



Rapport 2024

de la Ville et du CCAS

de Mérignac

sur l'égalité entre

les femmes et les hommes

Édito



Marie Récalde

Conseillère municipale

(Adjointe au maire déléguée
à l'égalité femmes/hommes jusqu'en juillet 2023)



Samira El Khadir

Conseillère municipale déléguée à la vie
scolaire et périscolaire et
à l'égalité femmes/hommes



Gérard Serviès

Adjoint au maire délégué aux ressources
humaines et à l'administration générale

Cette année, notre rapport est le reflet des efforts de tous les services municipaux en faveur de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Cette synthèse nous permet de constater le chemin parcouru et de guider nos projets. Le combat pour l'égalité entre les femmes et les hommes et contre toutes formes de discriminations reste d'actualité.

En 2023, les objectifs de protection des agents ont été réaffirmés et l'accompagnement des Mérignacaises et des Mérignacais a été renforcé.

Pour les agents de Mérignac, le dispositif de signalement des actes de violence, de harcèlement et de discrimination a bien fonctionné au Point Justice.

L'ouverture de la Maison des femmes le 25 novembre, à l'occasion de la journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes, a concrétisé notre engagement contre les violences sexistes et sexuelles.

Une nouvelle dynamique d'action a été impulsée à Mérignac. L'ensemble des effectifs de la police municipale a été formé à ces questions. De nouvelles places d'hébergement ont été créées pour les victimes.

En lien avec le Point Justice, la mission égalité du pôle territoires et vie locale et le CCAS se sont mobilisés pour apporter des solutions concrètes aux victimes. Le dispositif « Demandez Angela » a mobilisé plusieurs professionnels et créé de nouvelles solidarités et une prise de conscience dans notre ville.

Merci à toutes et à tous pour votre implication.

Principaux engagements de la charte européenne pour l'égalité femmes-hommes dans la vie locale

Responsabilité démocratique rôle du politique

Promouvoir l'égalité femmes-hommes dans l'exercice de la responsabilité politique et civile, favoriser l'égal accès à l'information et à la concertation, développer des partenariats et rendre compte des progrès, lutter contre les stéréotypes sexistes, en particulier dans la communication de l'institution.

Cadre général pour l'égalité

Travailler les questions d'égalité femmes-hommes et de discriminations, mettre en place une analyse sexuée des politiques publiques de leur conception à leur évaluation.

Le rôle de l'employeur

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 développement du dialogue social.

Fourniture de biens et services

Promouvoir la prise en compte de l'égalité femmes-hommes auprès de ses fournisseurs de biens et de services, dans le cadre des marchés publics 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, les services sociaux, la petite enfance, les soins aux personnes dépendantes, l'insertion, le logement, la culture, les sports et loisirs, la sécurité etc.

Planning et développement durable

Promouvoir l'égalité dans le développement durable, l'aménagement urbain, la mobilité, le transport, le développement économique, l'environnement.

Jumelage et coopération internationale

Encourager la participation égale des femmes et des hommes aux activités de jumelage et de coopération décentralisée.

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 créant l'obligation pour les collectivités locales de réaliser un état des lieux des politiques menées sur cette thématique. Le décret n°2015-761 du 24 juin 2015 en précise le contenu, divisé en deux parties :

1. Une photographie de l'année écoulée en matière d'égalité professionnelle femmes/hommes dans le champ des ressources humaines de la Ville et du CCAS.
2. Une synthèse des politiques municipales menées en faveur de la cohésion sociale et de l'égalité entre les femmes et les hommes à Mérignac.

Depuis 2015, cette démarche annuelle fait l'objet d'une présentation en Comité social territorial, en amont du Conseil municipal délibérant sur le débat d'orientations budgétaires.

Afin de disposer d'une cohérence de données pour les différents indicateurs utiles à la gestion des ressources humaines de la collectivité, ce document a pour période d'observation l'année civile 2023, au même titre que les données du rapport social unique.

Enfin, pour assurer 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 de la mission « Egalité » de la Ville de Mérignac.

Partie 1

La gestion des ressources humaines de la collectivité en matière d'égalité professionnelle

- p. 6 1 ◦ La répartition des effectifs
- p. 10 2 ◦ Les emplois fonctionnels et les postes de direction
- p. 11 3 ◦ Recrutements et départs sur postes permanents
- p. 13 4 ◦ Le déroulement de carrière
- p. 14 5 ◦ Le temps de travail
- p. 18 6 ◦ La rémunération
- p. 19 7 ◦ La santé au travail
- p. 21 8 ◦ La formation
- p. 23 9 ◦ Les instances paritaires

- p. 24 Synthèse

Partie 2

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

- p. 28 1 ◦ Données statistiques
- p. 31 2 ◦ L'égalité, une priorité transversale
- p. 37 3 ◦ Les actions intégrées des services municipaux pour l'égalité femmes/hommes

- p. 43 Synthèse



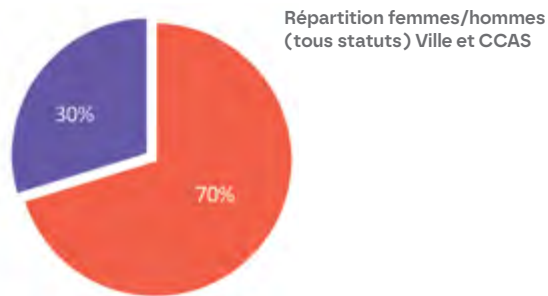
Partie 1

**La gestion
des ressources humaines
de la collectivité en matière
d'égalité professionnelle**

1. La répartition des effectifs

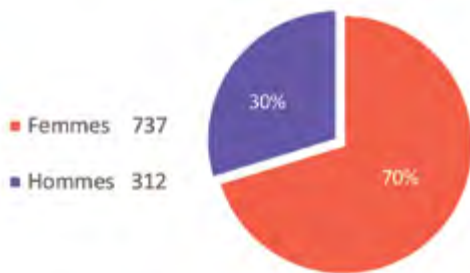
Sur l'effectif global

Au 31 décembre 2023, la Ville de Mérignac affiche un effectif global de 1 425 agents (+ 2,23%). On recense 1001 femmes pour 424 hommes.

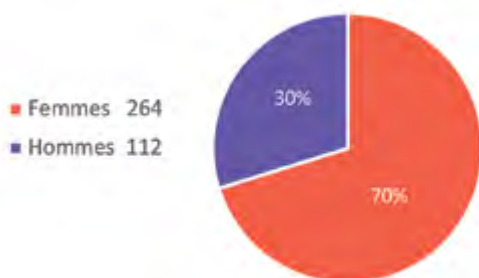


Répartition des effectifs par statut (1 425 agents)

Effectif fonctionnaires



Effectif contractuels emplois permanents et non permanents

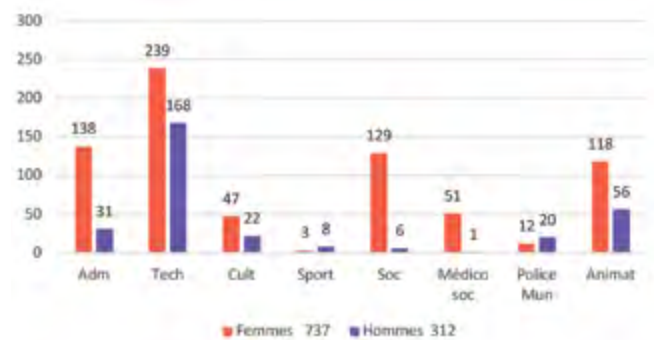


Mérignac reste inscrite dans le schéma classique d'une fonction publique majoritairement féminisée, avec un taux de 70% de femmes*. Mérignac affiche une représentation femmes / hommes inégale sur l'effectif global des agents de la collectivité.

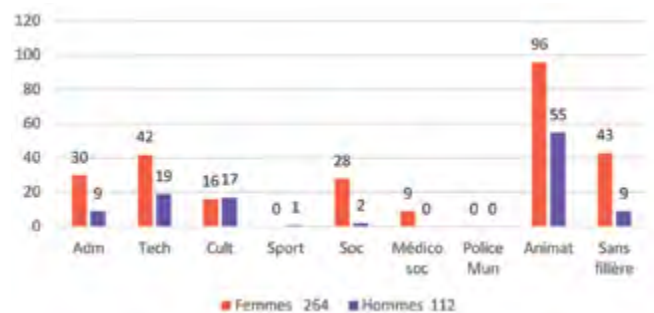
Répartition des effectifs par filière

Qu'il s'agisse d'un effectif fonctionnaire ou contractuel, on note une équivalence de répartition par genre au sein des filières.

Nombre de fonctionnaires par filière



Nombre de contractuels par filière emplois permanents et non permanents

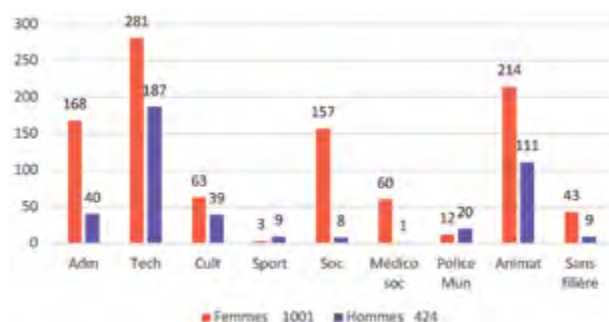


*Ce taux de féminisation reste supérieur à la moyenne nationale qui est de 61% dans la fonction publique territoriale, de 57% dans la fonction publique d'État et de 78% dans la fonction publique hospitalière

*Source : direction générale de l'administration et de la fonction publique – édition 2023 rapport annuel sur l'état de la fonction publique – politiques et pratiques de ressources humaines – faits et chiffres 2022.

On observe une répartition inégale des femmes et des hommes selon les filières dans la fonction publique territoriale.

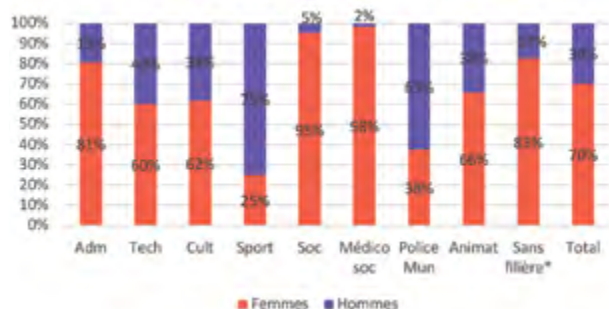
Répartition de l'effectif global par filière tous statuts



On note à Mérignac :

- une sur représentation des femmes dans la filière administrative (81%)
- une sous-représentation des femmes dans les filières sportive et de police municipale (25 à 37%)
- une représentativité plus équilibrée dans les filières technique, culturelle et de l'animation (60 à 66%).

Répartition de l'effectif global par filière et par genre, tous statuts



Les filières sociales et médico-sociales restent les plus représentatives de la tendance générale et où la part des femmes est prédominante (95% et 98%). Seuls 9 agents masculins relèvent de ces filières.

Ces taux s'expliquent par les métiers du CCAS qui relèvent principalement de fonctions d'aide et de soins à domicile, d'agent polyvalent en restauration et entretien, particulièrement investis par les femmes.

Répartition des effectifs par pôle

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

Taux de féminisation par pôle



Ce facteur est prédominant sur trois secteurs d'activité :

- l'action de prévention et de développement social dotée d'un effectif de 139 agents dont 82 d'entre eux (59%) relèvent des seules filières sociale et médico-sociale. Le CCAS affiche un taux de féminisation de 90%
- l'activité éducative et liée au développement de l'enfant globalisant un effectif de 568 agents, le pôle âges de la vie, qui regroupe les services de l'éducation, l'enfance, petite enfance et jeunesse, affiche un taux de féminisation de 85% (fonctions d'ATSEM, agent d'entretien et de restauration, auxiliaire de puériculture, éducateur jeunes enfants, animateur)
- la direction et coordination générale des services est composée de 23 agents, la Direction générale affiche un taux de féminisation de 70% (fonctions de pilotage, d'orientation stratégique, gestion de projet).

*Sans filière : Agents sur emplois non permanents : collaborateur cabinet, assistante maternelle, contrat de projet, contrat aidé, apprenti, accroissement temporaire et saisonnier, cumul d'emplois.

Répartition des effectifs par catégorie

Déterminée par le niveau de recrutement et les fonctions exercées, la catégorie positionne l'agent dans la hiérarchie et conditionne sa grille indiciaire.

Taux de féminisation par catégorie Ville et CCAS : effectif 1 425 agents

Catégorie A (131 agents) 73%

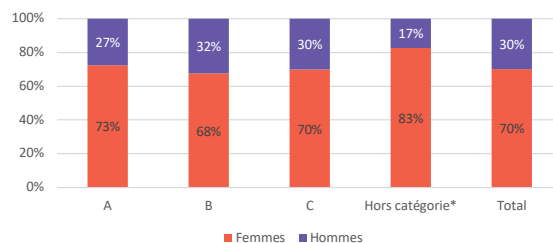
Catégorie B (216 agents) 68%

Catégorie C (1026 agents) 70%

Hors catégorie (52 agents) 83%

L'effectif féminin est très majoritaire au sein des 3 catégories. Un taux de féminisation supérieur au taux national des 3 versants de la fonction publique* où les femmes sont respectivement représentées à 67% et 64% en catégories A et C et relativement moins présentes en catégorie B avec 52%.

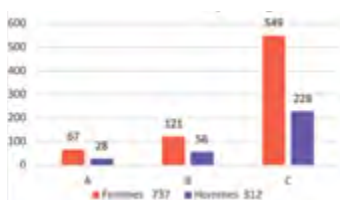
Répartition fonctionnaires et contractuels par catégorie et par genre



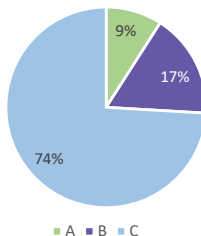
Des postes sur emplois non permanents pourvus à 68% par des femmes :

Sur l'effectif non classifiable par catégorie, 42% d'entre elles sont des assistantes maternelles, 31% des apprenties.

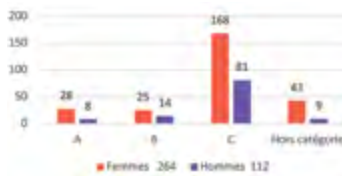
Nombre de fonctionnaires par catégorie



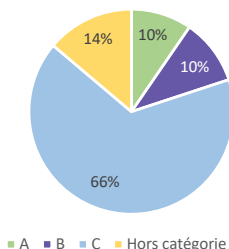
Classification des fonctionnaires par catégorie



Nombre de contractuels par catégorie emplois permanents et non permanents



Classification des contractuels par catégorie



Les taux observés dans les catégories A d'encadrement supérieur et B d'encadrement intermédiaire permettent de constater que les femmes peuvent accéder à Mérignac à des postes à responsabilité.

*Source : direction générale de l'administration et de la fonction publique – édition 2023 rapport annuel sur l'état de la fonction publique – politiques et pratiques de ressources humaines – faits et chiffres 2022

Pyramide des âges (effectif permanent)

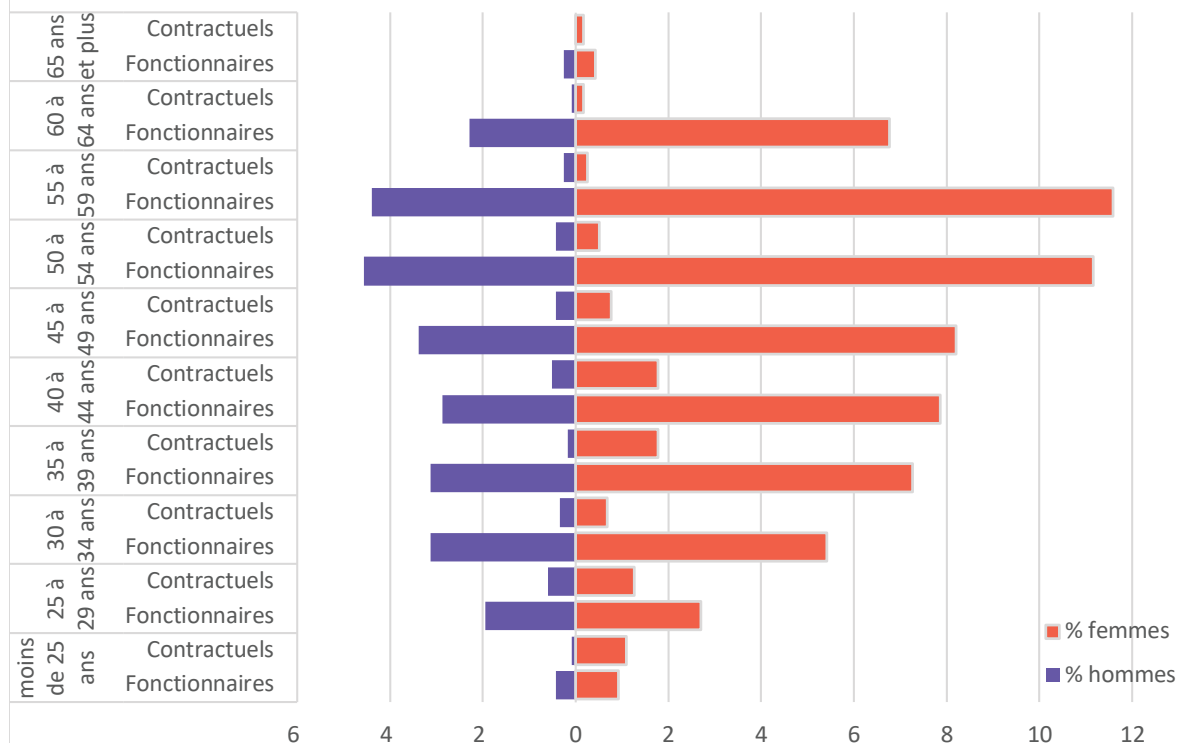
La structure par tranche d'âge révèle un vieillissement significatif des agents fonctionnaires, particulièrement marqué pour les femmes.

Sur un effectif de 1 049 fonctionnaires, 34% d'entre elles sont âgées de 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 femmes de 55 à 59 ans et plus) de 222 agents fonctionnaires, soit 21% de l'effectif. A contrario, la structure par tranche d'âge des 134 agents contractuels sur emplois permanents laisse paraître un effectif relativement jeune. Seul 10% des femmes se situent dans la tranche d'âge des 50 ans et plus.

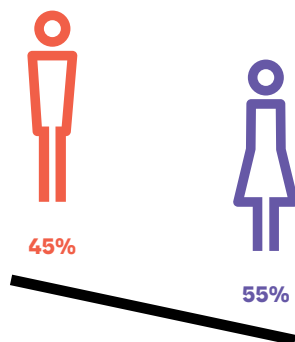
Pyramide des âges tous statuts confondus exprimé en %



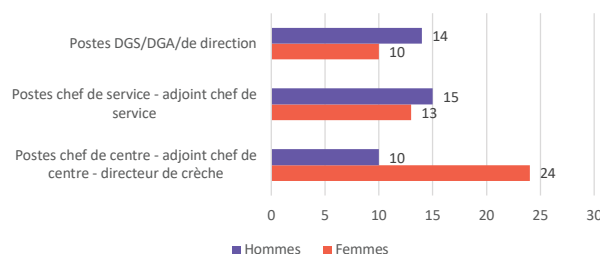
2. Les emplois fonctionnels et postes de direction

Les emplois fonctionnels sont des emplois permanents de direction (catégorie A), administratifs et techniques, 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/directrice général-e des services et directeurs/directrices généraux/ales adjoint-es.

Au 31 décembre 2023 les postes à responsabilité au sein de la collectivité sont occupés à 55% par des femmes, **un taux nettement supérieur au taux national de 37%***.

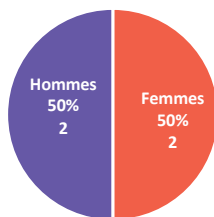


Focus sur la répartition des postes de direction

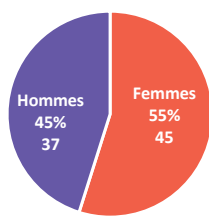


- > 71 % des femmes sur l'encadrement de centres et directions de crèche.
- > 46 % sur l'encadrement de services (52% en 2022).
- > 42% sur les emplois fonctionnels et de direction (38% en 2022).
- > une parité maintenue sur les emplois fonctionnels au 31 décembre 2023 : une DGS et une DGA

Emplois fonctionnels



Postes de direction/encadrement



*Source : direction générale de l'administration et de la fonction publique – édition 2023 rapport annuel sur l'état de la fonction publique – politiques et pratiques de ressources humaines – faits et chiffres 2022

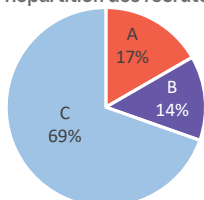
3. Recrutements et départs sur postes permanents

Une poursuite sur 2023 des plans de titularisation engagés par la collectivité

Dans ses recrutements, la Ville veille à l'intégration et à l'amélioration des conditions d'emplois d'agents jusque-là contractuels.

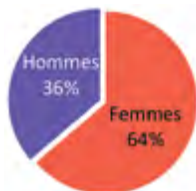
102 recrutements sur postes permanents ont été opérés en 2023 (contre 123 en 2022). 43% d'entre eux répondent à des mises en stage.

Répartition des recrutements par catégorie



Le profil de recrutement dans la collectivité reste à l'image de la structure de ses effectifs. Ainsi sur l'année, 70% des recrutements concernent des emplois de catégorie C.

Répartition des recrutements par genre



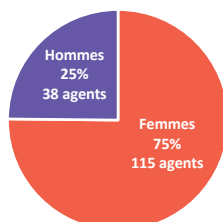
Le pôle âges de la vie reste le principal employeur : 59 personnes recrutées (78 en 2022), soit 58% du volume des recrutements de la commune (64% en 2022), répartis en 64% de femmes et 36% d'hommes (contre 23% d'hommes en 2022).

L'augmentation des effectifs au sein de la direction de l'enfance et de l'éducation se compose à 39% de recrutements et 61% de mises en stage, sur des postes vacants de catégorie C, essentiellement au motif de retraite, mutation et mobilité interne d'agents, mais aussi sur des créations de postes dans le cadre d'un plan pluriannuel de déprécarisation d'agents sous statut de contractuels parmi les filières technique et d'animation sur des fonctions d'agent d'entretien et de restauration et d'animateur temps péri et extra-scolaire.

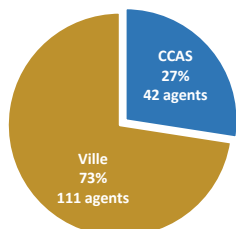
Pôles <i>Directions/Services</i>	RECRUTEMENTS		MISES EN STAGE	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Cabinet du maire	1	4	0	0
<i>Cabinet</i>	0	2	0	0
<i>Communication</i>	1	1	0	0
<i>Développement</i>	0	1	0	0
Pôle âges de la vie	20	3	30	6
<i>Enfance et Education</i>	8	1	16	4
<i>Petite enfance</i>	1	0	1	0
<i>Action solidaire et sociale</i>	1	0	0	0
<i>Direction administrative et financière</i>	2	0	0	0
<i>Jeunesse réussite éducative parentalité</i>	0	0	1	1
<i>CCAS</i>	8	2	12	1
Pôle Cadre de Vie	4	13	0	1
<i>Coordination administrative et financière</i>	1	0	0	0
<i>Patrimoine</i>	0	2	0	0
<i>Proximité tranquillité et espace public</i>	2	11	0	0
<i>Relation à l'usager et citoyenneté</i>	1	0	0	1
Pôle Territoires vie locale	7	6	3	4
<i>Cohésion sociale et territoriale</i>	2	1	1	0
<i>Sports</i>	1	3	2	4
<i>Culture</i>	4	2	0	0
Total recrutements	32	26	33	11

Une stabilité des départs d'agents en 2023

Départs sur emplois permanents

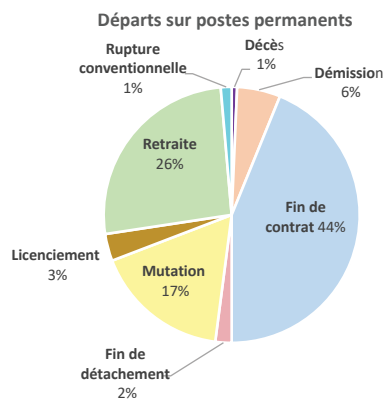


Départs par entité juridique

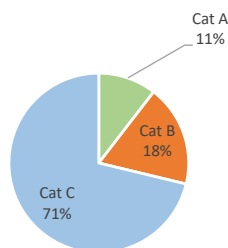


153 départs sur postes permanents ont été opérés en 2023 (contre 86 en 2022). Ils concernent pour le plus grand nombre les effectifs Ville.

Départs sur postes permanents



Répartition par catégorie

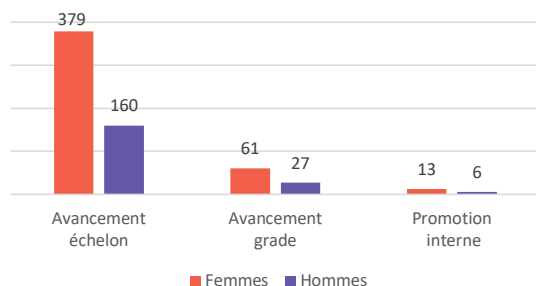


Départs sur postes permanents

Départs sur postes permanents			
	Hommes	Femmes	Total
Décès	0	1	1
Démission	1	7	8
Fin de contrat	20	44	64
Fin de détachement	0	3	3
Mutation	5	20	25
Licenciement	2	3	5
Retraite	7	31	38
Rupture conventionnelle	2	0	2
Agent contractuel nommé stagiaire	1	6	7
Total sur la période	38	115	153

Les femmes restent notablement concernées puisqu'elles représentent 75% de l'effectif sortant (73% en 2022). Les motifs retraite et mutation sont mis en évidence. Le premier correspond à une tranche d'âge (60 ans et plus), le second à une démarche individuelle.

4. Déroulement de carrière



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.

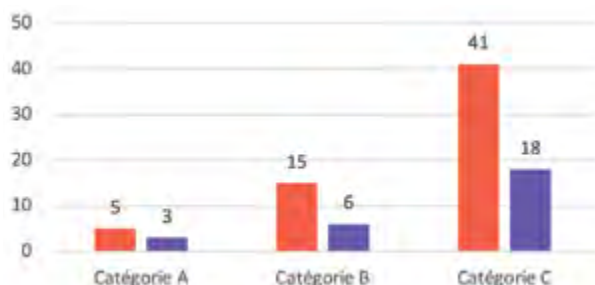
Déroulement de carrière fonctionnaires

51% des femmes et 51% des hommes en ont été bénéficiaires sur 2023 (contre respectivement 51% et 47% en 2022).

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 :

- stables pour les catégories A (6 en 2022)
- très fortement augmentés pour les catégories B (6 en 2022)
- abaissés de près d'un tiers pour les catégories C (83 en 2022)

Des avancements de grade en diminution en 2023 de 14% pour les femmes contre une augmentation proche des 13% pour leurs homologues masculins.

Promotion interne

Mode dérogatoire d'accès à un nouveau cadre d'emplois, 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).

Des promotions internes quasi stables en 2023 : au nombre de 19 (contre 15 en 2022) réparties entre femmes et hommes (respectivement 13 et 6).

Écart taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes (décret n° 2024-801 du 13/07/2024)

118 agents promouvables à l'avancement de grade contre 185 en 2022.

Un taux de promus sur promouvables de l'ordre de 51,7% (61 agents promus) contre 51,4% en 2022 (95 agents promus).

5,8% des agents fonctionnaires (contre 9,3% en 2022) ont bénéficié d'un avancement de grade.

1,3% ont bénéficié d'une promotion interne (14 agents promus sur 653 promouvables).

Le taux de femmes promus à l'avancement de grade est de 54% (46 femmes pour 85 promouvables).

Le taux d'hommes promus est de 46% (15 hommes pour 33 promouvables).

Sur 2022, ces taux étaient respectivement de 51,5% chez les femmes contre 51% chez les hommes.

Le taux de femmes ayant bénéficié d'une promotion interne est de 1,1%

(5 femmes pour 452 promouvables).

Le taux d'hommes est de 4,48%

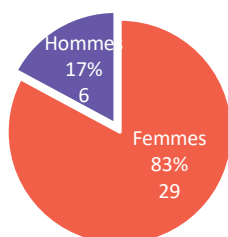
(9 hommes sur 201 promouvables).

5. Le temps de travail

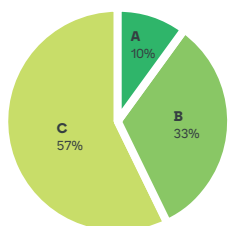
Temps non complet ou incomplet

Il est une caractéristique de l'emploi occupé. Cette caractéristique est déterminée dès le recrutement et correspond aux besoins de service de la collectivité. Il ne s'agit pas d'une modalité choisie par l'agent.

Répartition effectif dans les temps non complets



Répartition par catégorie



35 agents sur emplois permanents exercent à temps non complet, soit 3% de l'effectif permanent de la collectivité (effectif permanent de 1 183 agents).

83% de ces temps non complets concernent des femmes, dont 57% relevant de la catégorie C.

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.

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

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

En 2023, on enregistre :

> une moindre augmentation du volume des temps partiels attribués : +7% (59 bénéficiaires contre 55 en 2022)

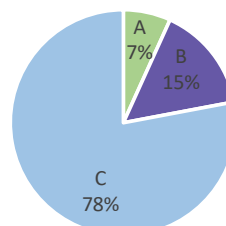
> ils touchent à 92% l'effectif féminin fonctionnaire : 54 agents

> 37 ont été accordés sur autorisation (dont 35 en faveur des femmes)

> 22 ont été accordés de droit (dont 19 en faveur des femmes)

> des temps partiels en diminution de 25 et 33% sur les catégories B et A, en progression de 24% au sein de la catégorie C.

Répartition par catégorie



Au sein de l'effectif féminin, ils se répartissent à :

> 37% sur la tranche d'âge des 30-39 ans

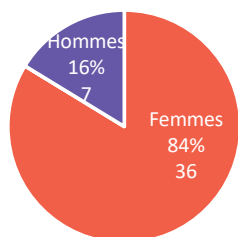
> 33% sur la tranche d'âge des 40-49 ans

> 30% sur la tranche d'âge des 50 ans et plus

Temps partiel thérapeutique

Aménagement temporaire de la durée du travail, il 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.

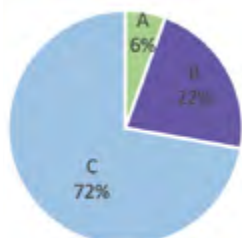
Répartition effectif dans les temps partiels thérapeutiques



Un nombre de temps partiels thérapeutiques augmenté de 30% : 43 agents bénéficiaires (contre 33 en 2022), à 98% d'agents titulaires pour 2% d'agents contractuels sur emplois permanents.

Ils sont dans leur globalité attribués après maladie et affectent à 84% l'effectif féminin, réparti à 72% à la Ville contre 12% au CCAS.

Répartition par catégorie

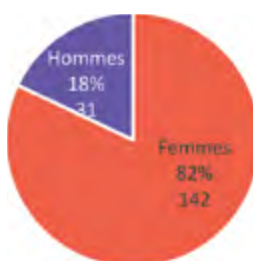


Au sein de l'effectif féminin, ils se répartissent à :
> 22% sur la tranche d'âge des 25-39 ans
> 31% sur la tranche d'âge des 40-49 ans
> 47% sur la tranche d'âge des 50 ans et plus

Télétravail

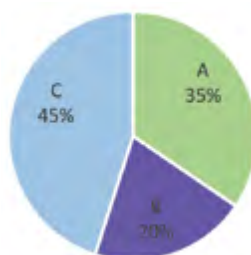
La Loi « Sauvadet » du 12 mars 2012 a reconnu la possibilité pour les fonctionnaires d'exercer leurs fonctions dans le cadre du télétravail selon des modalités d'organisation prédéfinies. La crise sanitaire de 2020 a généralisé ces modes de travail mixtes : en présentiel et en télétravail.

Répartition télétravail par genre



Au sein des effectifs de la Ville de Mérignac, 173 agents sur emplois permanents bénéficient de cette disposition (équivalent à 2022) : 142 agents Ville et 31 agents CCAS. 82% de femmes distinctement réparties sur les 3 catégories hiérarchiques.

Télétravail des femmes par catégorie



Au sein des filières :
> administrative : 61%
> technique : 8%
> culturelle : 2%
> animation : 6%
> sociale et médico-sociale : 24%

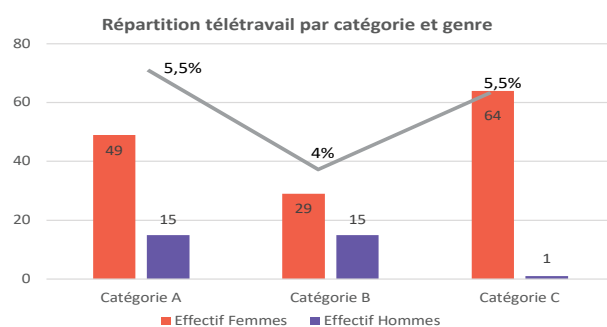
Les 18% d'hommes en télétravail se répartissent respectivement à 48% en catégories A et B et 3% en catégorie C, exerçant leur fonction au sein des filières administrative à 52%, technique à 35%, animation à 10% et sociale et médico-sociale à 3%.

Ramené à l'effectif permanent de 1 183 agents, la disposition du télétravail à Mérignac reste peu déployée :

> 5,5% en catégories A et C

> 4% en catégorie B

Répartition télétravail par catégorie et genre



Absences ou positions statutaires liées à la famille

Positions statutaires	Agents sur emplois permanents	
	Femmes	Hommes
Congé paternité/Accueil enfant..	1	6
Congé maternité	20	0
Congé parental	2	1
Disponibilité sur demande	13	3
Congé enfant malade	273	93

Les congés liés à la famille sont plus fréquemment sollicités par les femmes.

75% d'entre elles ont eu recours aux autorisations d'absence pour enfant malade (69% en 2022).

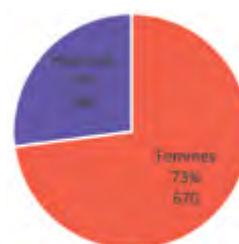
Les congés liés à la venue d'un enfant sont équivalents à 2022 ; 78% de ces derniers sont pris par des femmes.

Le Compte Épargne Temps (CET)

Il 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	670	248	918
Catégorie A	71	30	101
Catégorie B	109	48	157
Catégorie C	490	170	660
Nombre de jours accumulés au 31/12/2023 dont	9 581	4 586	14 167
Catégorie A	1 436	717	2 153
Catégorie B	1 802	840	2 642
Catégorie C	6 343	3 029	9 372
Nombre de jours utilisés sous forme de congés	151	236	387
Catégorie A	5	3	8
Catégorie B	47	55	102
Catégorie C	99	178	277
Nombre de jours indemnisés	481	318	779
Catégorie A	147	123	270
Catégorie B	81	22	103
Catégorie C	233	173	406

Répartition CET par genre



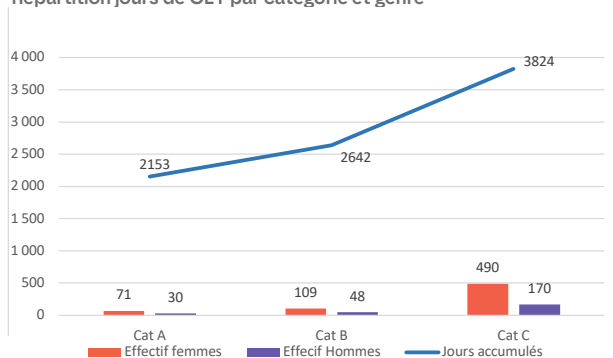
2023 enregistre une augmentation de plus de 10% des CET. Les femmes en détiennent à elles seules 73%.

Elles en restent majoritairement détentrices, quelle que soit la catégorie hiérarchique mais leur épargne moyenne reste légèrement moindre : 14 jours contre 18 pour les hommes.

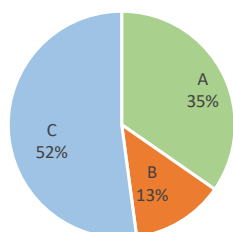


Les femmes de catégorie C (qui représentent 490 agents, soit 53% de l'effectif détenant au 31 décembre 2023 un CET) ont épargné 6343 jours (soit 45% du nombre de jours accumulés à cette même date).

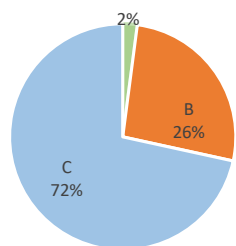
Répartition jours de CET par catégorie et genre



Répartition en indemnisation par catégorie



Répartition de congés par catégorie



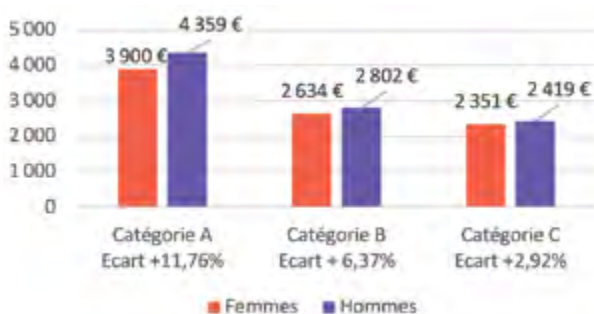
Les femmes ont privilégié sur l'année une utilisation de leur CET à 59% sous forme d'indemnisation (53% en 2022) contre 39% sous forme de congés (76% en 2022). Une tendance cependant inversée par rapport à 2021.

6 ◦ Rémunération

Fonctionnaires

Les femmes gagnent en moyenne 2 961 € par mois contre 3 193 € pour les hommes, soit un écart de 232 €

Rémunération mensuelle brute moyenne des fonctionnaires par catégorie



Le salaire brut moyen pour les fonctionnaires sur la collectivité est de 2 571 €.

Rapporté au salaire des hommes, les femmes perçoivent une rémunération brute mensuelle inférieure de 7,25%.

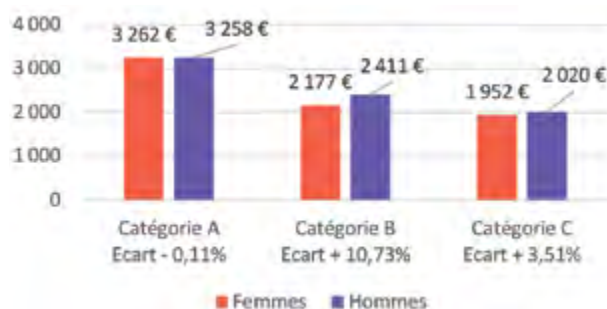
L'écart de rémunération entre femmes et hommes s'explique en partie par :

- la différence de niveau indemnitaire
- le versement d'heures supplémentaires ou complémentaires
- des éléments statutaires reportés dans les primes (NBI)
- des interruptions de carrière ralentissant l'avancement (congé parental)
- le temps de travail (activité exercée à temps non complet, temps partiel).

Contractuels

Les femmes gagnent en moyenne 2 463 € brut par mois contre 2 563 € pour les hommes, soit un écart de 100 €.
Écart moindre à celui relevé chez les agents titulaires.

Rémunération mensuelle brute moyenne des contractuels par catégorie



Le salaire brut moyen pour les contractuels permanents de la collectivité est de 2 347€.

Rapporté au salaire des hommes, les femmes perçoivent une rémunération brute mensuelle inférieure de 3,87%.

Les rémunérations perçues par les contractuels sur postes permanents restent donc inférieures à celles perçues par les fonctionnaires.

Cet état de fait peut se traduire par :

- la quotité de travail : 14% de ces contractuels travaillent à temps non complet, moins de 2% pour les fonctionnaires.
- les emplois occupés par ces agents contractuels relèvent à 58 % de la catégorie C
- la rémunération qui n'évolue pas de manière automatique avec l'ancienneté à la différence de celle des fonctionnaires.

7. Santé au travail

Aménagements de poste

Les équipements ou aménagements de poste pour le maintien dans l'emploi ont progressé de 25% en 2023 : 30 contre 24 en 2022. Ils portent sur de la dotation de matériel adapté ou de l'aide à la personne (langage des signes, transport de personnes) et concernent à 87% des femmes (26 agents pour 4 hommes). Les dépenses prises en charge par le FIPHFP* s'élèvent à 38 156€ (contre 34 315 € en 2022).

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

Enveloppe dédiée à la prévention

Une enveloppe budgétaire en baisse de 11,6% : 167k€ contre 189 k€ en 2022, au titre des dépenses pour l'amélioration des conditions de travail et des interventions en matière de prévention et de sécurité (équipements de protection individuelle, investissements).

Ce sont les services des directions du patrimoine, des sports, de la relation aux usagers qui ont été particulièrement pourvus en équipements :

- gilet correcteur de posture (type Percko)
- exosquelettes

Absentéisme focus effectif féminin sur emplois permanents

Quelle que soit la nature de l'arrêt, l'absentéisme touche l'effectif féminin : 75% à la Ville et 92% au CCAS.

Toute entité confondue, les femmes globalisent 82% du nombre de jours d'absence (52 389 jours) :

- 51% au titre de la maladie ordinaire
- 20% au titre de l'accident de travail (il se décline en accident de service, de trajet, maladie professionnelle)
- 29% au titre du congé longue maladie, longue durée

Absentéisme sur emplois permanents	Agents absents	dont femmes	Jours d'absence	dont femmes	Nombre d'arrêts	dont femmes	Durée moyenne d'arrêt	Taux d'absentéisme
Maladie ordinaire	663	77%	26756	82%	2475	80%	43	9,42%
Accidents de service	59	64%	4059	64%	59	64%	69	1,11%
Accidents de trajet	16	88%	704	89%	16	88%	45	0,27%
Maladie professionnelle	27	78%	6231	88%	27	89%	229	2,34%
Longue maladie, Grave maladie, Longue durée	45	82%	14639	84%	45	82%	333	5,25%
Total	810	77%	52389	82%	2622	80%	69	18,39%

Agents accidentés



Jours d'arrêt



76 agents femmes accidentées en 2023 à hauteur de 8 721 jours dont 30% au seul titre de l'accident de service et 63% au titre de la maladie professionnelle. L'accident de trajet reste contenu dans de moindres proportions, représentant 18% des agents accidentés et 7% des jours d'absence.

Rapporté à l'effectif féminin permanent, 9% des agents de la collectivité ont eu un accident dans l'année et se sont arrêtés (un accident ayant engendré au moins une journée d'arrêt). L'absentéisme pour maladie (ordinaire, CLD, CLM) reste particulièrement marqué chez les femmes : 80% des jours d'absence dont 51% au seul titre de la maladie ordinaire. La durée moyenne d'arrêt pour les femmes, tous motifs confondus, est de 69 jours (contre 51 jours pour les hommes).

La part du temps perdu en raison des absences est de 18,39%* chez les femmes ce qui représente sur l'année 184 agents absents (contre 9,59% pour les hommes).

La représentativité des femmes en termes d'absentéisme est en lien avec leur représentativité au sein des effectifs globaux (70%).

Handicap : près de 6% des effectifs de la collectivité. Un constat en tout point semblable à celui de 2022

81 agents bénéficient de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

Les femmes représentent 89% de cet effectif avec une forte proportion d'agents en situation de handicap au sein de la catégorie C (63 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.



9 hommes
soit 1% de l'effectif



65 femmes
soit 5% de l'effectif

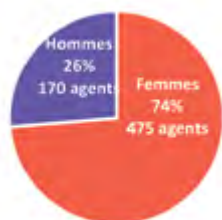
Pour 2023, le taux d'emploi effectif est respectivement de 7,19% pour la Ville et de 5,07% pour le CCAS.

Sur 2023, seule la Ville affiche un taux supérieur au taux légal de 6% auquel sont assujettis les employeurs publics et supérieur au taux national des trois versants de la fonction publique.

*Calculé à partir du nombre moyen de jours travaillés par agent, soit 200 jours – référence rapport panorama des absences Mérignac édition CNP Assurances 2023.

8. Formation

Effectif formé par genre



Une augmentation du nombre de jours de formation sur 2023 : +28% :

- 3 222 jours (contre 2 518 jours en 2022) répartis à 92% à la Ville et 8% au CCAS.

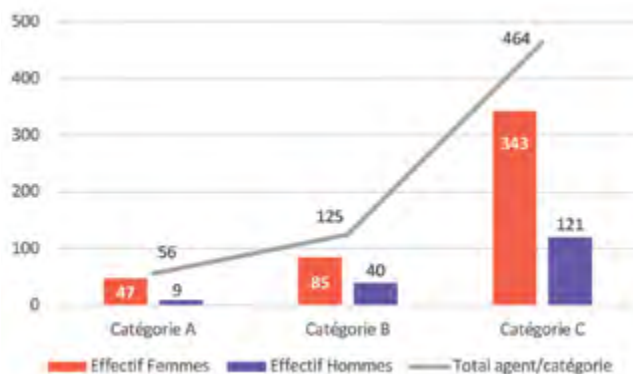
Une diminution modérée du nombre d'agents ayant suivi une formation sur 2023 : -5% :

- 645 agents (contre 680 en 2022) répartis à 74% à la Ville et 26% au CCAS.
- soit près de 55% 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 5 jours (3,70 jours en 2022).

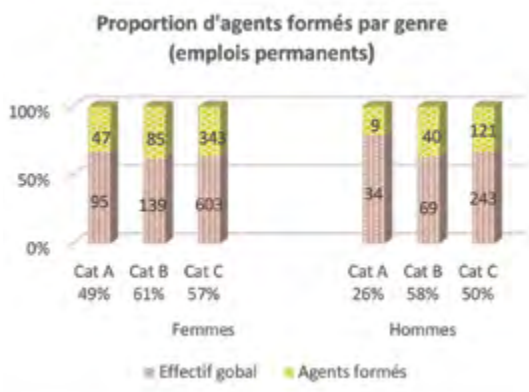
Des formations suivies majoritairement par des femmes

Toutes catégories confondues, 57% des femmes sur l'effectif total permanent féminin sont parties en formation en 2023 (contre 66% en 2022).



La répartition des 3 222 jours de formation 2023 est en cohérence avec la répartition des effectifs par catégorie hiérarchique :

- > **64% des jours de formation concernent les agents de catégorie C**, dont 74% des agents formés sont des femmes contre 26% des hommes.
- > **25% des jours de formation concernent les agents de catégorie B**, dont 68% des agents formés sont des femmes contre 32% des hommes.
- > **11% des jours de formation concernent les agents de catégorie A**, dont 84% des agents formés sont des femmes contre 16% des hommes.
- > **94% des formations suivies le sont essentiellement au titre des formations prévues par les statuts particuliers** (88% au seul titre des formations de professionnalisation au 1er emploi).



Ramenée à un effectif de 1 183 agents sur emplois permanents, soit 837 femmes pour 346 hommes, la proportion d'agents formés par catégorie et genre varie de 49 à 61% chez les femmes contre 26 à 8% chez les hommes.

Cette proportion d'agents formés par catégorie, genres confondus, varie de 43 à 60%.

Sur 31 agents inscrits dans une démarche de préparation aux concours ou examens professionnels en 2023

- 25 femmes soit 80,65%
- 6 hommes soit 19,35%

* Un même agent a pu présenter plusieurs concours et/ou examens et bénéficier à ce titre de plusieurs jours d'absence. Ces jours d'absences ont été attribués en journée pleine ou ½ journée.

9. Instances paritaires



44% d'hommes **56% de femmes**
siègent au sein de ces différentes instances

Total des représentations aux nouvelles instances paritaires

Le Comité technique est devenu le Comité Social Territorial en même temps que le CHSCT est devenu la F3SCT, à la suite des élections pro de décembre 2022.

Totaux toutes instances confondues en 2023 : 66 représentants élus ou membres aux instances. 56% de femmes / 44% d'hommes.

- = Élus / membres représentants de l'administration : 18
 - 8 femmes / 10 hommes.
 - 44% de femmes / 56% d'hommes.
- = Élus représentants du personnel : 48
 - 29 femmes / 19 hommes.
 - 60% de femmes / 40% d'hommes.

CST 2023 (32 élus / membres appelés à siéger à l'instance) : 15 hommes (47%) / 17 femmes (53%).

- = Élus / membres représentants administration : 9 hommes / 7 femmes.
 - Titulaires : 5 hommes / 3 femmes.
 - Suppléants : 4 hommes / 4 femmes.
- = Élus représentants du personnel : 6 hommes / 10 femmes.
 - Titulaires : 3 hommes / 5 femmes.
 - Suppléants : 3 hommes / 5 femmes.

F3SCT 2023 (39 élus / membres appelés à siéger à l'instance) : 16 hommes (41%) / 23 femmes (59%).

- = Élus / membres représentants de l'administration : 9 hommes / 7 femmes.
 - Titulaires : 5 hommes / 3 femmes.
 - Suppléants : 4 hommes / 4 femmes.
- = Élus représentants du personnel : 7 hommes / 16 femmes.
 - Titulaires : 3 hommes / 5 femmes.
 - Suppléants : 4 hommes / 11 femmes.

Commission administrative paritaire - 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. Une commission par catégorie, composée à 50% de femmes pour la catégorie A, 31% pour la catégorie B, 46 % pour la catégorie C

CAP A 2023 (16 membres élus appelés à siéger à l'instance) : 8 hommes (50%) / 8 femmes (50%).

- = Élus représentants de l'administration : 6 hommes / 2 femmes.
 - Titulaires : 2 hommes / 2 femmes.
 - Suppléants : 4 hommes / 0 femmes
- = Élus représentants du personnel : 2 hommes / 6 femmes.
 - Titulaires : 2 hommes / 2 femmes.
 - Suppléants : 0 hommes / 4 femmes.

CAP B 2023 (16 membres élus appelés à siéger à l'instance) : 11 hommes (69%) / 5 femmes (31%).

- = Élus représentants de l'administration : 6 hommes / 2 femmes.
 - Titulaires : 2 hommes / 2 femmes.
 - Suppléants : 4 hommes / 0 femmes.
- = Élus représentants du personnel : 5 hommes / 3 femmes.
 - Titulaires : 2 hommes / 2 femmes.
 - Suppléants : 3 hommes / 1 femme.

CAP C 2023 (24 membres élus appelés à siéger à l'instance) : 13 hommes (54%) / 11 femmes (46%).

- = Élus représentants de l'administration : 7 hommes / 5 femmes.
 - Titulaires : 4 hommes / 2 femmes.
 - Suppléants : 3 hommes / 3 femmes.
- = Élus représentants du personnel : 6 hommes / 6 femmes.
 - Titulaires : 2 hommes / 4 femmes.
 - Suppléants : 4 hommes / 2 femmes

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.

CCP 2023 (16 membres élus appelés à siéger à l'instance) : 9 hommes (56%) / 7 femmes (44%).

- = Élus représentants de l'administration : 6 hommes / 2 femmes.
 - Titulaires : 2 hommes / 2 femmes.
 - Suppléants : 4 hommes / 0 femmes.
- = Élus représentants du personnel : 3 hommes / 5 femmes.
 - Titulaires : 1 homme / 3 femmes.
 - Suppléants : 2 hommes / 2 femmes.

Synthèse

Le plan d'action triennal relatif à l'égalité professionnelle dans la fonction publique territoriale a permis de :

Évaluer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Les femmes fonctionnaires perçoivent une rémunération brute mensuelle inférieure de 7,25% à celle des hommes soit 232€ de différence contre 283€ l'année précédente.

Cette inégalité qui s'amenuise 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. La carrière professionnelle des femmes est souvent impactée par les événements liés à la famille, notamment la naissance et l'accompagnement des enfants. À Mérignac, 8% 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 88% des femmes.

Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois

Mérignac relève du schéma type d'une fonction publique très féminisée, avec un taux de 70%, supérieur à la moyenne nationale de 61%, mais affiche pour autant une augmentation en 2023 de 4,7 % de son effectif masculin.

Les postes d'encadrement – supérieur et intermédiaire – de la collectivité sont occupés à 55% par des femmes, un taux en diminution d'un point par rapport à l'année précédente mais qui reste bien supérieur à la moyenne nationale de 37% dans la fonction publique territoriale.

Les 102 recrutements opérés sur l'année 2023 le sont à 64% au bénéfice des femmes contre 36% de leurs homologues masculins.

L'évolution de carrière au titre des avancements de grade et promotions internes 2023 se traduit au bénéfice des femmes à 69% (74 agents sur 107 agents promus).

La Ville de Mérignac a porté une attention particulière à la non-discrimination dans tous les processus de recrutement. La mixité des métiers est valorisée dans toutes les communications internes ainsi que lors des journées d'accueil des nouveaux arrivants (mise en place d'ateliers de quizz, informations)

Des sensibilisations sont proposées aux agents notamment sous forme d'animations sportives comme le self défense.

Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

La charte du télétravail a été suivie.

Les informations sur les droits des agents ont été développées et actualisées (diffusion de fiches pratiques / guide des agents). Des aménagements ont été prévus et communiqués

Concernant la santé au travail, Mérignac poursuit son engagement en matière d'emploi des personnes en situation de handicap : un nombre d'aménagements de poste augmenté de 25% sur l'année au profit d'un effectif à 87% féminin.

Un accès à la formation privilégié : 2023 est marqué par une augmentation du nombre de jours de formation de 28%. Bien qu'affichant une diminution modérée du nombre d'agents ayant suivi une formation de 5%, les femmes représentent 74% des agents formés.

Des formations spécifiques sur la lutte contre les violences sexistes ont été développées avec succès auprès du personnel.

Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes : dispositif de signalement

Un dispositif de signalement a été mis en place après avis du CHSCT.

La collectivité a créé des outils de communication idoines dont un guide des ressources.

Elle a largement assuré la communication du dispositif (site intranet de la ville, journal interne, affiches).

Des sessions de formation ont eu lieu à destination des agents de la collectivité dont la dernière le 18 novembre 2023 sur la prévention et la lutte contre les violences au travail.



Modalités

En 2023 la cellule d'écoute, d'information, d'accompagnement et d'orientation a été assurée par des juristes du CIDFF. Les 4 agents qui en ont fait la demande ont obtenu 6 rendez-vous dont le premier dans les 7 jours ouvrés au « Point justice » ou dans un autre lieu ou par téléphone selon le besoin.

Objectifs 2024

- > Intégrer l'égalité professionnelle au plan de formation mérignacais.
- > Expérimenter des innovations sociales pour les femmes. Aménager des espaces de travail genrés (aménagement de l'espace dont vestiaires).
- > Sensibiliser les cadres à l'égalité particulièrement lors des entretiens professionnels.
- > Présenter les données sexuées collectées au bilan social et autres rapports.

Information sur les indicateurs et index évaluant l'égalité salariale entre les femmes et les hommes à Mérignac

La loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 visant à « renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique » a instauré dans un souci de transparence et d'égalité femmes/hommes des indicateurs et un index d'évaluation à communiquer dans les trois versants de la fonction publique. Cette loi a aussi porté à 50% le quota obligatoire de primo-nominations féminines aux emplois de direction.

Cet été, dans le prolongement de cette loi, deux décrets d'application sont parus au Journal officiel (JO) du 14/07/2024 afin de calculer les critères d'appréciation de l'égalité salariale entre femmes et hommes dans notre collectivité.

- décret n° 2024-801 du 13/07/2024 relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la FPT
<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000049964141>
- décret n° 2024-802 du 13/07/2024 relatif aux modalités de calcul des indicateurs relatifs à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la FPT
<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000049964178>

Ces décrets définissent les indicateurs permettant de mesurer les écarts de rémunération et de situation entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale. Ils précisent en outre les modalités de publication des résultats de ces indicateurs et d'information des instances de dialogue social notamment. Il prévoit enfin le régime des sanctions applicables en cas de non-publication des résultats ou lorsque ces résultats sont inférieurs à une cible fixée par décret.

Conformément à ces nouveaux décrets, les indicateurs pour la ville de Mérignac sont les suivants :

> **Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, à filière et catégorie hiérarchique équivalente :**

- Indicateur pour les fonctionnaires :
47/50 points

Entre la rémunération mensuelle moyenne intra filière des femmes et celle des hommes nous avons un écart de -2,4%. Ce taux est retenu pour sa valeur absolue. Pour connaître le nombre de points auquel

ce taux correspond nous nous sommes servis du tableau indiqué dans le décret n° 2024-802 du 13 juillet 2024 au Chapitre IV article 9-section 2 barèmes-indicateur 1 d'où le 47/50. Cette différence est essentiellement sur l'ensemble des éléments qui constituent le régime indemnitaire (IFSE, heures supplémentaires, astreintes...). Cet écart s'explique en partie par :

- Les postes de Direction qui sont majoritairement occupés par des hommes 64,70%
- Les métiers qui permettent de percevoir des éléments variables sont occupés par des hommes. Sur les 180 agents qui ont perçu des heures supplémentaires 60% étaient des hommes et des métiers issus de la filière technique.
 - Indicateur pour les contractuels :
15/15 points

> Ecart de taux promotion de grade entre les femmes et les hommes : 4/25 points

L'index n° 3 est la résultante de deux écarts :

1- appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents

Sexe	Promus	Promouvables	Taux
H	22	35	62,86%
F	51	94	54,26%
Ecart		129	-8,60%

2- voie d'examen professionnel

Sexe	Promus	Promouvables	Taux
H	3	3	100%
F	3	3	100%
Ecart		6	0%

Taux utilisé pour l'indicateur 3 est -8.2%

Ce taux est retenu pour sa valeur absolue. Pour connaître le nombre de points auquel ce taux correspond nous nous sommes servis du tableau indiqué dans le décret n° 2024-802 du 13 juillet 2024 au Chapitre IV article 9-section 2 barèmes-indicateur 3 d'où le 4/25.

Pour 2024, nous aurons un score de 25/25 car la proportion de femmes promues sur les promouvables est plus importante qu'en 2023.

1-appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents

Sexe	Promus	Promouvables	Taux
H	14	31	45,16%
F	38	75	50,67%
Ecart		106	5,51%

2- voie d'examen professionnel

Sexe	Promus	Promouvables	Taux
H	1	2	50,00%
F	4	4	100%
Ecart		6	50%

Taux utilisé pour l'indicateur 3 est 7,89%

> **Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les 10 agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations : 10/10 points**

> **Un index** (sur 100 points) est calculé à partir de ces indicateurs, cet index est de **76/100 points à Mérygnac**

La publication des résultats a été faite conformément à la loi et ils ont été présentés au CST de septembre 2024.



Partie 2

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

1. Données statistiques

Le dossier « Chiffres détaillés de Mérignac » paru en juillet 2024 et fourni par l'Observatoire de la Direction du Développement de Mérignac précise que la commune compte une population municipale de 75 729 habitants et se place désormais au 65ème rang national.

Entre 2015 et 2021, la Ville a connu une variation moyenne annuelle de population de +1,3% (+1,2% entre 2010 et 2015). Elle est de +1,2% pour Bordeaux Métropole entre 2015 et 2021.

Cette population est constituée de 40 440 femmes (37 543 en 2015) et de 35 289 hommes (32 584 en 2015).

La population féminine reste supérieure à la population masculine.

Mais l'évolution de population entre 2015 et 2021 est favorable aux hommes (+8,3% contre +7,7% pour les femmes).¹

Activité et chômage

Sur le plan national, le taux de chômage atteint 12,8% pour les femmes et 11,4% pour les hommes.

A Mérignac, le taux de chômage des femmes (11,6%) est plus faible que celui de la France Métropolitaine dans son ensemble mais il reste supérieur à celui des hommes (10,3%).

On constate une baisse du taux de chômage pour les femmes entre 2015 et 2021 (13,2% en 2015 soit une baisse de 1.6 point) mais cette baisse est encore plus forte pour les hommes (12,8% en 2015 soit une baisse de 2.5 points).

Parmi la population des 15-24 ans, le taux de chômage des jeunes femmes (17,9%) est inférieur à celui des jeunes hommes (21,1%).

Par ailleurs, pour Mérignac, le taux d'activité des femmes est de 76,4% (contre 72,2% pour Bordeaux Métropole et 73,6% pour la Gironde) et il atteint près de 91% pour les femmes entre 25 et 54 ans.

Le taux d'emploi des femmes de 67,5% demeure supérieur aux taux observés au niveau de la métropole bordelaise (63,2%), au niveau départemental (64,7%) et national (62,9%).

Ce taux d'activité 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 : 5 884 hommes (59,2%) contre 4 056 femmes (40,8%). A noter cependant, que les femmes sont de plus en plus nombreuses dans cette catégorie car elles représentaient seulement 39,9% en 2015.

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 3 030 (28,5%) contre 7 597 pour les femmes (71,5%).

À Mérignac, 42,5% des emplois sont occupés par des femmes.

Salaires

En 2021, à travail égal, les mérignacaises gagnent 15,6% de moins que les hommes.

De plus, l'écart de salaire entre les femmes et les hommes croît avec l'âge.

Ainsi, à Mérignac, pour la tranche d'âge de 26 à 50 ans, le salaire net moyen horaire est de 14,8€ pour les femmes (15€ en France) alors qu'il est de 17,2€ pour les hommes (16,9€ en France).

Pour les plus de 50 ans, l'écart se creuse davantage encore entre les sexes avec pour les femmes une moyenne de 16,6€/h et pour les hommes 21,3€/h.

Ainsi les mérignacaises de plus de 50 ans gagnent 22,3% de moins que les mérignacais de plus de 50 ans.

A noter que cet écart de salaire pour la même tranche d'âge atteint 25,8% au niveau de la Métropole bordelaise (écart de 21,7% sur le plan national).

La catégorie socio-professionnelle est également un facteur d'inégalité salariale. Cet écart est plus important pour les cadres et s'élève à -12,9% à Mérignac. Ainsi en 2021, une femme cadre touche en moyenne 22,3€/h alors qu'un homme touche 25,6€/h.

Niveau de formation

A Mérignac, 13,3% des 15 ans ou plus non scolarisés sont sans diplôme.

Cette part est plus importante pour les femmes.

Ainsi 14,4% des femmes de 15 ans et plus n'ont pas de diplôme contre 12% 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 (20,5% pour les hommes et seulement de 14,3% pour les femmes).

Espérance de vie

A Mérignac, parmi les 65 ans et plus, il y a 8 212 femmes et 5 230 hommes.

En France en 2023, **l'espérance de vie à la naissance** est repartie à la hausse. Elle est de 85,7 ans pour les femmes et de 80 ans pour les hommes (5,7 ans de plus que les hommes), des niveaux proches de ceux de 2019.

L'espérance de vie à la naissance s'allonge en France, mais ces années supplémentaires ne sont pas nécessairement vécues en bonne santé. L'espérance de vie sans incapacité (ou en bonne santé) désigne le nombre d'années qu'une personne peut espérer vivre sans être limitée dans les activités de la vie quotidienne.

L'espérance de vie en bonne santé à la naissance a augmenté entre 2008 et 2021 (+2 ans et 6 mois pour les femmes, +2 ans et 10 mois pour les hommes). Elle atteint 67 ans pour les femmes et 65,6 ans pour les hommes.

Niveau de vie

Au niveau national, en 2022 le niveau de vie annuel médian* est quasi stable. Ainsi la moitié des personnes ont un niveau de vie inférieur à 24 330€ (-0,1% d'évolution par rapport à 2021).

A Mérignac, le revenu annuel médian est de 24 770€.

Le taux de pauvreté se stabilise à un niveau relativement élevé par rapport au niveau observé depuis 1996 et malgré une inflation élevée.

En France, le taux de pauvreté atteint 14,4% en 2022, soit 9,1 millions de personnes vivant sous le seuil de pauvreté monétaire de 1 216€/mois.

On note que le taux de pauvreté reste plus important pour les femmes que pour les hommes. Ainsi, 15,1% des femmes ont un niveau de vie inférieur au seuil de pauvreté contre 13,8% pour les hommes.

À Mérignac, le taux de pauvreté est de 12% donc inférieur au taux national.

Cependant il atteint 18% pour les moins de 30 ans et il s'élève jusqu'à 16% pour les femmes seules, et 22% pour les familles monoparentales.

*Source : Insee, Bases Tous salariés, fichier salariés au lieu de résidence en géographie au 01/01/2023

Les femmes résidant en QPV sont plus souvent en dehors de l'emploi que les hommes. Les femmes sont moins présentes sur le marché du travail que les hommes habitant en QPV. Par ailleurs, le taux d'activité de ces femmes est inférieur de près de 20 points à celui des femmes des autres unités urbaines. Ce taux atteint seulement 51,9% contre 70,7% en France.

Mais lorsqu'elles sont actives, les femmes sont moins au chômage que les hommes (21,3% pour les femmes et 23,5% pour les hommes). Pour autant, le chômage touche inégalement les actives. Le taux de chômage des habitantes de QPV est 2,6 fois supérieur à celui des femmes des autres quartiers. Les femmes des QPV sont beaucoup plus fréquemment à temps partiel tout en souhaitant travailler davantage. Le poids de l'emploi partiel subi est plus fort dans ces territoires pour les femmes : parmi les actives en emploi résidant en QPV, 16,6% travaillent à temps partiel tout en souhaitant travailler davantage ou sont au chômage technique ou partiel. Ces situations de sous-emploi concernent seulement 5,6 % des hommes actifs occupés habitant en QPV et 6,8 % des femmes résidant hors QPV.

Par ailleurs, le taux de pauvreté est de 42,3% pour l'ensemble des quartiers en QPV de la France métropolitaine

Monoparentalité

La monoparentalité concerne essentiellement les femmes. En 2020, dans le département de la Gironde, 7,5 % des femmes de 25 à 34 ans et 16,1 % de celles âgées de 35 à 49 ans vivent sans conjoint et avec un ou plusieurs de leurs enfants, contre seulement 1,0 % et 3,9 % des hommes. Entre 25 et 34 ans, les femmes sont plus souvent en couple avec enfant(s) que les hommes (respectivement 38,1 % contre 28,6 %).

Les familles monoparentales sont les plus exposées à la pauvreté. Alors que 12,8 % de la population du département vit sous le seuil de pauvreté, c'est le cas de 27,7 % de la population des familles monoparentales dont l'adulte référent est une femme. Ces proportions sont respectivement de 14,9 % et 31,9 % pour la France métropolitaine.

En 2021, la ville de Mérignac compte 3 903 familles monoparentales (soit 19% des familles) contre 3 763 en 2020 dont :

- > 3 204 familles composées de femmes seules avec enfants. Elles représentent 82% des familles monoparentales - Au niveau national, 81% des parents isolés sont des femmes).
- > 699 familles composée d'hommes seuls avec enfants, soit 18% des familles monoparentales.

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

Au niveau national, dans ces quartiers en 2023, la part des familles monoparentales est en augmentation et atteint 31%.

2. L'égalité une priorité transversale

L'égalité femmes/hommes : pilier du contrat de ville méridnacaïs sur les quartiers prioritaires

- **L'égalité femmes/hommes** dans les quartiers prioritaires de Mérignac a constitué en 2023 un axe de travail essentiel afin de donner suite à plusieurs constats locaux : des attitudes sexistes observées au sein de collèges et un malaise de parents sur les questions du genre.

Les objectifs suivants ont été partagés par la Ville et les associations d'animation et d'éducation populaire :

- > Lutter contre les violences, le harcèlement, les discriminations
- > Favoriser une mixité active au sein des établissements scolaires et des structures d'animation.
- > Ouvrir des espaces de débat autour de la question de l'égalité filles-garçons et lutter contre la reproduction des stéréotypes de genre.

- **Des ateliers de réflexion avec les partenaires du Point Justice**

Des ateliers juridico-pratiques ont été développés avec le CIDFF sur le droit du travail. Un cycle de trois ateliers collectifs suivi d'entretiens individualisés.

- **Femmes en action Mérignac**

En 2023, la Ville de Mérignac a été lauréate de l'Appel à projet « Connect'Elles » de Bordeaux-Métropole. C'est un parcours d'insertion de 254h de formation à destination de femmes des quartiers de Beaudésert et Yser Pont de Madame. 12 femmes ont été accompagnées dans ce cadre en 2024.. L'objectif est de lever les freins à leur insertion professionnelle. Il comprend trois dimensions :

- > Ateliers linguistiques avec des cours de FLE assurés par l'Association pour la Formation et l'Education Permanente à Tivoli (AFEPT)
- > Ateliers numériques avec des ateliers et du don d'équipement (PC informatique) proposés par Emmaüs Connect à l'issue de la formation
- > Ateliers Orientation professionnelle et découverte des métiers, coordonnés par la mission Insertion Professionnelle

- Ne plus subir ! Atelier de self défense par la MJC Centre-Ville

Un groupe de femmes a participé à cette action dont l'objectif est de découvrir et s'initier au self-défense ainsi que de connaître les dispositifs pour prévenir et aider les femmes victimes de violences :

- > Apprendre aux femmes les clés pour se défendre sans attaquer et aider à garder son sang-froid.
- > Redonner confiance aux femmes victimes de violence mais aussi à celles qui ont peur.
- > Renforcer l'estime de soi
- > **Un Espace à soi ! L'Association Laïque le Prado a permis de ritualiser un « espace-temps » de rencontre pour les jeunes filles.**

- Actions en pieds d'immeubles promouvant notamment le rugby féminin dans les quartiers de Beaudésert, Yser, Pont de Madame et du Burck.



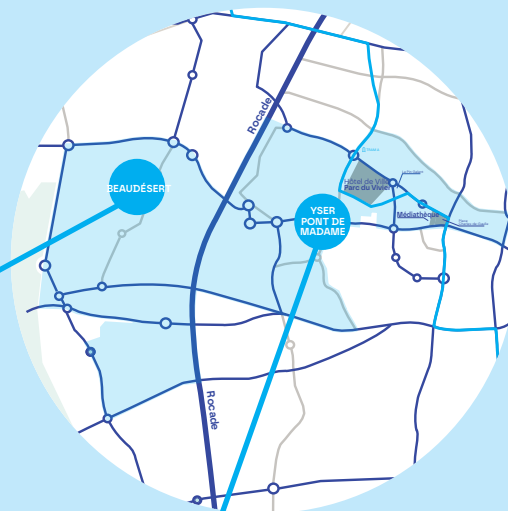
- En collaboration avec l'association du Lien interculturel familial et social (ALIFS) **un travail a été réalisé sur l'égalité filles/garçons** et la diversité sur le quartier de Beaudésert. En 2023, ateliers calligraphie, travail sur les prénoms en mixité !

Dans les quartiers prioritaires de la politique de la Ville

Les familles monoparentales sont surreprésentées et plus précaires dans ces quartiers.

La part des familles monoparentales mérignacaise est de 19% en 2023.

Le taux d'activité des femmes est de 76% pour l'ensemble des mérignacaises.



BEAUDÉSERT

Part des familles **monoparentales**

31%

Taux d'activité **des femmes**

66,1%

Part des femmes **sans diplôme**

39,9%

Part de femmes **couverte par la CNAM**,
bénéficiaires de la **C2S gratuite** (ex-CMUC)

9,7%

YSER - PONT DE MADAME

Part des familles **monoparentales**

42,1%

Taux d'activité **des femmes**

69,3%

Part des femmes **sans diplôme**

34,9%

Part de femmes **couverte par la CNAM**,
bénéficiaires de la **C2S gratuite** (ex-CMUC)

11,6%

La Maison des Associations de Mérignac : un lieu ressource pour l'égalité

En 2023, plusieurs rencontres 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 :

- **Le café associatif de mars :** « Le sexisme ordinaire » le 8/03 avec le président du SAM en lien avec la journée internationale des droits des femmes
- **Le café associatif de novembre :** « La violence, parlons-en » le 22/11 en lien avec la journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes
- **Les temps d'expositions de sensibilisation :**
Exposition « nous toutes » à l'accueil de la MDA, Conférences dédiées aux droits des femmes dans le monde auprès des lycéens et lycéennes de Daguin avec « Journaliste sans frontière ».
- **L'accueil chaleureux des formations en partenariat avec le CIDFF « repérer les violences faites aux femmes et savoir agir »** tout au long de l'année



La Maison des Femmes

La Maison des femmes a été symboliquement inaugurée par Alain Anziani et Marie Récalde le 25 novembre 2023 lors de la journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes. Sise à la Maison des Associations, elle s'installera définitivement dans un local dédié attenant au commissariat du centre-ville. La Maison des Femmes de Mérignac est un lieu sécurisé d'écoute, d'information, d'orientation pour les personnes victimes de violence. C'est un lieu qui facilite l'accès aux droits et qui favorise la capacité d'agir et l'autonomie.

Travailleurs sociaux, psychologues, professionnels du droit vous accueillent du lundi au vendredi avec ou sans rendez-vous.

Contact : 05 56 55 66 25 / maison.des.femmes@merignac.com



Le Point Justice de Mérignac : écoute, conseil, orientation

Un réseau du droit et de la justice a été développé à Mérignac en 2023, afin de mener une action partagée sur l'égalité devant la loi de chacun et chacune, la lutte contre le harcèlement, les discriminations.

Un « Point Justice » regroupant des 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 différents quartiers de la ville. Les permanences sont assurées par : un délégué du défenseur des droits spécialiste de la lutte contre les discriminations, des juristes, des conciliatrices

et conciliateurs de justice, des associations, une notaire, une avocate, un réseau d'écrivains publics et numériques.

Le Point justice a reçu en consultation en 2023 environ 2.000 personnes.

Contact : Point Justice 05 57 00 1510



Les événements phares

8 mars

Journée internationale des droits des femmes

INAUGURATION DU COLLEGE GISELE HALIMI

par Monsieur le Président du Conseil Départemental 33 et Monsieur le Maire de Mérignac

MJC CENTRE VILLE :

Création d'un mur de l'égalité : conception et peinture d'un mur d'expression sur l'égalité collaboration du Point justice, du Cidff, de Domofrance et des femmes du quartier Pont de madame

Lectures théâtralisées sur Gisèle Halimi par l'association ALIFS avec le comédien et metteur en scène Walid Chakib

MAISON DES ASSOCIATIONS

- > Découvrir les cultures pour aborder l'égalité.
- > Favoriser le respect des différences, l'égalité filles/garçons et l'enrichissement mutuel.

Sport parcours santé au féminin (direction des sports)

Self défense féminine (atelier agentes de la ville) au dojo R. Brettes
partenariat : direction des sports et mission égalité
Drop de béton : stade Marie Houdre école féminine et portes ouvertes de 18 à 20h

MÉDIATHÈQUE MICHEL SAINTE MARIE

ATELIER D'ÉCRITURE

Être une femme, tout un programme ! écrire et libérer la parole féminine et féministe ! animé par Sophie Ducharme

RENCONTRE LITTÉRAIRE ET SÉANCE DÉDICACE

Adèle BREAU rencontre autour de son nouveau livre L'Heure des femmes (Éditions Lattès).

En partenariat avec Pavé dans la Marge et la Mission Egalité de la Ville.

La Quinzaine de l'égalité de la diversité et de la citoyenneté

Dixième édition du 10 au 26 novembre 2023 en partenariat avec Bordeaux Métropole et les associations d'animation et d'éducation populaire.

Certaines animations ont eu pour but de sensibiliser le grand public aux questions de genre et d'égalité femmes/hommes comme :

LE CENTRE SOCIAL ET CULTUREL LE PUZZLE a proposé en collaboration avec les Associations Les Caprices de Marianne, Hand to Hand et le centre d'audition et du langage (CAL) de Capeyron un magnifique temps d'échange et de danse sur l'égalité femmes/ hommes, l'inclusion, la solidarité et le handicap

Du 13 au 25 novembre 2023, une grande exposition en collaboration avec le comité départemental olympique du sport « femmes au-delà des clichés » au centre social et culturel Le Puzzle

JOURNÉE MÉMOIRE ET SOLIDARITÉS AVEC LE CIDFF AU CHÂTEAU DU BURCK lors de la quinzaine de l'égalité autour de la journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes. Programme « unis contre les discriminations et les violences »

Les jeunes ont aussi participé à des temps forts dans les **collèges et lycées**, avec notamment l'association Drop de béton.

Des plus petits aux plus grands environ 1 500 personnes ont participé à la Quinzaine à Mérignac.



DEMANDEZ ANGELA

Marie Récalde, adjointe au maire déléguée à l'égalité femmes / hommes, a lancé, le dispositif « Demandez Angela » avec les commerçants mérignacais. Ce dispositif vise à créer un réseau sûr et solidaire de lieux (bars, restaurants, commerces...) ayant la capacité d'assister et de soutenir des personnes qui subissent une situation de harcèlement. Un dispositif qui s'est déployé progressivement pour faire de Mérignac une ville plus sûre.

Aujourd'hui encore, des femmes craignent de sortir seules ou se sentent en insécurité lorsqu'elles rentrent à leur domicile, surtout en soirée. Mérignac a souhaité adhérer au dispositif « Demandez Angela », grâce à la mobilisation de commerçants volontaires.

« Demandez Angela », un dispositif fondé sur des principes de bienveillance, d'inclusion et de solidarité

Soutenu par « He For She », le mouvement international de solidarité d'ONU Femmes pour l'égalité entre les femmes et les hommes, « Demandez Angela » permet à une personne qui se sent harcelée ou importunée de se rendre dans un établissement refuge et de demander « Où est Angela ? », une manière discrète de signaler ses difficultés. Le personnel des établissements partenaires comprend alors son besoin d'aide. L'établissement lui permet ainsi d'être mise à l'abri jusqu'à l'arrivée d'un taxi, d'un tiers ou de la police si nécessaire.



En 2023, plus de 100 commerçants, mais aussi « le Pin Galant », « le Mérignac Ciné », « la Maison des Femmes » se sont engagés. Sur 2023, des sessions de formation ont été mises en place trimestriellement par la ville pour les volontaires et des réseaux d'entraide se sont développés à la maison des associations.

La charte « Demandez Angela » repose sur 3 principes : assistance, information et communication. Les établissements partenaires s'engagent également à sensibiliser l'ensemble de leur personnel à ces problématiques. Chaque établissement partenaire sera reconnaissable grâce à un autocollant « Demandez Angela » apposé sur la vitrine.

Le dispositif Angela est actif dans le tram A qui dessert Mérignac, aux côtés de la campagne d'affichage biannuelle de Keolis visant à sensibiliser les passagers aux problématiques de discrimination et de harcèlement dans les transports en commun.



Espace public :
féménisation des noms de rues
et d'équipements

Lors du conseil municipal de mars 2023, dans le cadre de l'opération d'aménagement Mérignac Marne, 3 nouvelles voies et 1 place au sein des premiers îlots le long de l'avenue de la Marne ont été dénommées avec des noms de femmes afin de féminiser l'espace public.

Il est proposé de dénommer :

- L'impasse Grazia DELEDDA : née le 27 septembre 1871 à Nuoro et décédée le 15 août 1936 à Rome (Italie). Une des plus grandes romancières autodidactes du XXe siècle, récompensée pour son travail et son talent avec le prix Nobel de littérature.
- La rue Jane ADDAMS : née le 6 septembre 1860 à Cedarville (Illinois) et décédée le 21 mai 1935 à Chicago. Aussi bien sociologue que philosophe ou encore écrivaine, elle s'impliqua à travers le monde pour le droit de vote des femmes. Elle est récompensée pour son implication dans l'amélioration des conditions de travail et d'éducation des femmes par le prix Nobel de la paix.
- L'impasse Betty WILLIAMS : née le 22 mai 1943 à Belfast (Irlande du Nord) et décédée le 17 mars 2020 dans la même ville. La voiture d'un membre de l'IRA provisoire tué par la police, écrase sous ses yeux trois enfants. Pacifiste militante pour le droit des femmes et des enfants, elle reçoit le prix Nobel de la paix.
- La place Gabriela MISTRAL : née le 7 avril 1889 à Vicuña (Chili) et décédée le 10 janvier 1957 à New York. Éducatrice, diplomate, féministe et poétesse, elle reçoit le prix Nobel de littérature le 10 décembre 1945, devenant ainsi la première écrivaine d'Amérique Latine à le recevoir. Elle recevra en 1951 le prix national de littérature en Californie.

La femme naît libre
• et demeure •
égale à l'homme
en droit

Olympe de Gouges

Mérignac

À toutes les femmes :
nous pouvons
Le faire

Serena WILLIAMS

Mérignac

On ne naît pas
Femme
On le devient
Simone de Beauvoir

Mérignac

3. Les actions intégrées des services municipaux pour l'égalité femmes/hommes

L'éducation et la formation

Un fondement de l'égalité femmes/hommes dès le plus jeune âge.

> Petite enfance

Dès le premier âge les personnels des crèches sont vigilants sur les questions d'égalité entre filles et garçons.

Ainsi, tous les enfants peuvent avoir facilement accès à tous les jeux, même ceux dont ils n'ont pas l'habitude afin de ne pas reproduire les stéréotypes de genre et leur offrir une grande variété de jeux dès le plus jeune âge.

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



> Enfance

L'apprentissage du respect de l'autre et du bien-vivre ensemble

Toile de fond de tous les projets pédagogiques des accueils collectifs de mineurs, le respect de l'égalité entre filles et garçons alimente les pratiques.

Le respect de l'égalité entre filles et garçons fait partie intégrante des temps d'activités périscolaires (TAP) :

- Mixité des équipes d'animation.
- Sensibilisation à l'égalité filles-garçons à travers des ateliers.
- Sensibilisation au sport inclusif en composant des groupes mixtes.
- Échanges de pratiques et témoignages de professionnels.
- Interventions des associations « du Point Justice » méridionalais sur la mixité.



Le Conseil municipal des enfants : parité filles / garçons

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. 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.



L'égalité filles - garçons en construction : des aménagements dédiés

Dans le cadre des axes du Projet éducatif du territoire (PEDT) et du Plan de lutte contre les discriminations (PLCD), Mérignac accentue sa démarche auprès des acteurs éducatifs.



- Cours de récréation mieux partagées
Afin que les cours permettent à chaque enfant, fille ou garçon, de trouver une place pour jouer et partager des relations sociales épanouies au sein de l'école, Marie Récalde, adjointe au maire en charge de l'éducation sur le

précédent mandat, avait initié un travail collaboratif sur ces sujets avec Edith Maruejols, géographe spécialiste des questions du genre.

- L'expérience des animations en mixité initiée à l'école des Bosquets s'est étendue aux écoles Marcellin Berthelot, Joséphine Baker et Édouard Herriot, Jean-Jaurès élémentaire et Anatole France élémentaire avec une forte mobilisation de la communauté éducative et des enfants pour faire vivre la cour idéale de l'égalité.

Objectifs :

- > Observer les mobilités des filles et des garçons dans la cour.
- > Interroger les observations des adultes encadrants.
- > Réfléchir ensemble à des aménagements permettant une répartition plus égalitaire des espaces.
- > Contribuer au mieux-être des enfants dans leur vie scolaire.

Les axes développés :

- > Mettre les espaces dynamiques (EPS) plutôt sur le côté, ou en périphérie.
- > Créer des espaces détente (transat, coin lecture).
- > Aménager des espaces de jeux « entre 2 » (mobilier mobile, tracé de jeux de cour, tables...).
- > Intégrer la réflexion avec celle de la végétalisation et la protection de la nature.

Focus école Rosa Bonheur : inauguration le 15 septembre 2023

Les enfants et l'ensemble de la communauté éducative d'Arnaud Lafon ont choisi suite à un vote de donner le nom de Rosa Bonheur, célèbre peintre née à Bordeaux, à leur nouvelle école toute rénovée. Un affichage et une communication spécifique ont été développées sur ce thème. La directrice de l'école Arnaud Lafon, madame CANOQUET, a organisé les votes au sein de l'école.



Les aménagements de cours sont pensés pour l'égalité de l'occupation de l'espace par les filles et les garçons !



> Et côté jeunesse

• « Nouveaux cycles » : et si on parlait sans tabous ?

Lors du mois dédié à la jeunesse dans le cadre de Quartier libre, l'association « Nouveaux cycles » a proposé un atelier de prévention et d'information sur la santé et l'hygiène gynécologique.

Cette association est aussi intervenue lors des « vacances apprenantes » sur les thématiques du genre, de la lutte contre l'homophobie à travers le monde, du consentement.

Elle a procédé à des distributions de culottes menstruelles en complément de l'équipement de distributeurs des collèges de Mérignac par le conseil départemental 33 pour lutter contre la précarité menstruelle.

Une dizaine de jeunes mérignacais ont pu participer au festival « Ragnagna » en collaboration avec « Nouveaux cycles ».

L'association « couples et familles » de prévention a aussi participé à des actions de prévention et d'éducation à la sexualité auprès des jeunes en collaboration avec le bureau information jeunesse.

• Exemples d'actions avec les collégiens

Les sixièmes des collèges Gisèle Halimi et des Eyquems :
exposition interactive « Mission H » sur le vivre ensemble avec l'association « les petits débrouillards ». Des ateliers ludiques sur la lutte contre les discriminations et le sexisme comme « Etre homme, être femme ».

Les cinquièmes du collèges Gisèle Halimi :
échanges avec le CRIJ nouvelle aquitaine sur les valeurs de cohésion sociale européennes.

Les quatrièmes des collèges Gisèle Halimi et Bourran.
Programme « En visage » sur la sensibilisation au respect de l'autre et animé par 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 et l'égalité des genres.

Les troisièmes de Bourran
Programme « Phare », tournage de vidéos contre le harcèlement.

• Exemples d'actions avec les lycéens

Dassault : programme « Phare » avec 7 classes :
conception d'affiches contre le harcèlement.

Daguin : fresque contre le harcèlement et le sexisme
L'association **Contact** a aussi mené des formations contre l'homophobie...

Et tous les jeunes européens... échanges Erasmus + avec l'accueil de 36 jeunes de 6 pays en parité et avec partage des valeurs de fraternité et de sororité.

Le sport : un vecteur d'inclusion et d'émancipation des femmes

En 2023, un programme d'actions valorisant le sport féminin a été développé 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 entraînements commentés de sportives de haut niveau.

> Le SAM

Le Sport Athlétique Mérignacais compte 7400 adhérents et tend vers la parité. Le SAM favorise l'accès à la pratique sportive féminine et tout particulièrement auprès des sections GVF et Hockey sur Gazon. Il œuvre sur l'accès au sport pour tous et toutes sur le territoire et participe aux actions mises en place par la Ville. »



> **L'association Drop de Béton** a été particulièrement active sur les sujets « rugby et parité » :

- activités sportives de rugby mixte dans les écoles en cycle scolaire et lors des temps périscolaires.
- actions de sensibilisation à l'égalité femmes-hommes (Score de parité) dans les écoles, collèges et centres sociaux.
- journées d'intégration et de cohésion au Lycée Marcel Dassault avec trois journées dédiées au respect et à la mixité en collaboration avec les enseignants. Les lycéens ont bénéficié de stages de pré- formations aux métiers du sport et de l'animation dispensés à parité.
- la section féminine de rugby a animé une association sportive au collège Gisèle Halimi et a organisé des actions d'information dans l'ensemble des collèges et lycées mérignacais.
- Section sport santé en partenariat avec l'Institut Bergonié. Les Rubies. Séances au stade Marie Houdré.

La culture : des actions de sensibilisation pour visibiliser les femmes

> Arts Vivants 2023

- 12 spectacles sur 26 portés par des femmes dans les Escalles et la saison culturelle arts vivants soit 46%
- 26 spectacles gratuits à destination de tous publics soit environ 4370 spectateurs et spectatrices
- 13 senior.es associé.es étroitement au projet des spectacles dans une action visant à rompre l'isolement et favoriser la vie sociale des personnes âgées, avec une journée thématique dédiée au grand âge en partenariat avec la Ligue de l'enseignement
- 2 parcours scolaires et 2 parcours périscolaires gratuits à parité pour les filles et les garçons mérignacais ses
- Accueil du spectacle DRAG et action de médiation avec la mission locale autour du spectacle (avril 2023), support de parole et réflexion au sujet des discriminations LGBTQIA+
- Accueil du spectacle «l'origine du monde»(août 2023), support de parole et réflexion au sujet des discriminations sexistes
- Accueil du spectacle «tout en haut de l'âge» en coopération étroite avec le CCAS pour la mobilisation des seniors (novembre 2023).

> Arts Visuels 2023

- Pour l'exposition «30+5 Peintres» le commissariat a été assuré par une femme, Elisa Mistrot.

> Médiathèque Michel Sainte-Marie

La médiathèque Michel Sainte-Marie a fourni un travail spécifique autour de la journée internationale des droits des femmes mais c'est aussi toute l'année que la thématique de l'égalité a été abordée, tant dans la collection adulte que dans la sélection jeunesse

• Le 12/03 à 16h :

Spectacle : Les tiroirs par Agathe Kebir

Les tiroirs est une pièce de théâtre dont le personnage de femme, à la fois loufoque, actuel et dans lequel nous pouvons nous reconnaître, raconte diverses thérapies et pratiques mystiques essayées comme solutions à un mal-être permanent.

La comédienne est accompagnée par une bassiste, chanteuse. Le duo nous propose une partition texte/musique faite d'échos, ruptures et influences mutuelles. Comme des rengaines entêtantes, des paroles de chansons sentimentales aux accents existentialistes font résonner la force des émotions enfouies.

• Le 20/03 à 18h :

Lecture théâtralisée / discussion :

Par la Maison des femmes de Bordeaux

À travers la lecture des textes de Marthe BIGOT, Louise BODIN, Hélène BRION, Marcelle CAPY, Jeanne MELIN, Nelly ROUSSEL, SEVERINE, Madeleine VERNET, figures féminines du début du XXème siècle, on entend les voix de ces féministes/pacifistes, luttant pour leurs droits en pleine première guerre mondiale.

Suivi d'une discussion avec les intervenants de la Maison des femmes.

• Le 29/09 à 19h :

Rencontre littéraire : rendez vous avec

Mathilde Larrère, autrice de « Rage against the machisme et Guns and roses », Les objets des luttes féministes aux Editions du Détour à Mérignac . Conférence animée par Clémence Postis (rédactrice en chef de la revue Far-Ouest autour du thème du Burn out militant chez les féministes).

En partenariat avec la librairie Le Pavé dans la Marge.

• Café lecture spécial autrices

Sur les coups de cœur littéraires 100% féminins.

• Ludothèque : jeux de cartes sur l'égalité !

Solidarité femmes

Partenariat entre le CCAS et le bailleur Gironde Habitat pour l'accueil des femmes, cisgenres ou transgenres, ayant subi des violences intra-familiales. Deux appartements T4 conçus pour de la cohabitation (3 chambres individuelles) sont mis à disposition.

Actions de soins et de prévention pour les femmes

En 2023 l'équipe du CCAS a animé des ateliers pour la création de produits d'hygiène éco-responsables à destination des personnes accueillies dans les dispositifs d'urgence.

Ces ateliers sont animés en collaboration avec une salariée de « l'échoppe deux poids deux mesures », une conseillère en économie sociale et familiale et une assistante sociale pour partager des moments conviviaux. Réunissant des petits groupes de personnes victimes de violences (dont des participantes relogées par la Ville), ces ateliers, fondés sur l'idée de « pair-aidance », ont lieu une fois par mois. Les participantes préparent par exemple des recettes de cuisine qu'elles enseignent au groupe. La création d'un livre de cuisine est en cours.

En 2023, se sont ouverts des groupes de paroles et d'expression toutes les 3 semaines . Une socio esthéticienne a pu venir à la rencontre des groupes de 4 à 5 personnes en lien avec une assistante sociale et la psychologue du dispositif.

En septembre 2023, à l'occasion de la coupe du Monde de Rugby, la CESF en charge des parcours de femmes VIF et la psychologue ont pu se rendre avec les femmes et hommes des parcours temporaires à un match de rugby au stade Matmut Atlantique.

La vie au quotidien dans les appartements en cohabitation n'étant pas toujours facile, la CESF et la psychologue ont réuni les locataires (femmes et hommes) afin d'établir avec eux les règles de vie commune et ainsi établir « une charte du vivre ensemble ». Le groupe a également été à l'origine de réflexions sur « l'habiter ensemble ».

Ils ont pu faire leurs propositions pour améliorer les conditions de vie dans les appartements.

A l'occasion de l'inauguration de la Maison des Femmes, le 25 novembre 2023, plusieurs femmes et professionnel.les du dispositif ont pu écrire et enregistrer, en lien avec le service communication, des témoignages de leur parcours. L'occasion de croiser les ressentis dans les parcours de violences tant du point de vue des habitantes que des professionnel.les.

La réalisation A VIF a été présentée le 25 novembre 2023 durant l'inauguration de la maison des femmes. Un dispositif avec retransmission par casque des témoignages a pu être expérimenté.

Il est toujours à l'accueil de la MDA afin que les habitants de Mérignac puissent en profiter.

De même, une femme qui a connu le parcours d'appartement d'urgence a pu témoigner lors d'une interview sur France Bleu Gironde dans le cadre de la journée internationale contre les violences faites aux femmes.

L'économie, l'emploi à Mérignac : l'égalité femmes/hommes comme vecteur d'insertion et de développement

En 2023, la Ville et ses partenaires (Pôle emploi, l'ADSI, Mission locale, le club des entreprises de Mérignac) ont participé au développement de l'emploi pour toutes.

Les équipes de la Ville et les référents PLIE de l'ADSI ont accompagné 154 participants, dont 110 femmes (71,4%) et 44 hommes (28,6%) avec une reprise de 89 personnes accompagnées l'année précédente dont 67 femmes (75,3%) et 22 hommes (24,7%).

Parmi les habitants accompagnés

- 71,5 % de femmes
- 16 personnes (10,3 %) vivent en quartier prioritaire : 9 de Beaudésert dont 8 femmes et 7 d'Yser Pont de madame dont 6 femmes
- **58 sorties réalisées** dont 41 femmes et 17 hommes
- 95 personnes âgées de 25 à 44 ans dont 69 femmes
- et 53 entre 45 et 59 ans dont 37 femmes
- 82 personnes au RSA (soit 53,2%) dont 57 femmes
- **27 personnes (17,5%)** avaient une Reconnaissance Qualité Travailleur Handicapé dont 18 femmes (11,7%)
- **34 personnes** avec un niveau 3- Aucun diplôme ou CAP/BEP dont 22 femmes

Le CIDFF a organisé une séance de sensibilisation

sur l'élargissement des choix professionnels.

Les PEC en 2023 : 4 Contrats PEC sur 5 sont féminins

Les services civiques :

2022-2023 (année scolaire) : 6 femmes sur 10 volontaires

2023-2024 (année scolaire) : 8 femmes sur 14 volontaires

En route vers l'emploi : l'avenir est à l'égalité femmes / hommes.

Créés par le Ministère de l'Éducation nationale, les Comités locaux école-entreprise (CLEE) visent à développer les liens entre les représentants institutionnels, les entreprises et les établissements scolaires du secondaire. 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, en partenariat étroit avec la Ville (direction du développement).

En 2023, 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.

Une visite du campus Thales, en partenariat avec Tarmaq et l'association « Elles bougent » autour de la féminisation des métiers dans l'industrie, notamment aéronautique.

À chaque visite d'entreprise, le CLEE mérignacais veille à assurer une représentation mixte de chaque métier, particulièrement dans les secteurs sujets aux préjugés (BTP, industrie, petite enfance, etc.).

Synthèse

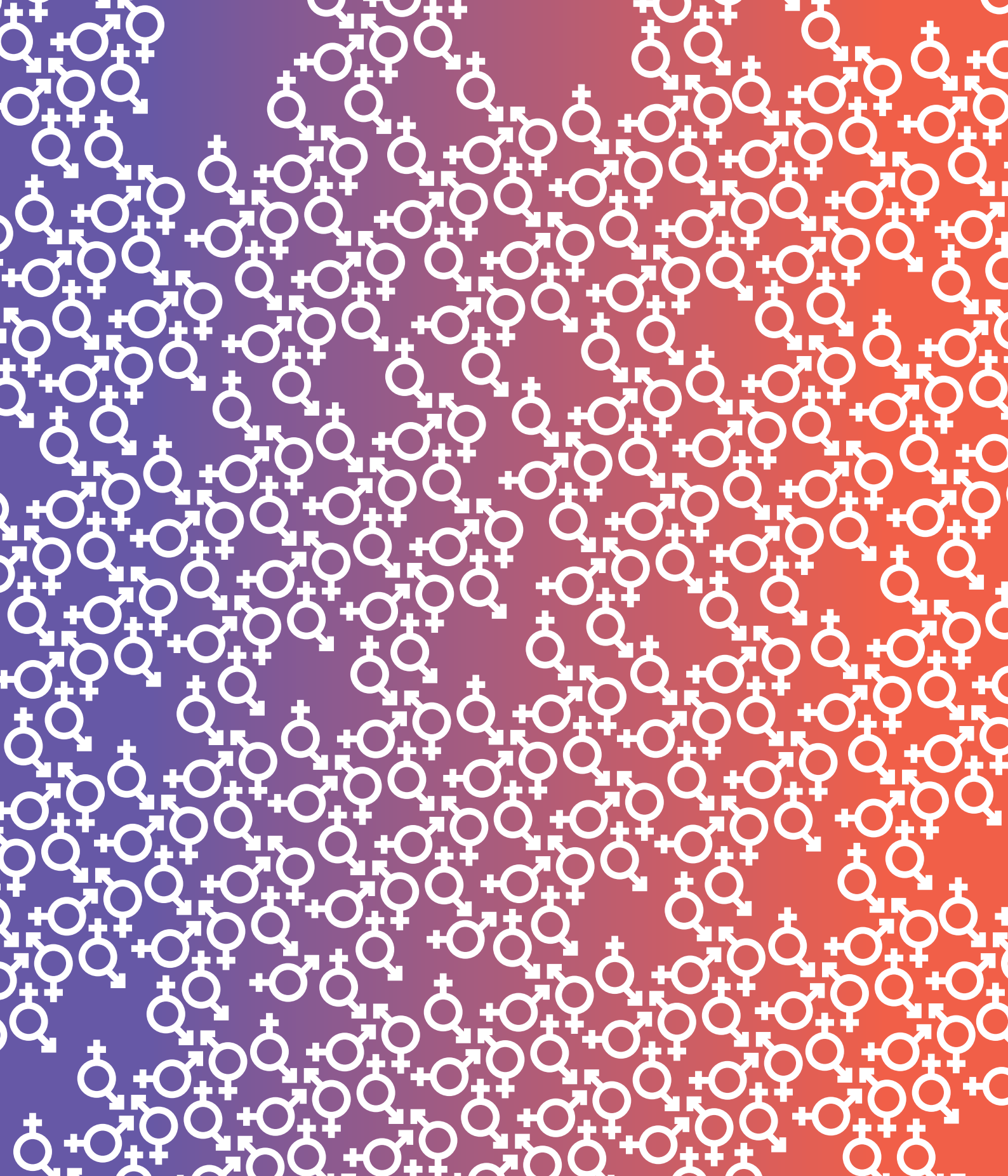
Des réalisations pour affirmer l'égalité femmes/hommes et renforcer la lutte contre les violences faites aux femmes

- > En 2023 l'ouverture de la **Maison des femmes** a permis de fédérer les services municipaux sur la question de la lutte contre les violences faites aux femmes.
- > Sur les prochaines années continuons à travailler en transversalité sur tous les axes des politiques municipales et dans tous les quartiers pour faire de Mérignac une ville encore plus innovante et inclusive .
- > Formons et favorisons l'éducation à l'égalité filles/garçons dans le projet éducatif de territoire (PEDT) notamment.
- > Fédérons les acteurs associatifs sur la thématique (participation à des cafés associatifs dédiés).
- > Promouvons le « Point Justice » en collaboration avec le Comité départemental d'accès au droit (CDAD) en accordant une place privilégiée aux droits des femmes et de la famille.
- > Etendons le dispositif « Demandez Angela », des contacts sont pris avec des nouveaux partenaires
- > Favorisons la création de nouvelles associations sur les droits des femmes.
- > Valorisons les actions pour l'égalité (via des réseaux notamment « Mix-Égalité » en lien avec les autres communes de la métropole).
- > Inscrivons la participation de la Ville à des animations territoriales d'envergure métropolitaines, départementales et régionales.
- > Aménageons l'espace public en incluant les femmes et attribuons des noms de femmes aux lieux publics.
- > Veillons à renforcer les exigences en matière d'égalité dans les relations avec les usagers et en matière de commande publique.



Contributrices :
Emmanuelle Lazarini
> Direction de la Cohésion Sociale et Territoriale -
Attachée Égalité.
Marie Perniquoski
> Direction des Ressources Humaines - Responsable
de centre pilotage, postes et effectifs.

Graphisme : Atelier Franck Tallon
Conception : Ville de Mérignac
Crédits photos : Ville de Mérignac / Laurent
Wangermez
Impression : Ville de Mérignac



Mérignac

60, avenue du Maréchal-de-Lattre-de-Tassigny - 33700 Mérignac
www.merignac.com