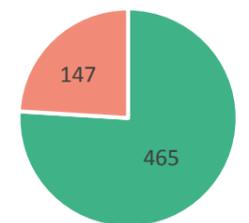
76% de l'effectif formé

contre

24% pour les hommes.

Effectif formé en nombre

Femme
Homme

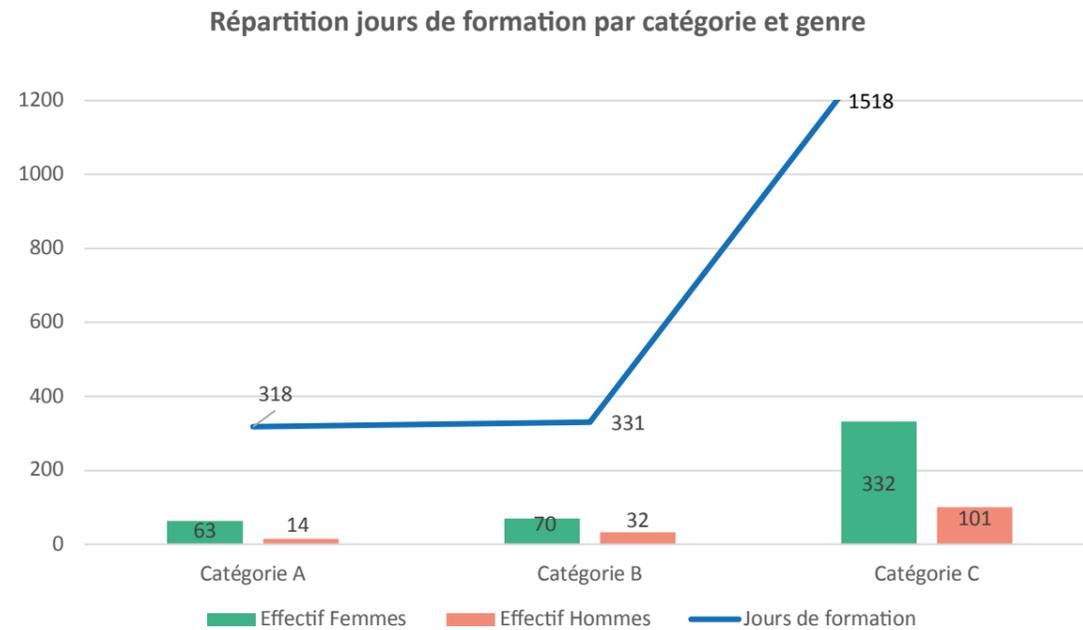




Instances paritaires

58% de femmes et 42% d'hommes siègent au sein de ces différentes instances.

● Des formations qui bénéficient aux femmes :



70% des jours de formation concernent les agents de catégorie C, dont 77% des agents formés sont des femmes contre 23% des hommes

15% des jours de formation concernent les agents de catégorie B, dont 69% des agents formés sont des femmes contre 31% des hommes

15% des jours de formation concernent les agents de catégorie A, dont 81% des agents formés sont des femmes contre 18% des hommes

Les formations suivies le sont essentiellement au titre de la professionnalisation au 1er emploi et tout au long de la carrière (84% des jours de formation).

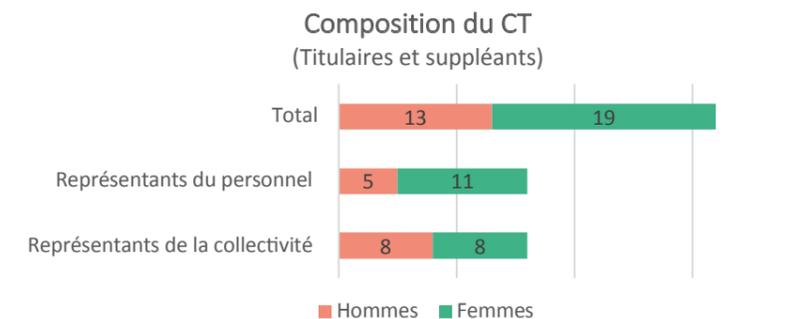
Une augmentation du nombre de VAE* et bilans professionnels sur 2021 de + 44% :

- 13 agents (contre 9 agents en 2020) ont bénéficié de ces dispositifs :
77% de femmes pour 23% d'hommes.

	Femmes	Hommes
Bilans de compétences	6	3
Accompagnement valorisation des acquis de l'expérience	4	0

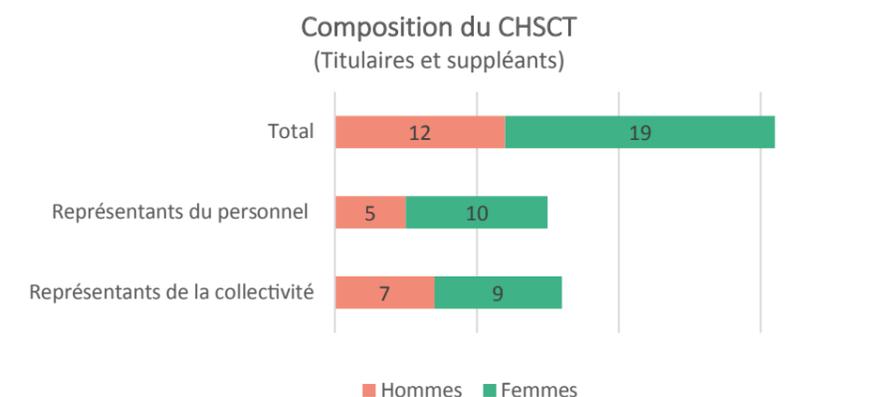
● Comité Technique - CT

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



● Comité Hygiène, Sécurité, Conditions de travail - CHSCT

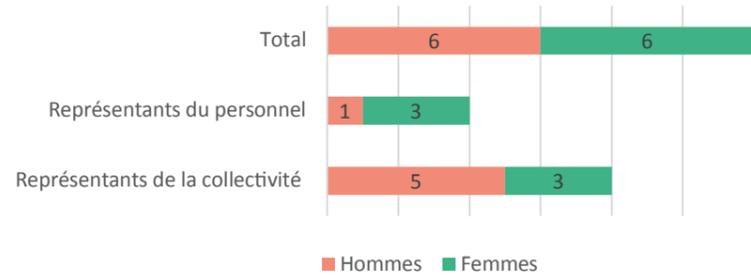
Il est une instance de concertation chargée de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agents dans leur activité.



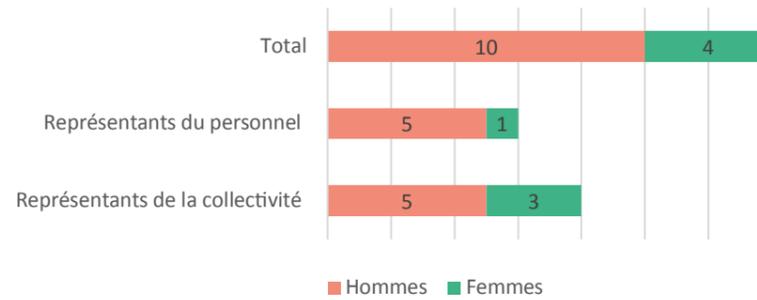
● **Commission Administrative Paritaire (fonctionnaires) - CAP**

La CAP est une instance consultative chargée de rendre des avis sur les questions d'ordre individuel liées à la carrière des fonctionnaires territoriaux.

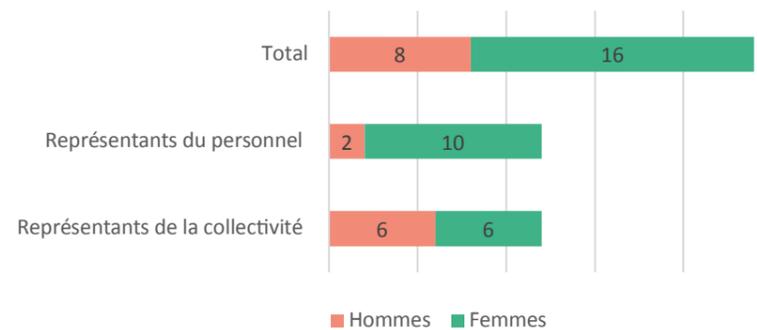
Composition CAP - Catégorie A
(Titulaires et suppléants)



Composition CAP - Catégorie B
(Titulaires et suppléants)



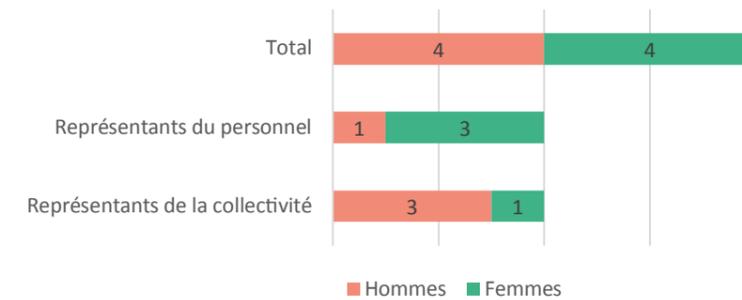
Composition CAP - Catégorie C
(Titulaires et suppléants)



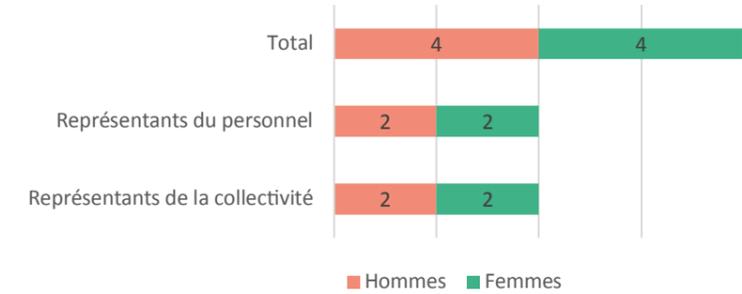
● **Commission Consultative Paritaire (contractuels) - CCP**

La CCP est une instance consultative chargée de donner des avis sur des questions d'ordre individuel liées à la situation professionnelle des agents contractuels.

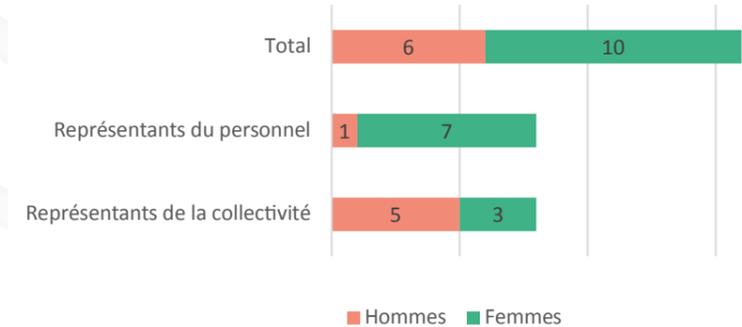
Composition CCP - Catégorie A
(Titulaires et suppléants)



Composition CCP - Catégorie B
(Titulaires et suppléants)



Composition CCP - Catégorie C
(Titulaires et suppléants)



Mérignac reste inscrite dans un schéma type d'une fonction publique très féminisée, confirmant un taux de 72%, avec cependant une augmentation pour 2021 de +4% de son effectif masculin. Ce taux reste supérieur à la moyenne nationale : 61%.

Les postes d'encadrement de la collectivité sont tenus à 62% par des femmes, un taux bien supérieur aux moyennes nationales (33% dans la fonction publique territoriale, 34% dans celle de l'Etat et 49% dans la fonction publique hospitalière).

Les 90 recrutements opérés sur l'année 2021 le sont à 74% au bénéfice des femmes contre 26% de leurs homologues masculins. Le Pôle Ages de la Vie, qui emploie une forte population féminine, concentre à lui seul 64% du volume des recrutements.

Une évolution de carrière au titre des avancements de grade et promotions internes **en augmentation sur 2021 de +8,2% en faveur des femmes**. Sur les 88 nominations prononcées à des grades supérieurs, elles restent attributaires à 75%.

La carrière professionnelle des femmes est souvent impactée par les événements liés à la famille (notamment la naissance et l'accompagnement des enfants). A Mérignac, 11% de l'effectif sur emplois permanents exerce sur des modalités de temps de travail inférieures au temps complet. Ces temps de travail réduits concernent à 89% des femmes.

Un écart de rémunération de 309 € qui traduit le fait que les femmes titulaires de la collectivité sont proportionnellement moins bien rémunérées que les hommes. Cette inégalité peut être liée aux caractéristiques individuelles telles que les diplômes, le temps de travail, mais aussi aux caractéristiques de l'emploi telles que la catégorie, la filière ou l'accès pour les femmes aux emplois de direction (plafond de verre).

Concernant la santé au travail, la ville de Mérignac poursuit **son engagement en matière d'emploi des personnes en situation de handicap** : 16 aménagements de poste opérés sur l'année

au profit d'un effectif à 82% féminin. Une enveloppe budgétaire en augmentation de +11% est également dédiée à la prévention et sécurité au travail sur des métiers à forte pénibilité majoritairement pourvus par des femmes, à l'instar des services composant au sein du Pôle Ages de la Vie la seule Direction de l'Action éducative et de la Famille (84% de femmes).

Un accès à la formation toujours impacté par la COVID : pour autant, 2021 se traduit par **une augmentation du nombre de jours de formation** de +32% et une augmentation du nombre d'agents ayant suivi une formation de +7,2%. 76% des agents formés sont des femmes. Des formations spécifiques sur la lutte contre les violences sexistes ont été mises en place.

Les axes suivants sont intégrés dans les réflexions des Ressources Humaines pour favoriser l'égalité réelle des hommes et des femmes:

- > **Former le personnel** et des élus aux enjeux de l'égalité. L'égalité professionnelle a été intégrée au plan de formation mérignacais 2021-2023.
- > **Lutter ensemble** contre toutes formes de harcèlement et de violences faites aux femmes. L'année 2021 a permis d'étudier une proposition de dispositif de signalement pour lutter contre les actes de discrimination, de harcèlement ou de violence au travail.
- > **Informers les agents** sur leurs droits et leur permettre de bénéficier des procédures d'écoute et de signalement mises en place pour eux.
- > **Aider les agents** dans la conciliation de leurs temps de vie.
- > **Aménager des espaces de travail** genrés (vestiaires notamment).
- > **Sensibiliser les cadres** particulièrement lors des entretiens professionnels.
- > **Présenter des données** sexuées au bilan social et autres rapports.

Partie 2

Les politiques publiques municipales en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

Données statistiques sur la Ville de Mérignac

● Données générales

Le dossier « **Chiffres détaillés de Mérignac** » paru en juillet 2022 et fourni par l'Observatoire de la Direction du Développement de Mérignac précise que la commune compte une population municipale de **72 197 habitants** et se place au 71^{ème} rang national.

Entre 2013 et 2019, la Ville a connu une variation moyenne annuelle de population de **+0,9%** (+0.7% entre 2008 et 2013). Elle est de +1,4% pour Bordeaux Métropole entre 2013 et 2019.

Cette population est constituée de 38 790 femmes (36 627 en 2013) et de 33 407 hommes (31 759 en 2013).

La population féminine reste bien supérieure à la population masculine.

De plus, l'évolution de population entre 2013 et 2019 est plus favorable aux femmes (+5.9% contre +5.2% pour les hommes).

A Mérignac, les femmes ont une espérance de vie plus longue que celle des hommes.

Aussi, chez les 65 ans et plus, les femmes sont 7 932 contre 4 915 hommes.

Rappelons que si l'espérance de vie à la naissance en France en 2021 est de 85,4 ans pour les femmes, elle est de 79,3 ans pour les hommes (source Insee, estimations de population et statistiques de l'état civil). L'espérance de vie augmente légèrement pour les hommes et les femmes par rapport à 2021 (+0.1)*.

Si les femmes vivent plus longtemps que les hommes, il faut néanmoins constater que leur espérance de vie en bonne santé ne progresse presque plus.

Fin 2020, début 2021, l'espérance de vie en bonne santé est de 65.9 ans pour les femmes et de 64.4 ans pour les hommes (pour la France, Insee, Eurohex, méthode EHEMU pour l'espérance de vie en bonne santé à la naissance ; pour UE-28, Eurostat).

Lien pour information :
Espérance de vie en bonne santé –
Indicateurs de richesse nationale | Insee



*NB : En 2020, l'épidémie de covid-19 avait fait perdre environ une demi-année de vie à l'ensemble des Françaises et des Français.

Sources : INSEE – données RP2019 issues des 5 enquêtes annuelles de recensement de 2017 à 2021. Données de population municipale 2019 en vigueur au 1er janvier 2022.

Activité et chômage

Au niveau national le taux de chômage des femmes est de 13.6% et de 12.3% pour les hommes (données de référence 2019 – issues des enquêtes annuelles des recensements de la population de 2017 à 2021).

Au niveau local à Mérignac, le taux de chômage des femmes (12,5%) est plus faible mais, supérieur à celui des hommes (11,2%). Ce taux a légèrement augmenté pour les femmes entre 2013 et 2019 (il était de 12% en 2013) alors qu'il est en diminution pour les hommes (11,7% en 2013).

Cependant, parmi la population des 15-24 ans, le taux de chômage des jeunes femmes (23%) est inférieur à celui des jeunes hommes (24,7%).

Par ailleurs, pour Mérignac, le taux activité des femmes est de 74,4% (contre 70,8% pour Bordeaux Métropole et 72,4% pour la Gironde) et il est de 90,3% pour les femmes entre 25 et 54 ans.

Le taux d'emploi des femmes de 65,1% demeure bien supérieur aux taux observés au niveau de la métropole bordelaise (60,9%), mais également à ceux du niveau départemental (62,5%) et national (61,9%).

Ce taux d'emploi des femmes témoigne du dynamisme économique de la Ville de Mérignac.

On peut néanmoins observer à Mérignac comme au niveau national des écarts entre hommes et femmes par catégories socio-professionnelles :

- Dans la catégorie *cadres supérieurs et professions intellectuelles*, la part des 15 ans ou plus reste plus importante pour les hommes :

5085 hommes (59,4%) contre 3470 femmes (40,6%). A noter cependant, que les femmes sont de plus en plus nombreuses dans cette catégorie car elles représentaient seulement 38% en 2013.

Ce phénomène est accentué par la migration résidentielle de femmes cadres et qualifiées à Mérignac.

- Dans la catégorie « *employés* », la tendance s'inverse avec une population masculine de 2989 (28,2%) contre 7622 pour les femmes (71,8%).

A Mérignac, 42.7% des emplois sont occupés par des femmes.

Le taux de féminisation des emplois est assez important dans le commerce, les transports et les services divers (45,4% des salariés) et *dans l'administration publique, enseignement, santé, action sociale* (54% des salariés).

Près de 14,6% des Mérignacais de 15 ans ou plus ayant un emploi sont à temps partiel. Parmi cette population, 21,6% des femmes salariées sont à temps partiel alors que seuls 7,6% des hommes salariés sont à temps partiel. Ce taux atteint 36,3% pour les femmes de moins de 25 ans.

A noter cependant que le nombre de femmes à temps partiel diminue alors qu'il est en augmentation pour les hommes. On peut se réjouir de la diminution du temps partiel (non choisi) chez les femmes, dans la mesure où cela leur permet d'éviter des situations de précarité et de s'intégrer pleinement dans la société.

Part des salariés de 15 ans ou plus à temps partiel par sexe

Sources : Insee, RP2008, RP2013 et RP2019



Statut et condition d'emploi des 15 ans ou plus selon le sexe

	Hommes	%	Femmes	%
Ensemble	16 523	100	16 678	100
Salariés	14 429	87,3	15 201	91,1
Titulaires de la fonction publique et contrats à durée indéterminée	12 257	74,2	12 937	77,6
Contrats à durée déterminée	1 078	6,5	1 518	9,1
Intérim	539	3,3	190	1,1
Emplois aidés	64	0,4	89	0,5
Apprentissage - Stage	491	3,0	467	2,8
Non-Salariés	2 094	12,7	1 477	8,9
Indépendants	1 153	7,0	1 067	6,4
Employeurs	941	5,7	396	2,4
Aides familiaux	0	0,0	14	0,1

Source : Insee, RP2019

Salaires

Le salaire net moyen horaire sur l'ensemble de Mérignac est pour :

- La tranche d'âge de 26 à 50 ans de 14.1€ pour les femmes (15€ en France) et de 16.6€ pour les hommes (17€ en France).
- La tranche d'âge des plus de 50 ans, l'écart se creuse davantage encore entre sexes avec pour les femmes une moyenne de 16€ et pour les hommes 21€.

En 2020, l'écart de salaire net horaire moyen entre les femmes et les hommes augmente avec l'âge. Ainsi il est de -23,8%.

Pour les plus de 50 ans à Mérignac les femmes gagnent 23,8% de moins que les hommes.

Cet écart de salaire est de moins 25.9% pour la Métropole bordelaise et de moins 22.6% au niveau national.

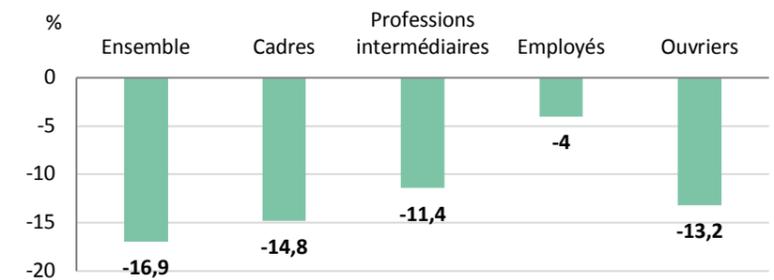
Source : Insee, Bases Tous salariés, fichier salariés au lieu de résidence en géographie au 01/01/2022.

La catégorie socio-professionnelle est également un facteur d'inégalité salariale. Cet écart est plus important pour les cadres et s'élève à -13.6% à Mérignac. Ainsi en 2020, une femme cadre touche en moyenne 22.3€/h alors qu'un homme touche 25,8€/h.



Écart de salaire net horaire moyen entre les femmes et les hommes selon la catégorie socioprofessionnelle en 2020

Source : Insee, Bases Tous salariés, fichier « salariés » au lieu de résidence



Niveau de formation

A Mérignac, 13,8% des 15 ans ou plus non scolarisés sont sans diplôme.

Cette part est plus importante pour les femmes. Ainsi 15,4% des femmes de 15 ans et plus n'ont pas de diplôme contre 11,9% pour les hommes. La part des 15 ans ou plus titulaires d'un diplôme d'enseignement supérieur de niveau Bac +5 ou plus est favorable aux hommes (19,3% pour les hommes et seulement de 12,4% pour les femmes).



Pauvreté

Au niveau national, en 2019 le taux de pauvreté (au seuil de 60% du niveau de vie médian de la France métropolitaine) atteint 14,6% de la population : il est de 14,1% pour les hommes et de 15% pour les femmes.

Pauvreté selon le sexe et le seuil | Insee

Taux de pauvreté au seuil de 60 % selon le sexe (en %) en France

Sexe	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Femmes	14,2	14,6	14,6	14,4	14,5	15,2	15,0
Hommes	13,4	13,4	13,7	13,6	13,7	14,3	14,1
Ensemble	13,8	14,0	14,2	14,0	14,1	14,8	14,6

Par ailleurs, au niveau national, les femmes sont plus à risque d'être travailleurs pauvres*. Ainsi le taux de risque de pauvreté au travail est de 8.6% contre 6.8% pour les hommes.

Source : Eurostat, Taux de risque de pauvreté au travail par âge et par sexe – enquête EU-SILC (code données ILC_IW01).

* Personnes en emploi ayant un revenu inférieur à 60 % du revenu médian, soit 1 026 euros pour une personne vivant seule.

A Mérignac en 2019, le taux de pauvreté au seuil de 60% du niveau de vie médian est de 11%. Mais selon les sexes il est de 13% pour les femmes seules et de 14% pour les hommes seuls.

Il atteint 17% pour les moins de 30 ans.

Pour les familles monoparentales, ce taux de pauvreté s'élève à 21%.

Couverture maladie Complémentaire Santé Solidaire (C2S gratuite)

Au 1er janvier 2021, à Mérignac on comptabilise 4 473 personnes couvertes par la C2S gratuite – ex-CMUC) dont 53% des bénéficiaires sont des femmes (soit 2 095 femmes).

©Insee Sources : Caisse Nationale d'Assurance Maladie au 1er janv. 2021 – diffusion fév. 2022

● Monoparentalité

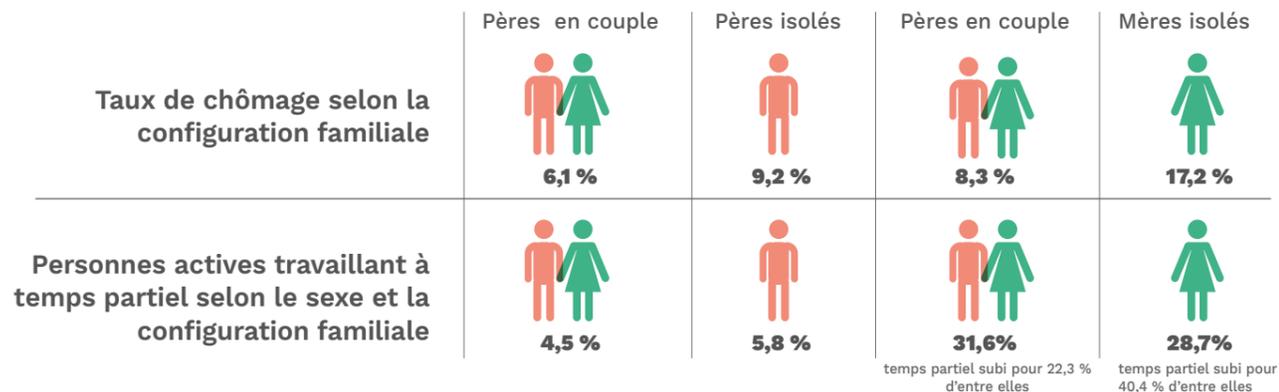
La ville de Mérignac compte 3603 familles monoparentales (soit 18,7% des familles) dont :

- 2977 familles composées de femmes seules avec enfants (soit 82,5% des familles monoparentales - Au niveau national, 81,7% des parents isolés sont des femmes).
- 626 familles composées d'hommes seuls avec enfants (soit 17,5% des familles monoparentales).

Pour 3% des ménages constitués d'une famille monoparentale, la personne de référence a moins de 25 ans.

| MEN5 - Ménages par type de ménage et âge de la personne de référence en 2019 – Commune de Mérignac (33281) – Couples - Familles - Ménages en 2019 | Insee

Au niveau national, les mères isolées sont plus souvent au chômage ou travaillent plus souvent à temps partiel que les pères isolés, mais moins que les mères en couple.



Les mères isolées sont plus précaires que les pères isolés et les couples avec enfants. La situation de pauvreté touche ainsi 36.3% des parents isolés. Et après une séparation, les mères isolées voient leur niveau de vie médian baissé de près de 22.2% (contre 13.4% pour les hommes).

En ce qui concerne le logement, 41% des mères seules vivent en logement social (23% pour les pères seuls). Seules 28% des mères isolées sont propriétaires de leur logement (45% pour les pères isolés).

| (Sources Chiffres clés – édition 2021 – Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes - SDFE-DGCS)

● Focus dans les quartiers prioritaires de la Politique de la Ville :

Les familles monoparentales sont surreprésentées et plus précaires dans les « Quartiers Politique de la Ville » (QPV).

Au niveau national, dans ces quartiers, 24.1% des familles sont des familles monoparentales alors qu'elles ne sont que 15.7% hors QPV. Par ailleurs le taux de pauvreté de ces familles peut atteindre jusqu'à 54.6%.

Yser Pont de Madame :

- Familles monoparentales : 26.3%
- Femmes de moins de 25 ans parmi les femmes : 23.4%
- Taux d'emploi des femmes de 15-64 ans : 52.4%
- Part des emplois précaires parmi les emplois pour les femmes : 22.1%
- 23.8% de bénéficiaires femmes de la C2S gratuite (ex- CMUC) et 21.9% de bénéficiaires hommes
- Taux de pauvreté au seuil de 60% du revenu disponible : 37.6%

Beaudésert :

- Familles monoparentales : 15.8%
- Femmes de moins de 25 ans parmi les femmes : données non diffusées
- Taux d'emploi des femmes de 15-64 ans : 48.8%
- Part des emplois précaires parmi les emplois pour les femmes : données non diffusées
- 21.5% de bénéficiaires femmes de la C2S gratuite (ex- CMUC) et 18% de bénéficiaires hommes
- Taux de pauvreté au seuil de 60% du revenu disponible : 34.9%

L'égalité Femmes/Hommes : une priorité transversale visant à favoriser la cohésion sociale à Mérignac

● Plan Local de lutte Contre les Discriminations (PLCD) : respecter les droits des femmes

L'égalité femmes/hommes s'inscrit sur l'ensemble du territoire mérignacais dans le cadre du « Plan Local de Lutte contre les Discriminations » (PLCD) approuvé par délibération du Conseil Municipal. Ce plan vise à promouvoir le respect des droits et la dignité des femmes avec la collaboration du Point justice de Mérignac.

● La Maison des associations de Mérignac : Un lieu ressource

En 2021, plusieurs rencontres à la Maison des Associations de Mérignac (MDA) ont permis d'échanger, de libérer la parole, de partager et d'innover autour de l'égalité femmes/hommes et de lutter contre les violences faites aux femmes notamment :



- Le Café associatif du 9 novembre 2021 : « Prévenir et lutter contre les violences dans le milieu associatif » avec une intervention de Madame Virginie JOUVE, cheffe de service de la vie associative de Mérignac et Madame Sonia BENBELAID, Majore de la M2PF33, Monsieur Cédric RICOUL chef de service des sports.
- Le Café associatif du 30 mars 2021 : « l'égalité femmes/hommes dans le milieu associatif » partage d'expériences associatives et témoignage de « DROP de Béton ».
- Le Café associatif sur l'inclusion du 21 janvier 2021 « pour une culture inclusive dans notre association » en collaboration avec l'association « Bio RH ».
- Les temps d'échanges et les permanences spéciales organisées lors de la journée contre les violences faites aux femmes du 25 novembre 2021.

• L'accueil chaleureux des formations inter métiers (policiers, médiateurs, agents sociaux, animateurs, agents d'accueil) « repérer les violences faites aux femmes et savoir agir » menées par le CIDFF, le CACIS et le Planning Familial.



point-justice
Gironde

● **Le Point Justice de Mérignac :**
Ecoute, conseil, orientation

Un réseau « du droit et de la justice » a été développé sur Mérignac, en 2021, afin de mener une action partagée sur l'égalité devant la loi.

Un Point justice regroupant les juristes volontaires de Mérignac est labellisé par le Conseil Départemental d'Accès au Droit (CDAD Gironde). Si le Point justice est situé à la Maison des Associations, des annexes sont installées dans les quartiers de la ville. Les permanences sont assurées par :

- > Un délégué du défenseur des droits,
- > Deux conciliatrices de justice,
- > Les associations Info droits, le Prado service d'aide aux victimes, le Centre d'Information du Droit des Femmes et des Familles (CIDFF), l'association Girondine d'Education Spécialisée et de Prévention Sociale (AGEP médiation familiale), Familles en Gironde
- > Une juriste en droit social déléguée par le CDAD Gironde,
- > Une notaire,
- > Et un ou une avocate en partenariat avec le barreau de Bordeaux

Le Point justice a reçu en consultation en 2021, 1.450 personnes majoritairement des femmes (56% de femmes contre 44% d'hommes).

Au sein du « Point Justice de Mérignac », le Centre d'Information sur le Droit des Femmes et des Familles (CIDFF) est devenu un partenaire privilégié de la Ville en matière de conseil. L'association tient désormais des permanences juridiques les 1er et 3e mardis du mois à la Maison des Associations. Sur ce lieu une soixantaine de femmes ont été suivies en 2021, le quart a abordé la question des violences.



Le CIDFF a développé en collaboration avec la Ville, des journées de sensibilisation (mars 2021) et des ateliers d'information sur la question des droits notamment sur la MJC centre – ville.

L'année 2021 a été ponctuée par des actions très spécifiques pour lutter contre les violences faites aux femmes dont :

- > Une campagne de communication sur les numéros à appeler en cas d'urgence (affichages et visuels). Durant le confinement lié à l'épidémie de COVID 19, le Point Justice de Mérignac a continué à fonctionner avec plus d'une centaine de consultations à distance.

Le nombre d'appels et de signalements reçus au 3919 (numéro d'écoute, d'information et d'orientation à destination des victimes de violences sexistes et sexuelles) a très fortement augmenté à chaque période de confinement en France.

(Sources Chiffres clés – édition 2021 – Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes - SDFE-DGCS)



> Une action spécifique de prévention menée avec l'association « Nous Toutes » permettant la distribution dans les boulangeries de Mérignac de sacs à pain avec un baromètre des violences, appelé « violentomètre » qui permet de se situer sur une échelle de critères de violences subies dans la vie quotidienne.

> La mise en place d'un groupe d'échange « WhatsApp » pendant les confinements avec les professionnels de la ville et les associations d'animation de la ville.



> **L'union des jeunes avocats** (UJA de Bordeaux) a proposé des permanences juridiques gratuites à la maison des associations le 8 mars 2021.

> **Un webinaire en ligne « Mérignac défend les droits des femmes ! » a été animé par madame Marie RECALDE, Adjointe au Maire déléguée au développement économique, à l'emploi, à l'innovation, à la formation et à l'égalité femme en collaboration avec :**

Madame Anaïs SEBIRE, Directrice régionale déléguée aux droits des femmes et à l'égalité,
Madame Stacy DELIANT, juriste, représentante du Conseil Départemental d'Accès au Droit (CDAD 33).
Madame Sandrine DARRIET, chargée de mission à l'égalité et à l'innovation sociale à la métropole de Bordeaux.
Monsieur le Commissaire Anthony TOUZET, Chef de la Division Ouest
Maitre Marine LEONARD, Union des Jeunes Avocats de Bordeaux (UJA).

Plusieurs rencontres inter métiers sur l'année 2021 ont permis de construire un « réseau mérignacais contre les violences faites aux femmes ».



● **L'égalité femmes/hommes :**

une dynamique sur les quartiers de Mérignac et particulièrement des quartiers politique de la ville

La loi n° 2014-173 du 21 février 2014 de programmation pour la ville et la cohésion urbaine dispose dans son article premier que la politique de la ville vise à concourir « à l'égalité entre femmes et hommes, à la politique d'intégration et à la lutte contre les discriminations ».

L'égalité femmes/hommes et la lutte contre les discriminations envers les femmes sont un pilier de « la Politique de la Ville » et de dispositifs tels que « le Contrat de ville de Bordeaux-Métropole ». Viser à l'égalité femmes/hommes sur les quartiers sensibles de la ville a constitué sur 2021 un enjeu de cohésion sociale.

Pour donner suite à plusieurs constats locaux (des attitudes sexistes observées au sein de collèges, un malaise de parents sur les questions du genre), ces objectifs ont été partagés par la ville et ses associations afin de promouvoir l'égalité dès le plus jeune âge et particulièrement :

- Favoriser une mixité active au sein des établissements scolaires et des structures d'animation.
- Apaiser les « conflits ».
- Associer les parents, les habitants et la communauté éducative.
- Ouvrir des espaces de débat autour de la question de l'égalité filles-garçons et lutter contre la reproduction des stéréotypes de genre.
- Travailler la question de l'égalité filles/garçons, sous un angle citoyen.

En 2021, un panel de rencontres et d'activités sur l'égalité femmes/hommes a été proposé dans les quartiers de Beaudésert et du Centre-Ville.

La communauté socio-éducative, qu'il s'agisse des enseignants, médiateurs, animateurs et responsables de structures socioculturelles, s'est largement impliquée dans le projet grâce à des temps de rencontre destinés à analyser les problématiques spécifiques et à trouver des leviers d'expérimentation. La crise sanitaire du Covid19 a décalé la mise en place de certaines actions, qui ont néanmoins été réalisées.

> **La MJC centre - ville : un lieu d'innovation sur l'égalité femmes/hommes**

Sur le quartier Yser/Pont de Madame, la thématique de l'égalité femmes/hommes et filles/garçons a aussi été déclinée en 2021 grâce à la collaboration active de la MJC centre-ville et du tissu associatif local.

« Des étoiles et des femmes » a constitué un projet innovant sur les quartiers Yser/Pont de Madame et de Beaudésert qui a donné en 2021 l'opportunité à des femmes qui aiment la cuisine de pouvoir se former à un métier dans la restauration. Il a mis l'excellence de la gastronomie au service de l'insertion des femmes.

Une vingtaine de femmes ont suivi ce projet de formation gratuite et diplômante en collaboration avec le centre de formation INFA. Les femmes sélectionnées par l'association « la table de cana » ont été diplômées (CAP).

Bien loin des stéréotypes de genre, on peut noter sur le quartier le dynamisme d'une grande majorité de femmes qui avec le soutien du Contrat de Ville et des « compagnons bâtisseurs » procèdent à des animations et ateliers « bricolage » ouverts à tous et toutes.



> **La Maison des Habitants de Beaudésert : un lieu d'échanges sur l'égalité femmes/hommes**

Un travail de sensibilisation à l'égalité filles/garçons a été mené en collaboration avec l'association du Lien Interculturel Familial et Social (ALIFS). Le 8 mars 2021, l'association ALIFS est intervenue à la maison des habitants et à l'école Ferdinand Buisson sur la thématique face à de nombreux élèves et parents en présence de la référente du rectorat sur l'égalité femme/homme Madame Sandra BARRERE et de plusieurs élus de la ville de Mérignac dont Madame Marie RECALDE, Madame Emilie MARCHES, Monsieur Loic FARNIER.

Deux spectacles du collectif « la naine rouge » sur le thème de l'égalité filles/garçons ont ouvert et clôturé la semaine des droits des femmes à la maison des habitants de Beaudésert.



Une formation nommée « Femmes en Action Mérignac » a été dispensée en 2021 en partenariat avec la ville de Mérignac, l'Adora, Activ'Action et l'AFEPT. Elle a permis à un groupe de 9 femmes isolées de Beaudésert d'augmenter leur confiance en elles, par l'apprentissage de la langue française et la lutte contre la fracture numérique.



Des actions municipales et services publics visant à promouvoir l'égalité femmes/hommes à Mérignac

● L'éducation et la formation :

un fondement de l'égalité femmes/hommes à Mérignac dès le plus jeune âge



PETITE ENFANCE

Le sujet de l'égalité filles/garçons se construit dès l'enfance à Mérignac comme développé dans la première partie du Plan Local de lutte contre les Discriminations de Mérignac nommé « Mérignac ville inclusive ».

La « Maison de la petite enfance » baptisée Simone Veil représente tout un symbole, mais aussi une réalité car dès le premier âge les directrices de crèches sont vigilantes à l'égalité entre filles et garçons et au partage des jeux.

Ainsi, tous les enfants peuvent avoir plus facilement accès à tous les jeux, même ceux dont ils n'ont pas l'habitude. Il est important de sortir les enfants des stéréotypes de sexe et de leur offrir une grande variété de jeux dès le plus jeune âge, afin qu'ils puissent développer leur créativité et prendre confiance en eux pour s'épanouir. Les ateliers motricité, « les arts du viviers » sont organisés en ce sens. En

2021/2022, des « ateliers costumes » ont permis aux enfants de se déguiser à leur guise en chevalier, en princesse, en pompier....

Les aménagements d'espaces sont aussi prévus en ce sens. À la place des différents « coins » séparés, on crée des espaces mixtes où les jeux symboliques dits « de filles » et « de garçons » sont mélangés.

Les crèches municipales sont mixtes ainsi que le personnel. Un nouvel éducateur jeunes enfants a été recruté cette année au sein d'équipes traditionnellement très féminisées.



ENFANCE

> Éducation citoyenne

Présent en toile de fond de tous les projets pédagogiques liés au fonctionnement des « Accueils Collectifs de Mineurs » de la ville, le respect de l'égalité entre filles et garçons alimente les pratiques et réflexions des adultes, et accompagne celles des enfants, Par ailleurs, le fonctionnement même du service Enfance s'appuie sur des logiques visant à favoriser la parité et ajuster les équilibres non genrés.

Le respect de l'égalité entre filles et garçons fait partie intégrante des temps d'activités périscolaires (TAP) et des accueils proposés par la Ville

L'égalité fille/ garçon guide toutes les activités des animateurs et intervenants extérieurs dédiés :

- Mixité des équipes d'animation.
- Sensibilisation à l'égalité filles-garçons à travers des ateliers.
- Sensibilisation au sport « inclusif » en composant des groupes mixtes.
- Rugby féminin avec l'association Drop de béton.
- Echanges de pratiques et témoignages de professionnels.
- Interventions des associations « du Point Justice mérignacais sur la mixité et visite du tribunal de grande instance avec le CDAD et la mission égalité de la ville.

> Le conseil municipal d'enfants : parité fille garçon

Le Conseil Municipal des Enfants (CME) est une assemblée d'enfants scolarisés du CE2 au CM2 dans les écoles élémentaires de la Ville de Mérignac. Les élections ont eu lieu le mercredi 13 octobre 2021 dans chacune des écoles élémentaires de la ville de Mérignac.

Chaque électeur a pu voter pour un binôme mixte. Ce sont plus de 3.500 enfants qui se sont exprimés dans leurs écoles pour élire les 19 filles et 19 garçons représentants au Conseil Municipal des Enfants le 15 octobre 2021.



JOSEPHINE BAKER
1906-1975
Chanteuse, danseuse, actrice,
meneuse de revue et résistante

Un nouveau nom pour mon école



Josephine Baker est née en 1906 aux États-Unis. Elle est née dans une famille très pauvre et a commencé à travailler à 10 ans. Ses parents sont des artistes et elle est passionnée de danse. Elle fait partie d'un groupe d'artistes de rue. À 16 ans, elle décide de tenter sa chance à New York.

> L'égalité fille - garçon en construction : des aménagements dédiés :

Dans le cadre des axes du Projet Educatif Territorial (PEDT) et du Plan de Lutte contre les Discriminations (PLCD), la ville de Mérignac a impulsé une démarche auprès des acteurs éducatifs sur l'égalité filles/garçons.

La ville a continué en 2021 à la féminisation des noms de lieux publics, à l'instar de l'école du quartier du Burck.

Sur une dizaine de patronymes proposés, trois ont fait l'objet d'un vote de la communauté éducative : Manon CORMIER, Louise MICHEL et Joséphine BAKER. Le choix s'est porté sur Joséphine BAKER. La remise de nom par monsieur le Maire et de livres pour les enfants par Madame Marie RECALDE a eu lieu ce 8 mars 2021.

Afin que les cours de récréation permettent à chaque enfant, fille ou garçon de trouver une place pour jouer et partager des relations sociales au sein de l'école, Madame Marie RECALDE, Adjointe au Maire en charge de l'Education sur le précédent mandat a initié avec Madame Edith MARUEJOULS, spécialiste des questions du genre, une démarche d'égalité intégrée. En 2021 l'expérience des animations en mixité a continué à l'école des Bosquets élémentaire avec une forte mobilisation des enseignants, des animateurs, des enfants pour faire vivre la cour idéale «de l'égalité fille/garçon ».

> Projet vidéo des Bosquets Élémentaire :

À l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes, ce 8 mars 2021, les enfants de l'école élémentaire des Bosquets et les animateurs du périscolaire ont participé à un concours, organisé par le CIDFF 33 (Centre d'information sur les droits des femmes et des familles) pour célébrer son 40^e anniversaire.

Les enfants de l'école élémentaire des Bosquets, accompagnés par nos collègues Kévin FRUQUIÈRE et Christelle LAVOUÉ, agents du service enfance, ont réalisé une vidéo sur l'utilisation de la cour de récréation non genrée. Ils ont intitulé leur clip « = la cour des égalités = ».

Ce clip a été réalisé par 13 enfants de l'école, avec un accompagnement des adultes dans l'élaboration la création du script, l'imagination des séquences (danse, jeux), le tournage et montage. La remise des prix a lieu le mardi 8 mars à Cenon, en présence de madame Marie RECALDE avec toutes les villes de la Métropole participantes. Les lots remportés par la ville ont été remis aux enfants des Bosquets.



Ci-dessous le lien du clip vidéo L'égalité, vue par les animateurs des Bosquets (sharepoint.com) :

https://mega.nz/file/ve5GwJhb#iUw1WnGQRkrDQQbheMZf9J_iIvoGNRi7vhBoUR5G3xM



> Tournois de foot mixte sur la pause méridienne des écoles Jean Jaurès 1, Jean Jaurès 2 les Bosquets Élémentaire :

Ces tournois se sont déroulés à partir du 2 mai jusqu'à la fin de l'année scolaire 2021-2022. Chaque école (JJ1/JJ2/ Bosquet élémentaire) a inscrit 5 équipes (une par niveau de classe), de 8 joueurs dont 1 fille obligatoirement. Des tournois ont été organisés par niveau en mixité avec des matchs aller-retour dans chaque école. A la fin des tournois, les animateurs référents école (Henri pour les Bosquets, Etienne pour JJ1 et Martin pour JJ2) se sont réunis pour attribuer des points « d'esprit d'équipe, de fair-play d'égalité et d'accueil »

ET CÔTÉ JEUNESSE



info Mérignac
jeunes
EXPLORER LES POSSIBLES



> Au sein du « Bureau Information Jeunesse » (BIJ) : Quartier libre : « Tous ensemble, tous différents »

Pour le mois d'Avril 2022 « Quartier Libre », mois dédié à la jeunesse, le BIJ a mis en place de multiples actions sur la thématique « tous ensemble, tous différents » initiés à partir de 2021 :

■ Exposition interactive « Mission H » sur le vivre ensemble avec l'association « les petits débrouillards » :

- Du lundi 4 avril au samedi 9 avril dans la médiathèque Michel SAINTE MARIE
- Du 11 avril au 15 avril dans l'enceinte du collège Les Eyquems pour 27 classes de 6èmes/5èmes des collèges de Bourran, Les Eyquems et Gisèle HALIMI, soit 780 scolaires et 74 tout public.

Cette exposition a interrogé les notions de diversité, d'égalité, de stéréotypes, de préjugés. Elle a privilégié une démarche de découverte et de débat en partant de cas concrets et en utilisant une scénographie non jugeante qui a facilité le questionnement et le décentrement. Trois thèmes ont été amenés : être humain, la diversité et le vivre ensemble. L'animation « Être Homme, Être Femme a été animée de manière ludique avec des apports pédagogiques.

■ Exposition « Mixité des Métiers : au travail c'est le talent qui compte » :

Exposition visible depuis l'extérieur de la médiathèque pendant les vacances d'Avril, puis la MJCL2V autour de la journée internationale des droits des femmes.

■ Stand e-graine Discri, Kézaco ?

Deux outils étaient proposés :

- Le « culltionary » pour aborder la notion de stéréotype et appréhender le mécanisme de construction des discriminations.
- La « roue des discriminations », pour redécouvrir à travers des quizz et des témoignages les 26 critères de discrimination.

35 personnes, dont huit enfants (6-12 ans), dix-huit jeunes (13-25ans), et neuf personnes de plus de 25 ans.

I Soirée QUEER :

Show/performance de 4 Drag Queen et 2 Drag King suivi d'un débat mené par le sociologue Arnaud ALESSANDRIN, spécialiste de la question du genre. 80 personnes présentes.

I Au collège tout au long de l'année :

Le programme « En visage » sur la sensibilisation au respect de l'autre est coordonné par le BIJ avec les animateurs du BIJ et de l'Espace jeunes, les médiateurs sociaux, les éducateurs du Prado Prévention et les animateurs des maisons de quartiers. Ce dispositif permet de développer des débats sur le respect de l'autre, et l'égalité des genres. 300 élèves de 4^{èmes} des collèges Gisèle HALIMI et Bourran. Intervention en 2021, des animateurs du BIJ avec les services civiques d'Unicité sur l'éducation à la sexualité. 180 élèves de 3^{èmes} du collège Bourran.

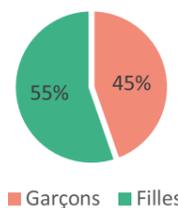
> Au sein de « l'Espace Jeunes » :

Il faut souligner la mixité de l'équipe d'animation et une augmentation certaine de la fréquentation du nombre de filles. En 2021, sur 5.940 passages de jeunes sur la structure, 40 % sont des filles. Cependant sur les 206 adhésions à l'espace jeunes pour participer aux projets de la structure, on compte en 2021 :

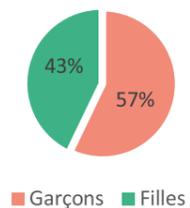
- 55% de filles pour les adhésions des publics mineurs
- 43% de filles pour les adhésions des publics majeurs

Soit un total de 107 filles de 12-25 ans adhérant à la structure en 2021.

2020/2021 : Mineur



2020/2021 : Majeur



Malgré les périodes de confinements l'espace jeune a proposé ses services dans le respect des normes sanitaires. Les jeunes filles de « l'Espace Jeunes » ont participé en 2021 aux projets suivants :

- Offre sportive sans discrimination de genre : cours de boxe tous les mardis et stage de danse et cours chaque mercredi
- Mise en place d'après-midis «filles». Apprentissage au soin de soi et au bien-être (réflexologie, massage et ostéopathie atelier ongles)
- Découverte en mixité d'associations ,institutions ,voyages : de Montalivet au Lavandou..
- BAFA : préparation et obtention par 8 jeunes filles

● Citoyenneté :

la « Quinzaine de l'égalité, de la diversité et de la citoyenneté » 2021

La Quinzaine de l'Égalité de la Diversité et de la Citoyenneté s'est déroulée du 2 au 16 novembre 2021 en partenariat avec Bordeaux Métropole. Bien que marquée par la crise sanitaire, les associations ont fait preuve d'adaptation et de créativité en collaboration avec la mission égalité de la ville. Parmi, le programme, voici quelques temps forts

- La MJC centre-ville a fait salle comble sur le spectacle « le harcèlement, un poison indolore de nos quotidiens ».
- Le centre social et culturel du Puzzle a proposé plusieurs expositions, conférences ateliers nommés « corps hors normes ». Des conférences animées par Faizal ZEGHOUDI ont évoqué le sujet des discriminations dans la danse autour du spectacle « On n'a jamais vu une danseuse noire à l'opéra de Paris ».
- La MJC CLAL et l'association culturelle « Jeunesse méridionale » (ACJM) ont imaginé un « escape game » « Sensi'biathlon » en mixité sur le handicap et l'égalité.
- Le centre social et culturel du Burck, le centre social et culturel du Puzzle, le centre social et culturel de Beaudésert se sont fédérés pour nous faire voyager au sein de « parcours de vie » de femmes souvent venues d'ailleurs, au travers d'illustrations et de témoignages sonores.



● Le sport à Mérignac :

un vecteur d'inclusion et d'émancipation des femmes

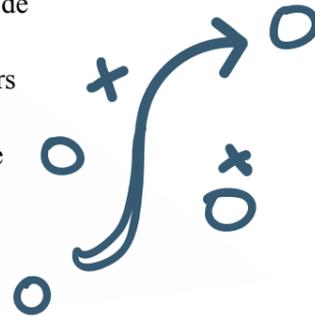
La Ville de Mérignac encourage vivement de nombreuses actions visant à la mixité dans le sport.



En 2021, un programme d'actions valorisant le sport féminin a été développé malgré le confinement, allant des activités de remise en forme et de bien-être, jusqu'à la boxe française en passant par l'initiation « au self défense féminin » ou la participation à des entrainements commentés de nos sportives de haut niveau du Mérignac Handball.

L'association **Drop de Béton**, hébergée à la Maison des Associations de Mérignac, a mené sur 2021 de nombreuses actions exemplaires en matière d'égalité femmes/hommes :

- Activités sportives de « rugby mixte » dans toutes les écoles de Mérignac en cycle scolaire (septembre à octobre) et lors des temps périscolaires (TAP) en 2021.
- Action de sensibilisation avec la diffusion du film « Transformation » et témoignage de joueuses de « Melting Drop ».
- Journées « d'intégration et de cohésion » au Lycée Dassault où trois journées ont été basées sur les valeurs du respect et de la solidarité entre filles et garçons en collaboration avec le corps enseignant.
- Stages de pré - formations aux métiers du sport et de l'animation dispensés à parité avec de plus en plus de filles participantes.
- Actions « pieds d'immeubles » promouvant le rugby féminin à Mérignac dans les quartiers de Beaudésert et d'Yser Pont de Madame (motricité, match...).
- Journée sur l'égalité femmes/hommes dans le prolongement de la journée internationale des droits des femmes avec le nouveau programme "score de parité".
- Santé au féminin : création d'une section sport santé « RUBIES » en partenariat notamment avec l'hôpital Bergonié.



> Le SAM

Sur ses environ 7 200 affiliés, le club compte un effectif à parité. Les instances dirigeantes reproduisent ce modèle. Deux sections sportives sont entièrement féminines : la gym volontaire féminine (GVF) et hockey sur gazon.

Durant le confinement l'association a résisté en ouvrant ses cours au maximum à l'extérieur par tous les temps ce qui n'a pas manqué de redonner une nouvelle dynamique aux adhérentes.



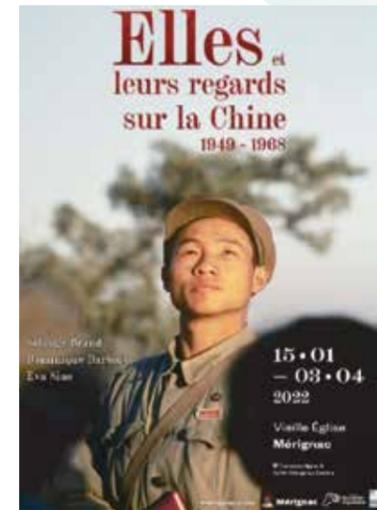
● La culture :

des actions de sensibilisation sur la place des femmes dans le monde à Mérignac



> Arts Visuels

La Direction de la culture et sa mission Arts Visuels ont mis à l'honneur en 2021/2022 des parcours de femmes, photographes et commissaires d'exposition ce qui renforce ainsi la visibilité de la création photographique et des acteurs qui la composent. La mission Arts Visuels met également l'accent sur le soutien à la création dans un domaine déjà précarisé et sévèrement touché par la crise sanitaire.



2 expositions à la Vieille Église ont mis à l'honneur des trajectoires de femmes :

« *Elles et leurs regards sur la Chine 1949-1968* » par Solange BRAND, Dominique DARBOIS et Eva SIAO. Ces trois femmes occidentales ont découvert, regardé, photographié la Chine à des moments historiques que traversaient le pays et sa capitale, Pékin, pays alors coupé du monde et sans images. Françoise DENOYELLE, historienne de la photographie accompagnée par Solange BRAND étaient les commissaires de l'exposition. Mérignac Photo 2022 – Histoires particulières. A l'invitation de la ville de Mérignac, l'Agence VU' présente les expositions de huit femmes photographes aux écritures et approches singulières, offrant un aperçu de la diversité des regards qui composent l'Agence depuis plus de 35 ans.

Elles racontent des territoires, saisissent la poésie du quotidien, donnent libre cours à leur esprit d'invention, s'engagent aux côtés des plus fragiles. Chacune d'elle livre ici une histoire particulière. Magali LAMBERT, l'une des photographes exposées, a été en résidence de création sur le territoire de décembre 2021 à avril 2022. Elle a également animé un atelier avec deux classes de Mérignac dans le cadre du projet de classe transplantée photographie.

> Médiathèque

Michel Sainte-Marie

La médiathèque Michel Sainte-Marie a accueilli le travail d'autrices valorisant la condition féminine :

Des rencontres privilégiées ont eu lieu avec des auteures ainsi que des animations notamment avec Elisabeth Brami.

Des sélections d'ouvrages ont été proposés au public.



● La santé :

des actions de prévention pour les femmes à Mérignac

> « Paroles de femmes » :

Cette action expérimentale, a été pensée en première intention à destination des femmes d'origine Européenne roms Bulgare. Elle a été menée au cours de l'année 2021 avec le Relais des Solidarités. L'enjeu de cette action était d'agir auprès de ces femmes vivant dans des conditions précaires afin de leur permettre :

- De prendre conscience de leurs besoins dans le domaine de la santé et de l'hygiène féminine ; et d'en exprimer une demande,
- De favoriser une action facteur d'insertion sociale et de bien-être.

Ce programme s'est décliné en 4 phases :

- 1^{er} module : rencontre, création de lien avec les femmes.
- 2nd module : Mise en place de groupes de paroles : alimentation, prise de poids, santé sexuelle.
- 3^{ème} module : Mise en place d'une action autour de l'alimentation (animation d'ateliers cuisine sur site avec la présence d'une diététicienne, petit déjeuner équilibré, préparation de repas complets, équilibrés à partir des colis fournis par les associations caritatives du Relais des Solidarités°)

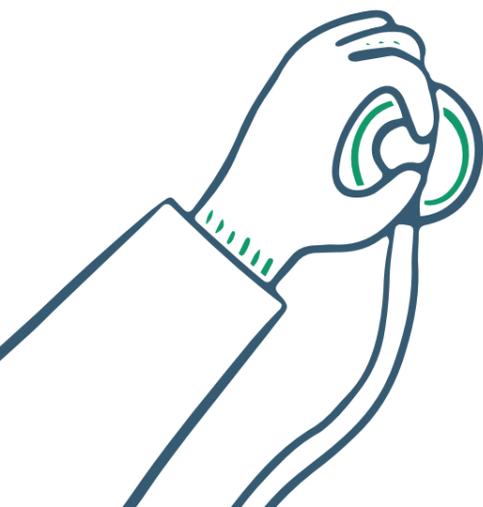
Ce module a donné lieu à la rédaction d'un livret de cuisine destiné aux personnes, aux professionnels et aux associations.

- 4^{ème} module : Mise en place d'une action d'information autour de l'accès à la santé féminine.

En partenariat avec Médecin du Monde et le CACIS qui dans le cadre de sa mission a déjà déployé dans d'autres villes de la Métropole une action de prévention en Santé Sexuelle et Reproductive auprès des femmes Roms Bulgare.

L'association AMI (psychologue, spécialisés dans l'interculturalité) a accompagné le C.C.A.S tout au long de ce projet, puis en fonction des modules le CCAS a fait appel à divers partenaires dont un diététicien, la banque alimentaire, Médecin du Monde, et le CACIS.

> « L'autre institut » s'est dédié en 2021, à la socio esthétique pour les femmes très précaires. C'est un apprentissage de la sociabilisation, de la régularité du soin de soi et du contact qui s'est tenu au relai des solidarités et sur l'épicerie sociale les en mai, en juin et en décembre 4 en décembre.



Déplacements à Mérignac et sur la Métropole : Veille sur les discriminations, le harcèlement et le sexisme de rue.

La campagne d'affichage désormais bi - annuelle de TBM vise à sensibiliser les passagers des transports en commun aux problématiques de discrimination et de harcèlement dans les transports en commun.



● L'économie, l'emploi à Mérignac :

l'égalité femmes/hommes comme vecteur d'insertion et de développement

La lutte contre les discriminations et pour l'égalité dans le domaine de l'emploi est une thématique du Plan Local de Lutte contre les Discriminations (PLCD) de la ville de Mérignac

● Relations avec les entreprises

La sensibilisation des entreprises mérignacaises à la promotion de la Diversité et à l'Egalité Professionnelle est un enjeu majeur. Ainsi, les entreprises mérignacaises rencontrées sont sensibilisées dans le cadre de leurs projets de recrutement à l'égalité professionnelle et plus largement, à des pratiques de recrutement plus responsables et inclusives.

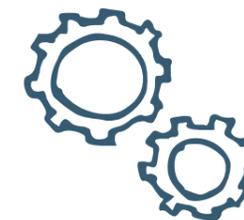
En 2021, la Ville de Mérignac et ses partenaires de l'emploi (*pôle emploi, l'ADSI, mission locale, le club des entreprises de Mérignac.*) ont également développé :

> Une approche de recrutement inclusive

Une approche de recrutement sans CV a été réinitiée. L'objectif était de permettre aux entreprises de découvrir la personnalité et les compétences des candidates autrement qu'à travers un CV, et de donner ainsi une chance à toutes les candidates de pouvoir se démarquer lors des entretiens quel que soit leurs parcours antérieurs et leurs situations actuelles.

> L'organisation des recrutements pour les femmes éloignées de l'emploi

A l'occasion de la journée de la femme, le 8 mars, l'association Activ'Action s'est associée à Mérignac Handball, Lidl France et la Ville de Mérignac pour la première édition « Joue la collectif » dans le cadre de l'appel à projets « Hand pour Elles » de la Fédération française de Handball ! Le projet consistait à accueillir un groupe de 9 femmes de Beaudésert en phase de projet de retour à l'emploi, suivies par l'AFEPT, Activ'Action et l'Adora au travers d'une session découverte de la pratique du handball, en présence de deux joueuses professionnelles ! Après cette initiation, des échanges ont eu lieu autour de l'importance du collectif dans le sport et en entreprise avec un représentant de Lidl.



► Les actions en faveur de l'insertion professionnelle des femmes à Mérignac

La mise en œuvre de l'opération « **Accompagnement Renforcé pour l'accès à l'emploi et à la formation Ville de Mérignac** » a visé en 2021 à proposer une offre de service adaptée aux besoins des demandeurs d'emploi les plus vulnérables au sein d'un territoire économique relativement favorisé. L'objectif de l'action est d'assurer l'accompagnement renforcé du public du PLIE Technowest vers une reprise d'emploi durable au travers d'un parcours d'insertion cohérent et structuré, en conformité avec le protocole d'accord du PLIE.



23 « nouvelles entrées » ont été réalisées sur l'année 2021, soit 60% dont 16 femmes (70,83%) et 7 hommes (29,17 %)

- 54 personnes accompagnées (soit 64,3%) étaient bénéficiaires des minimas sociaux dont 50 personnes au RSA (soit 57,4%) et 5 en minimas sociaux hors RSA (soit 5,7%), dont 36 femmes.
- 21 personnes accompagnées (soit 24,1%) étaient sans activité inscrites à Pôle Emploi dont 16 femmes.
- 10 personnes accompagnées (soit 11,5%) étaient entrées sur une demande de dérogation dont 7 femmes.
- 1 personne accompagnée (soit 1,1%) était sans activité non inscrite à Pôle Emploi dont 1 femme.

64 personnes étaient âgées de 26 à 44 ans dont 47 femmes, 21 entre 45 et 59 ans dont 13 femmes, 2 avaient plus de 60 ans dont 0 femme

• Niveau de diplôme :

- 32 personnes avaient un niveau 9 - Diplôme étranger sans équivalence en France dont 23 femmes.
- 1 personne avec un niveau 1 - Aucun diplôme - Maîtrise des savoirs de base dont 1 femme.
- 8 personnes avec un niveau 2 - Aucun diplôme - Capacité à effectuer des activités simples et à résoudre des problèmes courants à l'aide de règles et d'outils simples en mobilisant des savoir-faire professionnels dans un contexte structuré. Dont 5 femmes.
- 17 personnes avec un niveau 3 - Aucun diplôme ou CAP/BEP dont 12 femmes.
- 14 personnes avec un niveau 4 - BAC dont 11 femmes.
- 7 personnes avec un niveau 5 - Bac+2 - DEUG, BTS, DUT, DEUST dont 3 femmes
- 5 personnes avec un niveau 6 - Bac+3 ou Bac+4 - Licence, licence professionnelle, maîtrise, master 1 dont 3 femmes.
- 2 personnes avec un niveau 7 - Bac+5 - Master, diplôme d'études approfondies, diplôme d'études supérieures spécialisées, diplôme d'ingénieur dont 2 femmes.

• Lieu d'habitation

10 personnes étaient issues des quartiers de Beaudésert et Yser Pont de Madame, dont 9 femmes.

► Les marchés publics : Insertion et respect de l'égalité femmes/hommes

Les services métropolitains et en particulier ceux du pôle territorial ouest sont très attentifs au sujet de la lutte contre les discriminations et de l'égalité femmes/hommes dans les marchés publics.

Sur le Pôle Territorial Ouest de la Métropole Bordelaise (PTO), sur les marchés de prestations intellectuelles, les jurys de concours par exemple veillent aujourd'hui à respecter la règle de la parité femmes/hommes. Lors des délégations de service public (DSP) le PTO est aussi très vigilant au sujet.

Exemple : bilan annuel marchés d'insertion/marché réservé Ville de Mérignac au 31 mars 2022

La Ville de Mérignac entretient des relations partenariales avec l'association « Mérignac Association Service (MAS) à travers deux marchés d'insertion et de qualification qui permettent la mise en œuvre de près de 25.000 heures d'insertion pour un montant annuel global d'environ 500K€ :

- Le marché de nettoyage des bâtiments communaux et de remplacement des agents dans les écoles (en co-traitance avec Insert'Net, Entreprise d'insertion).
- Sur le marché de nettoyage des bâtiments communaux, entre octobre 2021 et mars 2022, l'association a suivi 41 personnes dont 25 femmes (61%)
- Pour le remplacement des agents dans les écoles, 50 candidats ont été suivis dont 35 femmes (70%).

● En route vers l'emploi :

l'avenir est à l'égalité femme/homme..



► Les volontaires en service civique à la mairie de Mérignac

Enfin en termes de Cohésion Sociale, le service action territoriale et insertion professionnelle de la direction de la cohésion sociale coordonne l'accueil de volontaires en service civique au sein des services de la Ville. Cette année, le taux de filles en service civique était de 60%. Lors de la sélection des volontaires une attention particulière sera portée sur la diversité des profils garçons / filles.

► Les Comités Locaux Ecole-Entreprise (CLEE) – promotion de la féminisation des métiers dès le plus jeune âge. Un levier de développement de la relation école/entreprise

Créés par le Ministère de l'Éducation Nationale, de la Jeunesse et des Sports en 2016, les Comités Locaux Ecole-Entreprise (CLEE) visent à développer les liens entre les représentants institutionnels, les entreprises et les établissements scolaires du secondaire (collèges et lycées). Les CLEE développent des actions destinées à faciliter les démarches d'orientation des jeunes et à préparer leur intégration dans le monde du travail.

La coanimation est assurée par un représentant du monde économique et du monde scolaire. A Mérignac, la mission du Développement Economique s'investit également fortement dans l'animation de ce dispositif.

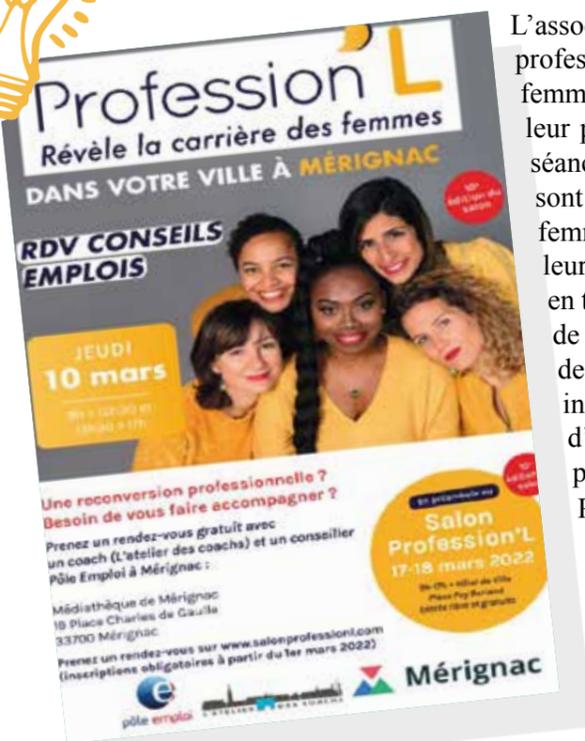


En 2021/2022, le CLEE mérignacais s'est mobilisé pour organiser trois éditions d'Objectifs Vocations », un dispositif permettant aux collégiens mérignacais de visiter des entreprises du territoire et de rencontrer des professionnels. Une occasion pour eux d'échanger et d'en savoir plus sur les métiers qui recrutent sur le territoire.

Au travers de ces visites, le CLEE mérignacais veille à assurer une représentation mixte de chaque métier, particulièrement dans les secteurs sujets aux préjugés (BTP, industrie, petite enfance, etc.).

► Le salon profession'L

L'association Profession'L organise chaque année le salon profession'L. Il s'agit d'un événement à destination des femmes en reconversion professionnelle afin de sécuriser leur parcours professionnel. Des conférences pratiques, des séances plénières, ainsi que des rendez-vous personnalisés sont organisés afin de répondre à toutes les questions des femmes en projet de reconversion et/ou souhaitant concilier leur vie professionnelle et vie privée. La Ville de Mérignac, en tant que partenaire de l'événement, a accueilli, en amont de ce salon, des « rendez-vous conseils emplois » au sein de la Médiathèque Centre-Ville. Ces temps d'échanges individualisés ont permis aux Mérignacaises le souhaitant d'avoir des conseils personnalisés sur leur projet de la part d'une coach professionnelle et d'une conseillère Pôle Emploi.



intégrer l'égalité Femmes / Hommes

et la lutte contre les violences faites aux femmes dans tous les axes de la vie locale :

Sur ce sujet sensible de l'égalité entre Mérignacaises et Mérignacais et parfois cruel, le travail développé a été prolongé et intensifié sur l'année 2021 par un renforcement des axes suivants :

- Travailler en transversalité sur tous les axes des politiques municipales afin que Mérignac soit une ville innovante et inclusive. (mise en place de cellules de suivi).
- Coordonner les acteurs notamment associatifs (participer aux cafés associatifs).
- Valoriser et soutenir les actions pour l'égalité, animer des réseaux.
- Lutter collectivement pour l'égalité, contre le sexisme et toute forme de discrimination ou de violences faites aux femmes.
- Promouvoir l'accès des femmes aux droits et travailler contre la fracture numérique.
- Développer le « Point Justice » labellisé à Mérignac en collaboration avec le comité départemental d'accès au droit (CDAD) en accordant une place privilégiée aux droits des femmes et à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.
- Favoriser l'éducation à l'égalité filles/ garçons et au droit en lien avec le projet éducatif de territoire (PEDT).
- Travailler sur des lieux dédiés aux femmes les plus vulnérables.
- Aménager des espaces permettant d'aider les usagères à mieux concilier leur temps de vie et donner des noms de femmes aux lieux publics.
- Veiller à l'application de la réglementation, en particulier dans les relations avec les usagers, mais aussi en matière de commande publique.
- Inscrire la participation de la Ville à des animations territoriales d'envergure métropolitaines, départementales et régionales.
- Communiquer et associer régulièrement les mérignacais et mérignacaises sur la thématique de l'égalité femmes/hommes et de la lutte contre les violences faites aux femmes.



Ville de



Mérignac

60 Av. du Maréchal de Lattre de Tassigny, 33700 Mérignac

merignac.com

Constitutrices : Emmanuelle LAZARINI > Direction de la Cohésion Sociale et Territoriale - Attachée Egalité. Marie PERNIQUOSKI > Direction des Ressources Humaines - Responsable de centre pilotage, postes et effectifs.

Photos de couverture : Karen Grandjean, Directrice du Multi accueil Au Fil de l'eau et Théo Hugnit, Educateur de Jeunes Enfants. Policières municipales. Le projet « Cour des égalités », lauréat du concours du CIDFF, coordonné par Christelle Lavoué et Kévin Fruquière, animateurs. Journée internationale des droits des femmes à la Médiathèque.