

VILLE DE
SAINT MÉDARD
EN JALLES



Extrait du registre des délibérations du conseil municipal de la commune de Saint-Médard-en-Jalles

RAPPORT DE SITUATION SUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES. PORTÉ À CONNAISSANCE

Séance du 15 décembre 2021

L'an deux mille vingt et un, le quinze décembre à 18:30.

Le conseil municipal de la commune de Saint-Médard-en-Jalles, dûment convoqué par Monsieur le Maire, s'est assemblé au lieu ordinaire de ses séances **sous la présidence de Monsieur Stéphane Delpeyrat, maire.**

Présents :

M Delpeyrat, M Trichard, Mme Bru, M Cristofoli, Mme Marenzoni, M Cases, Mme Guérin, M Apoux, M Royer, Mme Poublan, M Joussaume, Mme Fize, Mme Feytout-Perez, Mme Rigaud, M Tartary, M Claverie, Mme Durand, M Roscop, Mme Berbis, M Mallein, M Morisset, M Croizet, Mme Laplace, Mme Martin, Mme Ersin, M Deau, M Mangon, Mme Vaccaro, M Bessière, Mme Courrèges, M Augé, Mme Picard, M Acquaviva, Mme Guillot

Absent(s) ayant donné(s) leur pouvoir :

Mme Canouet à M Cristofoli
M Capouillez à M Deau
Mme Pomi à Mme Poublan
M Grémy à Mme Rigaud
M Hélaudais à Mme Picard

Secrétaire de séance : Mme Cécile Poublan.

La séance est ouverte,

Délibération du : 15 décembre 2021
Rendue exécutoire le : 17 décembre 2021
Publiée le : 17 décembre 2021

Signé : Le maire Stéphane Delpeyrat

Délibération du conseil municipal

Séance du 15 décembre 2021

RAPPORT DE SITUATION SUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES. PORTÉ À CONNAISSANCE

Mme Véronique Durand, Conseillère municipale déléguée Égalité, lutte contre les discriminations, parentalité et quartier La Garenne, présente le rapport suivant.

La municipalité a acté son engagement pour la thématique de l'égalité Femmes-Hommes en créant, à l'été 2020, une mission égalité, et une délégation dédiée, confiée à Véronique Durand, conseillère municipale déléguée à la parentalité, à l'égalité et à la lutte contre les discriminations.

Une mission égalité, rattachée à la Direction générale, est chargée de mettre en œuvre cette politique et d'en assurer la coordination. En mai 2021, un poste de chargé de mission a été dédié à cette thématique. Par ailleurs, l'engagement de la Collectivité en faveur de l'égalité a été acté par la signature de la Charte Européenne pour l'Égalité des Femmes et des Hommes dans la Vie Locale en novembre 2020.

La mission égalité est chargée de coordonner la politique de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, et de proposer un premier plan d'action, qui fera l'objet d'une présentation en février 2022.

En application de la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (articles 61 et 77 de la loi), les communes et EPCI de plus de 20 000 habitants, les départements et les régions doivent présenter à l'assemblée délibérante, préalablement à la présentation du budget, un rapport annuel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Les modalités et contenu de ce rapport ont été précisés par décret n°2015-761 du 24 juin 2015. Le rapport fait état de la politique ressources humaines de la collectivité en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : recrutement, formation, temps de travail, promotion professionnelle, conditions de travail, rémunération, articulation vie professionnelle/vie personnelle. A cet effet, il reprend notamment les données prévues à l'article 51 de la loi 2012-347 du 12 mars 2012, relatives aux ressources humaines de la collectivité présentées en Comité Technique.

Il présente également les politiques menées par la Commune sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Le rapport annexé se compose donc de trois parties complémentaires :

- Une première partie consacrée aux principaux indicateurs du territoire en matière d'égalité femmes-hommes ;
- Une seconde partie précisant les principaux indicateurs en matière d'égalité professionnelle femmes-hommes au sein des services municipaux ;
- Une troisième partie recensant les actions et politiques publiques de la collectivité en vue de la promotion de l'égalité femmes-hommes.

Les éléments présentés dans la dernière partie de ce rapport annuel attestent de l'ampleur que la Municipalité souhaite donner aux politiques de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes sur son territoire.

**Le Conseil Municipal,
après en avoir délibéré,**

Prend acte de la présentation du rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes préalablement aux débats sur le projet de budget pour l'exercice 2022.

Pour information du conseil municipal.

Fait et délibéré à Saint-Médard-en-Jalles

le 15 décembre 2021

pour expédition conforme

Le maire,



Stéphane Delpeyrat

Rapport de situation comparée en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

2021

Ville de Saint-Médard-en-Jalles

VILLE DE
SAINT MÉDARD
EN JALLES



Sommaire

Introduction.....3

PARTIE 1 : Présentation du territoire et principaux indicateurs en matière d'égalité femmes-hommes.

1. Données sur la population et sur les ménages.....4
2. Niveaux de formation et emploi de la population.....6
3. Données sur le chômage : les femmes plus touchées que les hommes.....10
4. Un secteur économique principalement géré par des hommes.....12

PARTIE 2 : Principaux indicateurs au sein de la mairie de Saint-Médard-en-Jalles.

1. Effectifs et emplois.....13
2. Pyramide des âges.....15
3. Répartition par catégorie hiérarchique.....16
4. Répartition sur les emplois fonctionnels et de direction.....17
5. Organisation du temps de travail.....17
6. Recrutements.....18
7. Rémunérations.....18
8. Évolution de carrière.....20
9. Formation.....21
10. Santé au travail.....22
11. Conclusion24

PARTIE 3 : Recensement des actions et politiques publiques en vue de la promotion de l'égalité femmes-hommes.

1. La mission égalité femmes-hommes.....25
2. Politiques éducatives.....28
3. Politiques culturelles, sportives, vie associative.....30
4. Vie locale et accompagnement social.....38
5. Groupe de travail sur les violences intrafamiliales.....41
6. Conclusion42

Introduction :

L'égalité entre les femmes et les hommes s'est progressivement inscrite dans la loi française et internationale et concerne la vie personnelle, économique, sociale et professionnelle. Mais ce principe fondamental, gage de bien-être et de cohésion sociale, de justice et développement, peine encore à être respecté.

La Fonction Publique se doit de présenter une exemplarité en matière d'égalité professionnelle entre ses agents. Bien que représentant 62 % des effectifs de la fonction publique, les femmes sont confrontées à des différences de situation tout au long de leur parcours professionnel, qui se répercutent à leur sortie de ce dernier (âge de départ à la retraite, montant des pensions perçues,...). C'est ainsi que l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018 prévoit l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action pour toute collectivité de plus de 20 000 habitants, visant à renforcer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce plan d'action est en cours d'élaboration au sein des services et en concertation avec les représentants du personnel. Parallèlement à cette obligation d'exemplarité, les collectivités doivent diffuser une culture de l'égalité sur leur territoire, en intégrant cette dimension dans leurs projets et politiques publiques.

La Ville présentera son plan d'action pour l'égalité entre les femmes et les hommes , intégrant les volets politiques publiques et employeurs au premier Conseil Municipal de 2022.

A la lecture de ce rapport, nous devons prendre en compte l'impact de la crise sanitaire, qui a commencé en mars 2020 et n'est toujours pas achevée.

Saint-Médard-en-Jalles, commune engagée.

L'égalité entre les femmes et les hommes est un volet important du projet municipal de la Commune. Une délégation dédiée a été créée, confiée à Véronique Durand, Conseillère municipale déléguée à la parentalité, à l'égalité et à la lutte contre les discriminations. Une mission égalité, rattachée à la Direction générale, est chargée de mettre en œuvre cette politique et d'en assurer la coordination. Une personne en service civique a été engagée pour une durée de 9 mois, en septembre 2020. En mai 2021, un poste de chargé de mission a été dédié à cette thématique. Par ailleurs, l'engagement de la Collectivité en faveur de l'égalité a été acté par la signature de la Charte Européenne pour l'Égalité des Femmes et des Hommes dans la Vie Locale en novembre 2020. Au cours de cette année 2021, de nombreuses actions de sensibilisation ont été mises en œuvre, aussi bien en direction de tous les publics que des personnels municipaux. Cette année a été également consacrée à l'élaboration du premier plan d'action pour l'égalité entre les femmes et les hommes, qui sera présenté au premier Conseil Municipal de 2022.

PARTIE 1 : Présentation du territoire et principaux indicateurs en matière d'égalité femmes-hommes

Commune de **31 536 habitants** (chiffres INSEE 2018*), Saint-Médard-en-Jalles fait partie de la métropole de Bordeaux. Les principaux indicateurs INSEE 2018 retenus pour objectiver la situation du territoire sont les suivants :

**Date du dernier recensement effectué en France Métropolitaine*

1. Données sur la population et les ménages

a. Population par sexe et âge en 2018.

A Saint-Médard-en-Jalles, on compte **15 088 hommes (47,8%)** et **16 448 femmes (52,2%)**.

	Hommes	%	Femmes	%
0 à 14 ans	2 892	19,2	3 007	18,3
15 à 29 ans	2 564	17,0	2 195	13,3
30 à 44 ans	2 770	18,4	3 129	19,0
45 à 59 ans	3 401	22,5	3 668	22,3
60 à 74 ans	2 416	16,0	2 841	17,3
75 à 89 ans	976	6,5	1 420	8,6
90 ans ou plus	70	0,5	187	1,1
Ensemble	15088	100	16448	100
Jeunes - 0 à 19 ans	4 047	26,8	3 948	24,0
Adultes - 20 à 64 ans	8 430	55,9	9 109	55,4
Séniors - 65 ans ou plus	2 612	17,3	3 390	20,6

Source : Insee, 2018.

A Saint-Médard-en-Jalles, la part de la population féminine (52,2%) ne cesse d'augmenter. La part des hommes de moins de 30 ans est plus élevée que celle des femmes, mais la population de 64 ans ou plus est plus féminine.

b. Composition des familles : une augmentation régulière de la part des femmes mono-parents

	2008	%	2013	%	2018	%
Ensemble	8 344	100,0	8 960	100,0	9 534	100,0
Couples avec enfant(s)	4 072	48,8	3 920	43,8	4 161	43,6
Familles monoparentales	841	10,1	1 202	13,4	1 487	15,6
Hommes seuls avec enfant(s)	147	1,8	267	3,0	307	3,2
Femmes seules avec enfant(s)	694	8,3	936	10,4	1 180	12,4
Couples sans enfant	3 431	41,1	3 837	42,8	3 886	40,8

Sources : Insee, RP2008, RP2013 et RP2018, exploitations complémentaires, géographie au 01/01/2021.

79,4% des mono-parents sont des femmes à Saint-Médard-en-Jalles.

La monoparentalité constitue un facteur de vulnérabilité sociale et économique. En 2018, les femmes seules avec enfant(s) (12,4%) étaient beaucoup plus nombreuses que les hommes dans la même situation à Saint-Médard-en-Jalles (3,2%). Leur part augmente de manière constante depuis 2008, mais reste inférieure à celle dans la Métropole (15,7%)

A Saint-Médard-en-Jalles, les femmes vivent plus souvent seules que les hommes (sauf pour les classes d'âge de moins de 25 ans et 25-49 ans), surtout à partir de 50 ans, et de manière plus prononcée à partir de 75 ans (47,2 % des femmes vivant seules en 2018, 44,5 % en 2014). Ces chiffres sont à mettre en corrélation avec l'espérance de vie des femmes.

Le risque de pauvreté diffère selon le sexe

Le taux de pauvreté à 60% correspond à la proportion d'individus dont le niveau de vie est inférieur au seuil de pauvreté à 60% (exprimé en euros).

Taux de pauvreté à 60% selon la composition du ménage en 2018	SAINT-MEDARD-EN-JALLES	Bordeaux Métropole	GIRONDE	Nouvelle-Aquitaine
- Famille monoparentale	19,0	25,7	26,0	28,9
- Femme vivant seule	12,0	17,7	18,4	19,6
- Homme vivant seul	n.d.	19,9	18,8	20,6

Pour mémoire 79,4 % monoparents sont des femmes.

- Évolution du taux de pauvreté des femmes vivant seules

Le taux de pauvreté est passé de 9,5% en 2012, à 12 % des femmes vivant seules en 2018.

A noter que ce taux, qui concerne 19 % des familles monoparentales, reste stable sur la Commune depuis 2012.

Par ailleurs, concernant les demandes de logement adressées au CCAS de Saint-Médard-en-Jalles en 2021, sur 873 demandes, 66 % proviennent de femmes dont 33% sont seules avec enfants. Pour 34% des cas, le demandeur est un homme, dont 14% avec enfants à charge.

2. Niveaux de formation et emploi de la population

a. Diplôme le plus élevé de la population non scolarisée de 15 ans ou plus selon le sexe en 2018 : les hommes à haut niveau de diplôme plus nombreux.

	Ensemble	Hommes	Femmes
Population non scolarisée de 15 ans ou plus	23065	10804	12261
	Part des titulaires en %		
Aucun diplôme ou certificat d'études primaires	10,8	9,3	12,1
BEPC, brevet des collèges, DNB	5,4	4,8	5,9
CAP, BEP ou équivalent	26,1	27,3	25,0
Baccalauréat, brevet professionnel ou équivalent	18,1	18,3	18,0
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 2, +3, +4	27,6	25,3	29,6
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 5 ou plus	12,0	15	9,4

Source : Insee, RP2018 exploitation principale, géographie au 01/01/2021.

A Saint-Médard-en-Jalles (comme en Nouvelle-Aquitaine), la part des femmes non scolarisées de bas niveau de formation est supérieure à celle des hommes.

Elles sont plus nombreuses à être diplômées de l'enseignement supérieur de niveau bac + 2 et bac +3 ou +4. Bien que les écarts aient tendance à diminuer, leur part est largement inférieure chez les diplômés de l'enseignement supérieur de niveau bac +5.

b. Activité et emplois de la population de 15 à 64 ans par sexe et âge : des situations contrastées entre les femmes et les hommes.

L'activité selon la PCS et selon le sexe	Saint-Médard-en-Jalles	Bordeaux-Métropole	Gironde	Nouvelle-Aquitaine
Part des hommes actifs occupés de 15 ans ou plus cadres de professions intellectuelles supérieures en %	30,8	28,7	22,2	16
Part des femmes actives occupées de 15 ans ou plus cadres de professions intellectuelles supérieures en %	16,8	21,8	16,6	12,4

Source : Insee, RP2018 exploitation principale, géographie au 01/01/2021. Cabestan

La proportion de femmes occupant un poste de cadre ou de profession intellectuelle supérieure a doublé en 20 ans à Saint Médard en Jalles (16,8%). Elle reste néanmoins presque deux fois moins élevée que celle des hommes (30,8%), alors que le nombre de diplômés du supérieur est quasiment équivalent (40% d'hommes et 39% de femmes). L'écart est plus marqué à Saint-Médard-en-Jalles que dans la Métropole, beaucoup plus encore que sur le Département ou la Région.

c. Précarité et emploi à temps partiel : phénomène majoritairement féminin.

La population salariée en emploi stable selon le sexe

2018	SAINT-MEDARD-EN-JALLES	Bordeaux Métropole	GIRONDE	Nouvelle-Aquitaine
Part des salariés hommes de 15 ans et plus en emploi stable en %	85,4	79,0	81,4	80,4
Part des salariées femmes de 15 ans et plus en emploi stable en %	70,7	67,8	67,6	64,6

Source : Insee, RP2018 exploitation principale, géographie au 01/01/2021

On constate un écart de près de 15% à Saint Médard en Jalles entre les situations respectives des femmes et des hommes. Bien que globalement les femmes salariées soient plus nombreuses, l'écart entre hommes et femmes est plus marqué sur la Commune que sur l'ensemble de l'agglomération

Le temps partiel selon le sexe

2018	SAINT-MEDARD-EN-JALLES	Bordeaux Métropole	GIRONDE	Nouvelle-Aquitaine
Part des hommes salariés de 15 ans et plus à temps partiel en %	7,0	9,5	8,2	8,3
Part des femmes salariées de 15 ans et plus à temps partiel en %	24,2	22,9	24,0	26,6

Source : Insee, RP2018 exploitation principale, géographie au 01/01/2021

C'est à Saint Médard en Jalles que la proportion des hommes à temps partiel est la plus faible, ce qui n'est pas le cas des femmes, qui sont pour près d'un quart à occuper un poste à temps partiel.

La part des femmes travaillant à temps partiel (24,2%) est largement supérieure à celle des hommes (7%), et ce, quel que soit l'âge. Cette part a connu une légère inflexion entre 2008 et 2012.

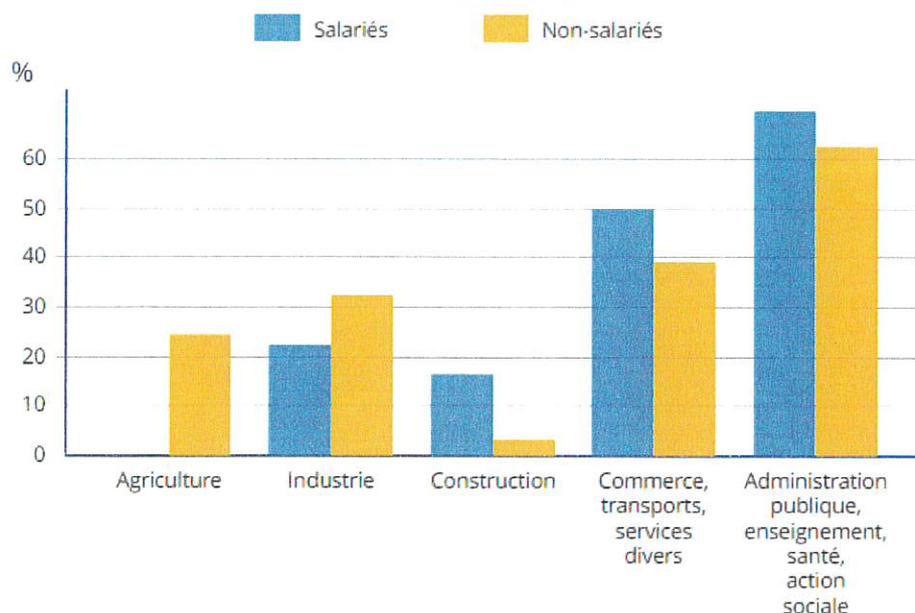
Les cadres en emploi par sexe et âge

Tranches d'âge	Hommes cadres actifs occupés	%	Femmes cadres actives occupées	%
15-24 ans	30	5,2	8	2,0
25-39 ans	570	27,1	345	15,9
40-59 ans	1 409	35,6	770	19,6
60 ans et plus	150	40,7	37	10,0

La proportion de cadres augmente avec l'âge pour les hommes en activité, alors qu'elle plafonne à 19,6 % chez les femmes de 40-59 ans et décline chez les 60 ans et plus où elles sont 4 fois moins nombreuses que les hommes. (conséquence probable d'un niveau de formation inférieur sur cette génération ainsi qu'un effet carrière plus marqué chez les hommes..)

d. Taux de féminisation des emplois par statut et secteur d'activité en 2018.

EMP G4 - Taux de féminisation des emplois par statut et secteur d'activité en 2018



Source : Insee, RP2018 exploitation principale, géographie au 01/01/2021.

C'est dans le secteur tertiaire que les femmes sont les plus nombreuses, particulièrement dans l'administration publique, l'enseignement, la santé et l'action sociale.

e. Des écarts de salaires qui se creusent avec l'âge, plus marqués chez les cadres.

- Salaire net horaire moyen total (en euros) selon la catégorie socioprofessionnelle en 2019.

	Ensemble	Femmes	Hommes
Ensemble	17,2	14,8	19,1
Cadres*	26,7	22,7	28,6
Professions intermédiaires	16,1	14,6	17,6
Employés	11,7	11,5	12,0
Ouvriers	12,1	10,6	12,4

Source : Insee, Déclaration annuelle de données sociales (DADS) et déclarations sociales nominatives (DSN), fichier salariés au lieu de résidence en géographie au 01/01/2021.

Les écarts de salaire les plus importants se retrouvent chez les cadres et dans les professions intermédiaires. Pour l'année 2019, les écarts chez les cadres s'élevaient à 6,10 € selon le salaire net horaire. Ces données sont à rapprocher des niveaux de salaires selon les secteurs d'activité (notamment dans la fonction publique).

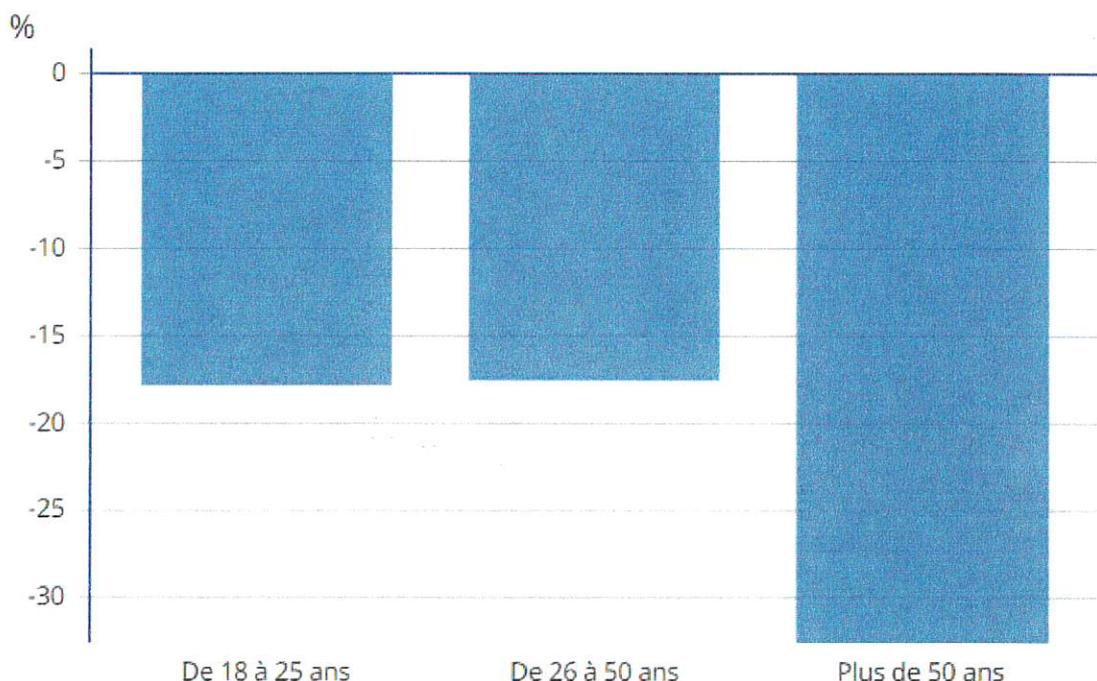
Salaire net horaire moyen (en euros) selon l'âge en 2019

	Ensemble	Femmes	Hommes
De 18 à 25 ans	11,2	10,0	12,1
De 26 à 50 ans	16,5	14,8	17,9
Plus de 50 ans	20,8	16,3	24,2

Source : Insee, Déclaration annuelle de données sociales (DADS) et déclarations sociales nominatives (DSN), fichier salariés au lieu de résidence en géographie au 01/01/2021.

Écart de salaire net horaire moyen total selon l'âge, entre les femmes et les hommes en 2019.

SAL G4 - Écart de salaire net horaire moyen entre les femmes et les hommes selon l'âge en 2019



Source : Insee, Déclaration annuelle de données sociales (DADS) et déclarations sociales nominatives (DSN), fichier salariés au lieu de résidence en géographie au 01/01/2021.

Les femmes sont globalement moins payées que les hommes et cet écart est d'autant plus marqué que les personnes avancent en âge. On passe de 2,1 € d'écart selon le salaire net horaire pour les jeunes professionnels à 7,9 € pour les seniors (soit plus de 32 % d'écart). La situation s'est en outre dégradée pour les femmes entre 2017 et 2019, les écarts étant respectivement alors de 1,4 € et 6,8 €. Ces chiffres confirment les inégalités en fonction des secteurs d'activités plus genrés et rémunérateurs (industrie, bâtiment) et un moindre accès aux promotions dans les carrières entre les femmes et les hommes pour les + de 50 ans. Les femmes des plus jeunes générations sont un peu plus nombreuses à accéder aux postes d'encadrement.

3. Données sur le chômage : les femmes plus touchées que les hommes.

a. Évolution du taux de chômage (au sens du recensement*) des 15-64 ans par sexe de 2008 à 2018.

	2008	2013	2018
Nombre de chômeurs	856	1351	1406
Taux de chômage en %	6,5	9,6	9,2
Taux de chômage des hommes en %	5,4	8,7	8,6
Taux de chômage des femmes en %	7,8	10,5	9,9
Part des femmes parmi les chômeurs en %	57,8	54,3	53,4

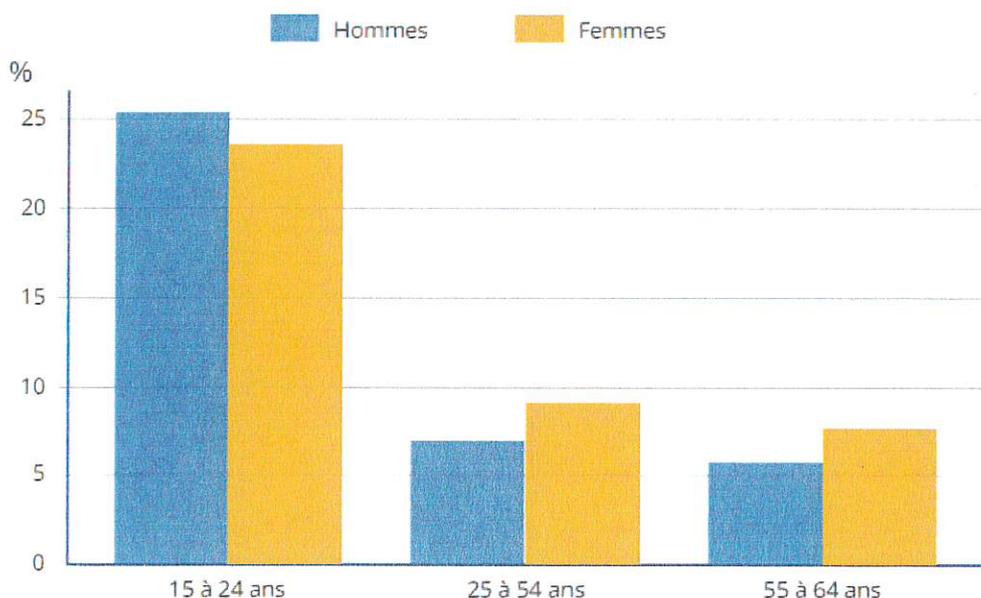
Sources : Insee, RP2008, RP2013 et RP2018, exploitations principales, géographie au 01/01/2021.

* Les chômeurs au sens du recensement de la population sont les personnes (de 15 ans ou plus) qui se sont déclarées chômeurs (inscrits ou non à Pôle Emploi) sauf si elles ont, en outre, déclaré explicitement ne pas rechercher de travail ; et d'autre part les personnes (âgées de 15 ans ou plus) qui ne se sont déclarées spontanément ni en emploi, ni en chômage, mais qui ont néanmoins déclaré rechercher un emploi.

La part des femmes au chômage a baissé depuis 2008. Les femmes sont tout de même plus nombreuses que les hommes à rechercher un emploi.

Le taux de chômage global à Saint-Médard-en-Jalles a légèrement baissé en 2018 par rapport à 2017 (9,7%). Le taux de chômage des femmes était de 10,8 % et celui des hommes de 8,7 %

b. Taux de chômage (au sens du recensement) des 15-64 ans par sexe et âge en 2018.



Source : Insee, Déclaration annuelle de données sociales (DADS) et déclarations sociales nominatives (DSN), fichier salariés au lieu de résidence en géographie au 01/01/2020.

On remarque que l'écart entre le taux de chômage des femmes et celui des hommes se creuse après 55 ans.

c - Spécificités des personnes en recherche d'emploi en 2020 (Source : Pôle Emploi, 2021) *

Les femmes sont plus nombreuses (1219) que les hommes (932) à chercher un emploi en octobre 2021.

Le nombre de demandeurs d'emploi à Saint Médard en Jalles a diminué de 9 % entre septembre 2020 (2256 personnes) et octobre 2021 (2151 personnes). Cette diminution est plus marquée chez les hommes (-11%) que chez les femmes (-8%), accentuant les écarts entre les hommes et les femmes.

- Des univers professionnels différenciés entre les femmes et les hommes dans les principaux métiers recherchés.

Emplois les plus recherchés par les 1219 femmes en recherche d'emploi en octobre 2021 à Saint-Médard-en-Jalles (liste non exhaustive) :

- Assistance, animation et loisirs auprès d'enfants et d'adolescents : 161 cas (13,2%).
- Secrétariat, assistantat commercial, opérations administratives, accueil et renseignements : 144 cas (11,8%).
- Services domestiques, nettoyage de locaux, personnel polyvalent des services hospitaliers : 100 cas (8,2%).
- Vente en habillement et accessoires de la personne : 42 cas (3,4%).

Ce sont principalement des métiers du secteur tertiaire, tournés vers le care, ou le service à autrui.

Emplois les plus recherchés par les 932 hommes en recherche d'emploi en octobre 2021 à Saint-Médard-en-Jalles

- Magasinage et préparation de commandes, manutention manuelle de charges : 56 cas (6%).
- Conduite de transport de marchandises, ou d'engins de déplacement de charges, livraisons : 68 cas (7,3%).
- Maçonnerie, entretien des espaces verts : 36 cas (3,8%).
- Éducation en activités sportives : 14 cas (1,5%).

Ce sont principalement des professions physiques ou du secteur de l'industrie et de l'artisanat. Les métiers recherchés par les hommes sont plus diversifiés que ceux recherchés par les femmes.

**Les demandeurs d'emploi sont les personnes qui s'inscrivent à Pôle Emploi. Ces demandeurs sont enregistrés à Pôle Emploi dans différentes catégories de demandes d'emploi en fonction de leur disponibilité, du type de contrat recherché et de la quotité de temps de travail souhaitée.*

4. Un secteur économique principalement géré par des hommes.

En 2021, sur les 1131 entreprises de la Commune, 340 sont dirigées par des femmes (30%), 750 par des hommes (66%) et 30 par un binôme mixte (4%).

Dans tous types d'entreprises à Saint-Médard-en-Jalles, les hommes sont plus nombreux à être dirigeants que les femmes. L'écart est moindre entre les hommes et les femmes dans les commerces de proximité et dans le secteur des services.

TYPE D'ENTREPRISES	FEMME S	HOMME S	MIXTE S
COMMERCE (Toute activité commerciale, Siège social, Boutique en Galerie commerciale,...)	36%	56%	8%
COMMERCE PROXIMITE (Magasins physiques, Hors Galeries)	46%	49%	5%
ENTREPRISE	16%	82%	2%
SERVICE (Banques, Assurances, Services à domiciles,...)	43%	52%	5%

Depuis 2012, il y a plus du double d'hommes créateurs d'entreprises que de femmes dans la Commune. Près de 66% des entreprises créées sur la Ville depuis 2012 ont été fondées par des hommes.

PARTIE 2: Principaux indicateurs égalité femmes - hommes au sein de la mairie de Saint-Médard-en-Jalles

Les indicateurs présentés sont issus des données RH au 31 décembre 2020 et **concernent les effectifs occupant un emploi permanent.**

Pour mémoire, la mixité professionnelle est la présence de femmes et d'hommes dans un même emploi, une même catégorie professionnelle ou un même métier, sans être forcément paritaire. Les études s'entendent pour considérer que la mixité est atteinte lorsque les femmes et les hommes représentent une part comprise entre 40 % et 60 % des effectifs du métier, de la catégorie professionnelle ou de l'emploi.

La mixité suppose que femmes et hommes puissent accéder à tous les métiers sur la seule base de leurs aptitudes professionnelles.

L'égalité professionnelle désigne l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en termes d'accès à l'emploi, à la formation, à la mobilité et à la promotion ou en matière d'égalité salariale.

1. Effectifs et emplois : une représentation importante des femmes dans la plupart des filières métier, avec plusieurs cadres d'emplois exclusivement féminins

⇒ Au 31 décembre 2020, la collectivité employait 365 femmes et 157 hommes sur emploi permanent

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre

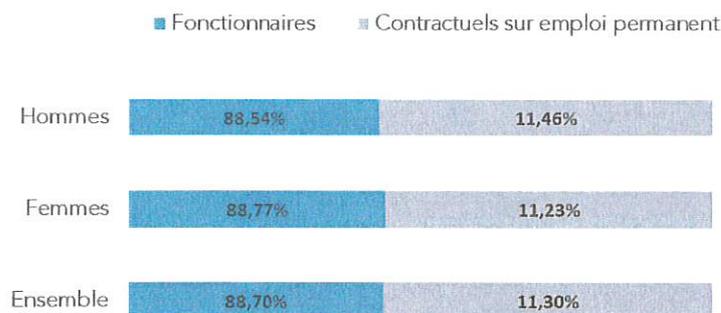


Le taux global de féminisation (fonctionnaires et contractuels) de 70 % est identique à 2019 et reste plus élevé que la moyenne nationale de 61,3 % dans la fonction publique territoriale (source DGAFP 2019 édition 2021). Il est en lien avec la nature des métiers et des services proposés par la collectivité, notamment dans les domaines de l'Éducation et de la Petite Enfance.

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

- 135,68 fonctionnaires hommes
- 309,24 fonctionnaires femmes
- 14,85 contractuels hommes
- 35,31 contractuelles femmes

⇒ 11 % des femmes et 11 % des hommes sont contractuels



- “ 70 % des fonctionnaires sont des femmes et 30 % des hommes.
- “ 69 % des contractuels permanents sont des femmes et 31 % des hommes.

Le nombre **de fonctionnaires** titulaires et stagiaires est **de 463 : 324 femmes et 139 hommes**.
 Le nombre **de contractuels** sur emploi permanent est de **59 : 41 femmes et 18 hommes**.

Le taux de féminisation des fonctionnaires reste stable : en 2019 il était de 71%.
 La part des femmes contractuelles est passée de 62% en 2019 à 69 % en 2020.

⇒ Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	85%	15%
Technique	62%	38%
Culturelle	58%	42%
Sportive	38%	63%
Médico Sociale	100%	-
Police	14%	86%
Incendie	-	-
Animation	73%	27%

La répartition femmes / hommes dans chaque filière évolue peu d'année en année : on continue à retrouver certains stéréotypes, notamment au niveau de la filière « médico-sociale » exclusivement féminine (de manière générale, dans la fonction publique territoriale, les femmes représentent plus de 90 % de cette filière (94,8% selon la source DGAFP 2019 édition 2021).

On retrouve également le fort taux national de féminisation dans la filière « administrative » (82,8%) ainsi que dans la filière « animation ». Ce dernier taux est resté stable depuis 2019 à 73 %.

A l'inverse, les hommes sont davantage représentés dans la filière sportive (5 hommes / 3 femmes), ce qui fait passer le taux de féminisation de cette filière de 30 % en 2019 à 37,5 % en 2020, approchant ainsi la mixité professionnelle.

Par ailleurs, la filière police municipale ne comprend quasiment que des hommes (6 hommes / 1 femme).

La mixité professionnelle est atteinte dans la filière culturelle et très proche dans la filière technique. A noter que cette dernière est essentiellement composée de personnels des services techniques municipaux, très

majoritairement masculins, et de personnels affectés dans les écoles, qui sont quasi exclusivement des femmes.

Les cadres d'emplois

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

4 cadres d'emplois sont exclusivement féminins et 4 autres sont très fortement féminisés :

Auxiliaire de puériculture	100%
ASEM	100%
Educateurs de jeunes enfants	100%
Psychologues	100%
Adjointes administratifs	90%
Rédacteurs	87%
Adjointes d'animation	78%
Adjointes techniques	69%

Les cadres d'emplois les plus masculins sont ceux des techniciens (6 hommes / 1 femme), des agents de police (5 hommes / 1 femme) et des agents de maîtrise (21 hommes / 6 femmes).

Techniciens territoriaux	86%
Agents police municipale	83%
Agents de Maîtrise	78%
Educateurs Territoriaux APS	63%
Animateurs territoriaux 2011	54%

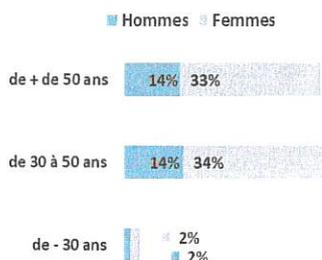
2. Pyramide des âges : la majorité des femmes et des hommes dans la tranche d'âge 30 à 50 ans, une part importante de fonctionnaires femmes de plus de 50 ans

L'âge moyen global des personnels sur emploi permanent est de 46,13 ans : 47,45 ans pour les fonctionnaires et 35,76 ans pour les contractuels.

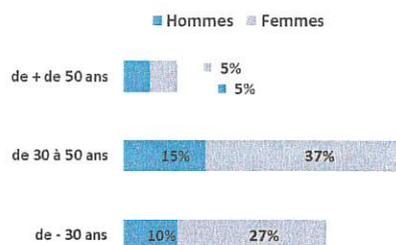
<u>Age moyen par genre et statut</u>			
Genre	Fonctionnaire	Contractuel permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	47,68	34,37	46,18
Hommes	46,91	38,94	46,00

La majorité des personnels se trouve dans la tranche d'âge de 30 à 50 ans : 49% des fonctionnaires et 53% des contractuels
 47% des fonctionnaires ont plus de 50 ans.
 37% des contractuels ont moins de 30 ans (filière animation essentiellement).

Pyramide des âges des fonctionnaires



Pyramide des âges des contractuels permanents



→ Précisions sur le lieu de résidence

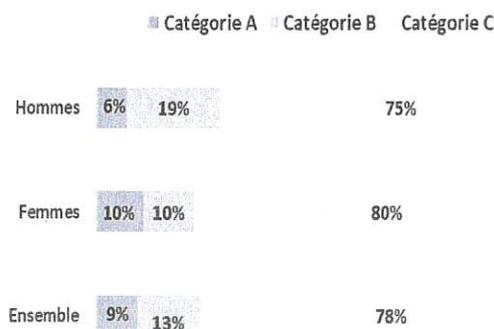
La grande majorité des agents réside sur Bordeaux Métropole (78% des femmes et 76% des hommes) : plus de la moitié réside sur la commune de Saint-Médard-en-Jalles (53 % des femmes et 47 % des hommes) ; 24 % des femmes et 29 % des hommes habitent dans une des autres communes de la Métropole ;

Les communes hors métropole accueillent de façon équilibrée les agentes (22%) et les agents (24%).

Communes de résidence	Femmes	Hommes	Total
Saint-Médard-en-Jalles	195	74	269
Limitrophes (St Aubin, Le haillan, Le Taillan)	36	13	49
Bordeaux Métropole (hors limitrophes)	53	32	85
<i>s/total Bordeaux Métropole</i>	<i>284</i>	<i>119</i>	<i>403</i>
Autres communes	81	38	119
Total	365	157	522

3. Répartition par catégorie hiérarchique : un fort taux de féminisation en catégorie A et C et une représentation plutôt équilibrée en catégorie B

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



Taux de féminisation par catégorie hiérarchique	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
	78%	55%	71%

La catégorie A compte 36 femmes et 10 hommes.
La catégorie B compte 37 femmes et 30 hommes.

La catégorie C compte 292 femmes et 117 hommes.

Le taux de représentation des femmes en catégorie A reste stable (77 % en 2019 et 78 % en 2020), et celui des femmes en catégorie B est passé de 52 % en 2019 à 55% en 2020 : 4 femmes ont été nommées de catégorie C en catégorie B suite à la réussite au concours d'animateur territorial.

Les femmes sont sur-représentées en catégorie C, et ceci de façon bien supérieure à la moyenne nationale de 61 % (source DGAFP 2019), en lien, comme précédemment évoqué, avec la nature des métiers des domaines de la petite Enfance et de l'Éducation.

Depuis septembre 2021, le Comité de Direction est composé de façons paritaire soit 4 femmes et 4 hommes.

4. Répartition des femmes et des hommes sur les emplois fonctionnels et de direction : une représentation très équilibrée

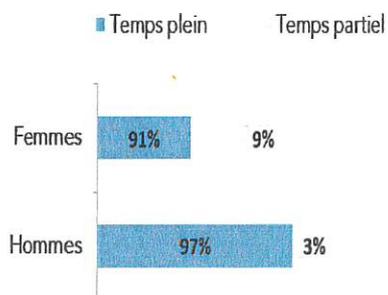
AU 31/12/2020	Femmes	Hommes	Total
Direction générale	2	2	4
Directions et Chefs de service	9	10	19
Total	11	12	23

3 personnels de la collectivité, dont 1 femme et 2 hommes, sont détachés sur un emploi fonctionnel.

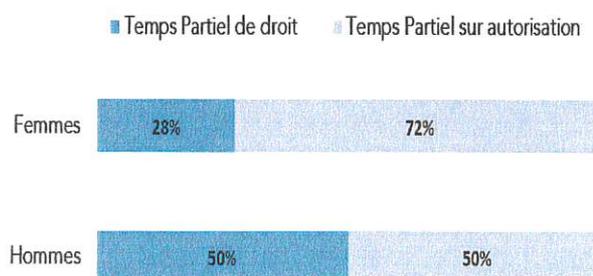
A noter que, alors qu'ils représentent 30 % des personnels de l'ensemble des services, les hommes occupent 52, 17 % des postes de direction.

5. Organisation du temps de travail : les femmes principalement concernées par le temps partiel et le travail à temps non complet

Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel



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



Sans surprise, les femmes occupent majoritairement les emplois à temps partiel et à temps non complet (le temps non complet correspond à une quotité de travail déterminée par la collectivité).

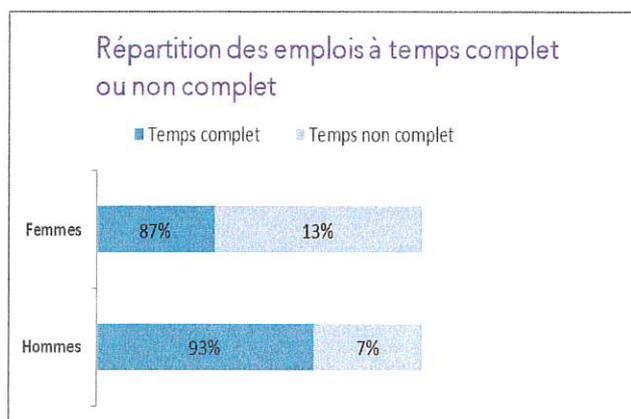
A noter cependant que le nombre de femmes à temps plein est passé de 86 % en 2019 à 91 % en 2020 et que le taux d'emploi à temps non complet des femmes est resté stable (88 % en 2019 et 87 % en 2020).

Sur 365 femmes, 33 sont à temps partiel (dont 8 de droit en lien avec leur situation familiale) et 42 à temps non complet.

Sur 157 hommes, 4 sont à temps partiel (dont 2 de droit) et 10 à temps non complet.

6. Recrutements : une volonté de développer la mixité

GESTION DES EFFECTIFS SUR POSTE PERMANENTS AU 31/12/2020	Femmes	Hommes	Total
Recrutement par voie de mutation	0	2	2
Recrutement par voie de détachement / intégration directe	1	1	2
Recrutement de contractuels sur poste vacant	4	4	8
Pré-titularisations	1	7	8



Les hommes représentent 70% des recrutements sur emplois permanents. Pour mémoire les femmes représentent 70% des effectifs.

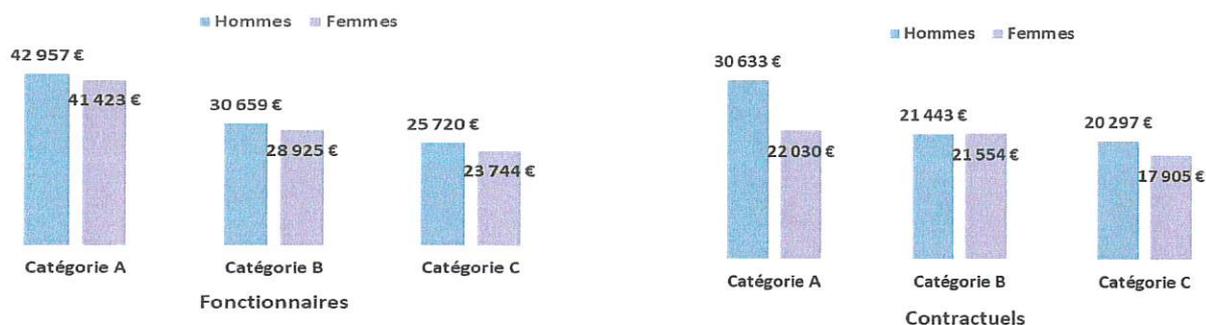
7. Rémunérations : des écarts effectifs, moins importants cependant que la moyenne nationale FPT pour la majorité des cas

La rémunération brute est composée du traitement de base indiciaire (lié au grade et à l'ancienneté), de la nouvelle bonification indiciaire (NBI), du supplément familial de traitement (SFT), des heures supplémentaires ou complémentaires ainsi que de toutes les primes et indemnités fixes ou variables (IFSE, autre régime indemnitaire, astreintes, CIA ...).

Dans la fonction publique, il n'y a pas de discrimination en matière de rémunération portant sur le traitement indiciaire, qui est fonction du grade et de l'ancienneté : l'égalité de salaire pour une carrière égale est un principe statutaire. La situation peut être différente dans le cas des personnels contractuels.

Les différences observées sont donc en lien avec les autres éléments de rémunération : NBI (liée aux fonctions occupées), SFT (lié à la situation familiale), heures supplémentaires ou complémentaires payées, régime indemnitaire lié au poste occupé.

⇒ Rémunérations annuelles brutes moyennes en Équivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) selon la catégorie hiérarchique et le statut



*Source : rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – ministère de l'action et des comptes publics – édition 2019 – données 2017.

L'écart de rémunération entre femmes et hommes dans la fonction publique est inférieur par rapport au secteur privé : 12,6% versus 19%.*

C'est dans la fonction publique territoriale (FPT) que cet écart est, en moyenne, le moins important : 9,1%.*

Pour la collectivité, l'écart de rémunération femmes-hommes est plus faible que la moyenne FPT pour l'ensemble des fonctionnaires de catégorie A, B et C.

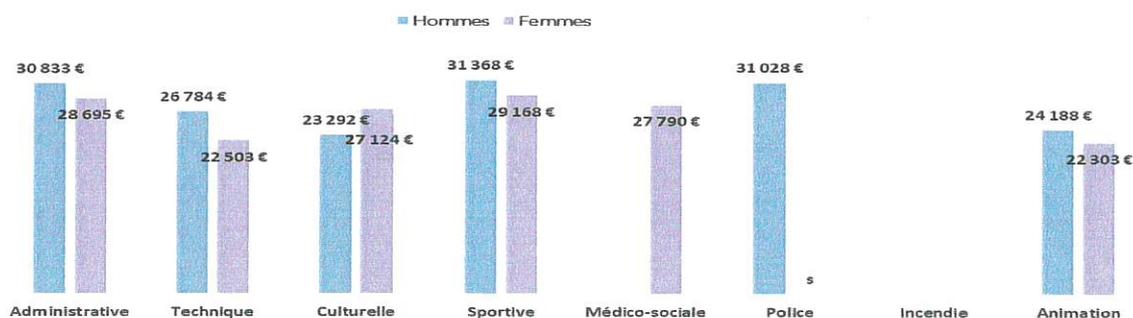
L'écart est très peu significatif pour les contractuels de catégorie B.

A contrario, l'écart est important pour les contractuels de catégorie A et C.

CATEGORIE	Ecarts FPT * fonctionnaires	Ecarts Mairie SMEJ Fonctionnaires	Ecarts Mairie SMEJ Contractuels
A	16,20%	3,57%	28,08%
B	7,70%	5,66%	0,51%
C	10,60%	7,68%	13,69%

• Source : rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – ministère de l'action et des comptes publics – édition 2019 – données 2017.

⇒ Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la filière



*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

⇒ Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la catégorie et la filière

La rémunération annuelle brute moyenne des femmes est moins élevée que celle des hommes :

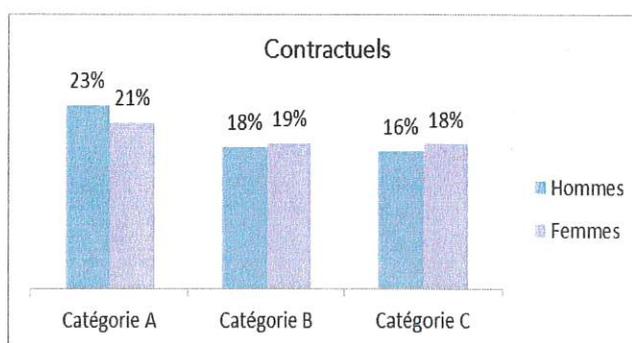
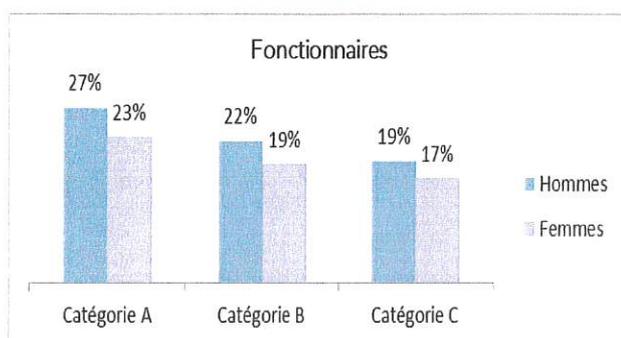
3. en catégorie A dans la filière technique ;
4. en catégorie B dans la filière administrative et sportive ;
5. en catégorie C dans la filière technique, qui représente la plus grande partie des effectifs de la collectivité, ainsi que dans la filière animation.

Elle est supérieure à celle des hommes :

6. en catégorie A dans la filière administrative ;
7. en catégorie B dans la filière culturelle et animation ;
8. en catégorie C dans la filière culturelle ;

Elle est quasiment identique en catégorie C dans la filière administrative.

⇒ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la catégorie et le statut



Comme indiqué précédemment, il faut entendre par primes l'ensemble des éléments de rémunération différents du traitement indiciaire, dont le régime indemnitaire.

A Saint-Médard-en-Jalles, le régime indemnitaire est attribué sur la base d'une cotation de poste identique correspondant aux fonctions occupées.

Les écarts relatifs à la part des primes sur les rémunérations annuelles brutes des femmes et des hommes ne sont pas significatifs pour les fonctionnaires de catégorie B (3%) et C (2%), ni pour les contractuels (entre 1 et 2%).

L'écart le plus élevé (4%) se constate au niveau des fonctionnaires de catégorie A, ce qui peut s'expliquer en partie suite à la réforme du cadre d'emplois des Éducateurs de jeunes enfants : ces emplois, occupés à 100 % par des femmes, sont passés de catégorie B en catégorie A au 1^{er} février 2019, ceci avec évolution de leur traitement indiciaire mais sans évolution de leurs primes.

8. Évolution de carrière : une meilleure représentation des femmes au niveau des avancements

Avancements de grade et promotion interne

En 2020, les femmes ont davantage bénéficié d'avancements de grade que les hommes :

10,18% des fonctionnaires femmes ont bénéficié d'un avancement de grade contre 7,19% des fonctionnaires hommes de la collectivité.

Par contre, 2,15 % des fonctionnaires hommes ont bénéficié d'une promotion interne contre 0,3 % des fonctionnaires femmes.

AVANCEMENTS DE GRADE / PROMOTION INTERNE 2020	Femmes	Hommes	Total
Fonctionnaires au 31/12/2020	324	139	463
Nombre d'avancements de grade	33	10	43
Nombre de promotions internes	1	3	4

Nomination suite réussite à concours : 2 fonctionnaires hommes et 4 femmes en 2020.

Titularisation et pré-titularisations :

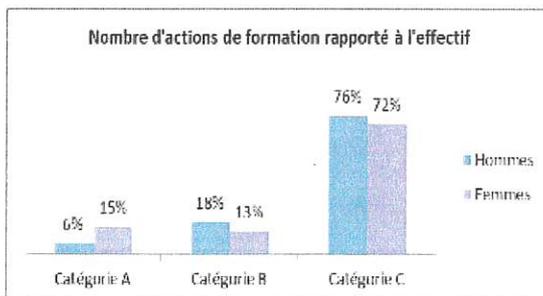
18 fonctionnaires stagiaires ont été titularisés, dont 8 femmes et 10 hommes.

8 agents contractuels permanents ont été nommés stagiaires, dont 1 femme et 7 hommes, essentiellement au sein du secteur conciergerie.

9. Formation : des femmes et des hommes formés de manière plutôt équitable

⇒ 308 départs en formation concernant des agents permanents

⇒ 25 départs en formation pour les agents non permanents



88% des départs en formation d'agents non permanents concernaient des femmes

Les femmes partent davantage en formation que les hommes, mais sur des formations moins longues.

Au total 782 jours de formation ont été dispensés en 2020, tous statuts confondus, avec une moyenne de 3,29 jours pour les femmes et 6,46 jours pour les hommes.

Le nombre de jours de formation, bien inférieur à 2019 (1272 jours), s'explique par la crise sanitaire.

10. Santé au travail

Les données relatives à l'absentéisme de l'année 2020, marquée par la crise sanitaire, ne sont pas représentatives, du fait des périodes de confinement et de fermeture de certains services.

Taux d'absentéisme des agents sur emploi permanent présents au 31/12/2020

	Femmes	Hommes
Taux d'absentéisme "compressible" (maladies ordinaires et accidents de travail)	8,92%	3,14%
Ensemble	7,19%	
Taux d'absentéisme médical* (absences pour motif médical hors congés maternité)	13,35%	5,76%
Ensemble	11,07%	
Taux d'absentéisme Global (toutes absences y compris maternité, paternité et autres**)	23,23%	14,24%
Ensemble	20,52%	

Formule du taux d'absentéisme : nombre de jours d'absences / (nombre total d'agents sur emploi permanent x 365)

* Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail, maladie professionnelle

** Les absences pour "autres motifs" correspondent aux autorisations spéciales, par exemple pour motif familial, pour des concours ou examens professionnels... Ne sont pas comptabilisés les jours de formation, les absences pour motif syndical ou de représentation.

Le taux d'absentéisme global comprend les autorisations spéciales d'absence (fermeture de service, activité réduite, garde d'enfant de moins de 16 ans suite à fermeture d'établissement d'accueil...).

Comme indiqué précédemment, il est en lien avec la gestion de la crise sanitaire et n'est pas représentatif d'un fonctionnement normal des services.

Néanmoins, les femmes sont en moyenne plus souvent et plus longtemps absentes pour raisons médicales que les hommes, que ce soit pour maladie ordinaire ou suite à un accident de service.

Taux d'absentéisme par motif



→ Zoom sur les jours d'absence pour garde enfants moins de 16 ans par catégorie et genre sur emplois permanents.

GENRE \ CATEGORIE	A	B	C	Total
Femmes	11,5	11	222,5	245
Hommes	0	9	33,5	42,5
Total	11,5	20	256	287,5

90,98% des autorisations spéciales d'absence pour garde d'enfants de moins de 16 ans concernent les femmes. Cela confirme que la charge de la sphère familiale pèse presque exclusivement sur les personnels féminins.

→ Congés maternité, paternité ou adoption des agents permanents

“ 16 congés maternité ou adoption en 2020

“ 2 congés paternité ou adoption en 2020

Accidents de travail tous statuts confondus

→ 46 accidents du travail déclarés en 2020

- ▶ Les accidents du travail concernant des femmes ont été suivis de 956 jours d'arrêt
- ▶ Les accidents du travail concernant des hommes ont été suivis de 129 jours d'arrêt

En 2020, 35 accidents de travail ont été déclarés par des femmes, dont 19 suivis par des arrêts de travail et 11 ont été déclarés par des hommes, dont 9 suivis par des arrêts de travail.

11. Conclusion

- La sur-représentation des femmes est liée aux services proposés (petite Enfance, Éducation ...), mais la Collectivité s'efforce de développer, autant que faire se peut, la mixité au sein des équipes ;
- Les emplois à temps partiel choisi ou à temps non complet sont très majoritairement occupés par des femmes ;
- Les autorisations spéciales d'absence pour garde d'enfant sont quasiment exclusivement demandées par des femmes
- La mixité est respectée au niveau des emplois de direction de service, avec néanmoins une sous-représentation des femmes au regard du taux de féminisation de la Collectivité.
- Les niveaux de rémunération sont en lien avec les grades, l'ancienneté, et les fonctions occupées, le régime indemnitaire étant attribué sur la base d'une cotation de poste identique quel que soit le genre de l'agent qui l'occupe.

Le volet égalité professionnelle du plan d'action en cours de finalisation s'attachera à promouvoir et à garantir :

- Une culture de l'égalité au sein de la Collectivité
- Des recrutements et des promotions sans discrimination
- Le déroulement égalitaire de la vie professionnelle des personnels
- La prévention des comportements sexistes au travail

Partie 3 : Recensement des actions et politiques publiques en vue de la promotion de l'égalité femmes-hommes.

Les collectivités territoriales ont une responsabilité et un rôle majeur à exercer pour favoriser une société plus égalitaire. Elles sont au cœur des questions d'égalité femmes-hommes de par leur statut d'employeur public et leur potentiel d'action au niveau local. Les collectivités peuvent notamment agir pour l'accès aux droits, à la culture, au sport, aux loisirs, pour la lutte contre les violences à l'égard des femmes et en communiquant de manière non sexiste.

La mission égalité femmes-hommes, a été créée à l'été 2020, et renforcée courant 2021 afin de faire évoluer les politiques d'égalité. Les premiers travaux en vue de la signature de la Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes ont été menés dès le mois d'août 2020. La Charte, fruit d'une réflexion et d'un consensus européens, a été rédigée en 2005-2006 dans le cadre d'un projet initié par le Conseil des Communes et Régions d'Europe (CCRE) et soutenu par la Commission Européenne.

La signature de la charte a acté l'engagement de la Municipalité sur cette thématique et a été le point de départ d'une sensibilisation des services et des partenaires par le biais de réunions de travail.

1. La mission égalité femmes-hommes

Depuis sa création, la mission égalité femmes-hommes a mené un ensemble d'actions, afin d'instaurer progressivement une culture de l'égalité dans la ville de Saint-Médard-en-Jalles.

Un comité de pilotage paritaire, constitué de personnes élues, représentant des services et de la Direction Générale a été formé en octobre 2020.

En 2021, de nombreuses actions ont été menées :

1 - Droits des Femmes - (8 au 21 mars 2021) (dans un contexte de crise sanitaire permettant une organisation d'événements limitée) :

- **Exposition photos « On ne naît pas femme, on le devient »** hors les murs (place de la République et sur les grilles du Parc de l'Ingénieur), dans les locaux de l'Hôtel de Ville, hall du Carré des Jalles, Pôle Simone Veil et dans deux centres commerciaux : des portraits de femmes dans toute leur diversité.



- **Exposition photos « Femmes et sports, au-delà du cliché »**, prêtée par le CDOS, sur les vitres du Carré des Jalles et visible depuis l'extérieur.



- **Deux collectes de produits d'hygiène intime** au bénéfice des femmes en situation de précarité (galerie Intermarché et hall Carré) : 2 993 produits d'hygiène intime.
- **Café des parents sur le thème « Être femme aujourd'hui, tout gérer, tout concilier »** avec l'espace Parentalité de la Ville
- **Deux temps de sensibilisation** à destination des agents et des cadres sur les thématiques de l'égalité professionnelle, de la lutte contre le sexisme et les discriminations :
 - 21 agents et agentes participants
 - 21 cadres participants

2 - Chargé de Mission Égalité et Lutte contre les Discriminations (depuis le 1^{er} mai) :

Intégration régulière aux travaux du réseau Mix-Egalité piloté par Bordeaux Métropole qui réunit l'ensemble des chargés de missions Égalité du département.

3 - Rencontres du groupe Violences Intrafamiliales (VIF) : groupe de travail porté au sein du Conseil Local de Sécurité et de Prévention de la Délinquance de la Ville (CLSPD).

4 - Élaboration / Écriture du plan d'action Égalité – Lutte contre les Discriminations de la Ville
Travail en collaboration avec les différents services de la ville et partenaires afin de définir des actions à mettre en œuvre sur les trois années du plan d'action

5 - Sensibilisation des personnels féminins et des représentants élus du personnel sur la question des temps partiels et des interruptions et de leur incidence à terme sur les carrières .

6 - Acquisition de l'exposition : « Quizz junior, Égalité, Parlons En »

A destination des 9-12 ans, cette exposition permet d'aborder les questions d'Égalité de manière ludique.

Matinée de formation - (5 octobre) : pour une vingtaine d'animateurs, animatrices (Clae, jeunesse, sport), bibliothécaires, psychologues, personnels éducation nationale autour de cet outil de sensibilisation.

7 - Élaboration d'un projet entre la direction Éducation et les écoles de la Ville, pour créer des interventions sur les temps scolaires afin de parler sensibiliser les élèves aux thématiques de la tolérance, l'égalité, le vivre ensemble etc..

8 - Quinzaine de l'Égalité et de la Diversité - (2 au 16 novembre) :-

Organisation de 14 rendez-vous à destination du grand public sur des thématiques variées :

- Genre
- Identité
- Handicap
- Migration
- Lutte contre les stéréotypes
- Harcèlement de rue
- Sororité

LE CALENDRIER DE LA QUINZAINE DE L'ÉGALITÉ

Date	Thème	Intervenant	Partenaire
02 au 16 NOV	SAV - COLLES CONTRE LES HARCÈLES	Christine Gaudin, Raphaële	Ateliers
02 au 16 NOV	CONTES À ODEE	Clara Bismuth, Raphaële	Clubs jeunesse
03 NOV	INITIATION SPORTIFS	Philippe Chou, Jean-Louis	Handisport
04 NOV	ÉQUALITÉ FÉMININE EN	Christine Gaudin	Ateliers Éducation
05 NOV	LE DÉPÔT	Christine Gaudin	Ateliers
06 NOV	FORUM FÉMINISME EN	Christine Gaudin	Ateliers Éducation
07 NOV	ALPHABÉTISATION	Clara Bismuth, Raphaële	Ateliers
08 au 16 NOV	SAV - COLLES CONTRE LES HARCÈLES	Christine Gaudin	Ateliers
09 NOV	FORUM FÉMINISME EN	Christine Gaudin	Ateliers Éducation
10 NOV	CONTES À ODEE	Clara Bismuth, Raphaële	Clubs jeunesse
11 NOV	INITIATION SPORTIFS	Philippe Chou, Jean-Louis	Handisport
12 NOV	ÉQUALITÉ FÉMININE EN	Christine Gaudin	Ateliers Éducation
13 NOV	LE DÉPÔT	Christine Gaudin	Ateliers
14 NOV	FORUM FÉMINISME EN	Christine Gaudin	Ateliers Éducation
15 NOV	ALPHABÉTISATION	Clara Bismuth, Raphaële	Ateliers

9 - Représentation Spectacle Superprincesse : (16 novembre) à destination des scolaires. Porté par le lycée Professionnel Jehan Dupérier et en partenariat avec le lycée général Sud Médoc et le collège François Mauriac. 300 élèves ont assisté à la représentation de ce spectacle sur les représentations de genre et la lutte contre les stéréotypes. Les jeunes et les comédiens ont débattu à l'issue du spectacle.



10 - Organisation d'un théâtre forum pour le personnel - (18 novembre) : (2 séances) :

Une manière ludique de faire réfléchir les personnels sur les violences sexistes et sexuelles, le sexisme ordinaire au travail, mais aussi sur le harcèlement de rue , en tant que témoins et/ou victimes. (110 participants)

11 - Présentation d'une exposition Place de La République - (du 22 novembre au 11 décembre) puis Parc de l'Ingénieur (du 13 au 31 décembre) dans le cadre de la Lutte contre les Violences Faites aux Femmes :

Partenariat entre la Mission Égalité – Lutte contre les Discriminations, le groupe Violences Intrafamiliales (VIF) du CLSPD et l'association Femmes ici et ailleurs.

De l'urgence à l'indépendance, pour sortir des violences conjugales

«Vous ne pouvez pas rester comme ça, Madame...»

Les forces de police ou les interlocutrices des associations de soutien aux femmes battues prononcent souvent cette phrase, après avoir entendu les témoignages de celles qui vivent la violence conjugale. Le problème concernerait une femme sur six en Belgique, comme en France, de tous âges et toutes classes sociales. Loin de l'image habituelle des femmes victimes de violences conjugales, cette exposition met en lumière la détermination et le courage de celles qui luttent pour en sortir.

A travers un reportage réalisé en immersion pendant plus de six mois, l'exposition s'attache également à montrer l'engagement d'associations qui sont à leurs côtés à chaque moment



L'exposition sera complétée par une bache « SOS » où figureront des N° d'urgences locaux et Métropolitains.

12 - Formation à destination des cadres de la Collectivité : Le recrutement inclusif - Recruter sans discriminer - (1^{er} décembre) :

Identifier les 25 critères de discriminations puis comprendre à quelles étapes du recrutement les stéréotypes ou les inégalités peuvent avoir un impact.

Dans cette partie, nous présenterons les instances et politiques publiques développées en 2021, en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

2. Politiques éducatives

Petite enfance

Des places réservées ont été créées pour la garde d'enfants dont les parents, notamment les mono-parents, principalement des femmes, sont en recherche d'emploi ou intègrent un nouvel emploi, afin que les obligations familiales ne constituent pas un frein à l'insertion professionnelle.

Afin d'améliorer l'offre d'accueil, le service a créé trois nouvelles places et augmenté l'amplitude horaire d'ouverture pour le Multi Accueil Gribouille.

Le lien entre la direction Petite Enfance et les services de la Protection Maternelle et Infantile, permet d'accueillir en priorité les jeunes enfants qui vivent des situations d'urgence, notamment en cas de violences conjugales, intrafamiliales et dans des situations de précarité.

Scolaire et périscolaire

Un travail a été réalisé depuis plusieurs années pour développer la mixité au sein des équipes et pour augmenter le nombre d'animateurs masculins dans les structures maternelles. Cette plus grande mixité, très appréciée, s'avère particulièrement bénéfique à la construction de l'identité des enfants, la présence d'hommes pouvant encourager à concevoir une éducation plus égalitaire et moins stéréotypée. Cependant, un manque de candidatures masculines a été observé.

La mixité est par contre très difficile à obtenir au sein du personnel du secteur Vie scolaire (agents entretien, restauration et Atsem), essentiellement féminin.

Des temps de réflexion sur les représentations de genre, ont permis de promouvoir la mise en place d'activités mixtes notamment par des réflexions autour des aménagements des espaces et le choix de propositions favorisantes.

Par ailleurs, une directrice de Clé est référente « égalité » ayant pour mission de centraliser, informer et coordonner les actions pédagogiques.

Elle engage dès 2021 un travail transversal aux différentes équipes et structures afin de créer un projet pédagogique commun sur les thématiques de l'égalité mais aussi la lutte contre les discriminations.

La Ville a mis en place 2 ateliers de sensibilisation menés par le CIDFF auprès des enfants accueillis au centre de loisirs Corbiac durant l'été 2021 (1 en juillet et 1 en août). Une vingtaine d'enfants de 9 à 10 ans ont pu échanger autour de la thématique de l'égalité filles - garçons

Les Centres de loisirs associés à l'école (Clae) maternels ont engagé une réflexion autour de l'aménagement des espaces de jeux symboliques pour les enfants âgés de 3 à 6 ans.

L'objectif est de travailler dès la petite enfance la représentation des jeux stéréotypés.

En 2021, une cour d'école maternelle Cérillan a été rénovée en prenant en compte l'égalité filles - garçons.



Les Clae élémentaires se sont attachés à travailler sur les espaces de jeux extérieurs.

La maigre place laissée aux jeux mixtes, au profit des jeux très genrés (ex : football), a été étudiée. La rénovation d'une cour d'école élémentaire est prévue au budget 2022. Une première réunion s'est tenue avec des représentants des services techniques, de l'équipe enseignante et de parents.

Sur certains sites, des "Midi-ciné" ont été proposés, durant lesquels les enfants ont pu assister à des courts métrages, suivis de débats permettant d'aborder les thématiques d'égalité.

En complément des ouvrages achetés en 2020, une exposition (Le Moutard) à destination des 9 à 12 ans, a été achetée par la Ville en 2021 pour développer la sensibilisation.

Jeunesse

Bureau Information Jeunesse*

*BIJ : lieu gratuit d'information et de ressources entièrement dédié aux jeunes, qui les accompagne dans toutes leurs démarches.

Jeunes ayant contacté le BIJ ou fréquenté une de ses actions	2020	2021
Femmes	216	221
Hommes	155	177

La grande majorité des parents rencontrés pour une question liée à leur enfant ou accompagnant ce dernier au BIJ (Bureau Information Jeunesse) sont des femmes. Il en est de même pour les sollicitations venant de référentes éducatives (éducatrices, accompagnement associatif, animatrice de structure jeunesse) travaillant auprès d'un jeune.

Jeunes reçus pour une inscription à une session BAFA	2020	2021
Femmes	22	21
Hommes	10	13

Il y a plus de femmes que d'hommes, inscrites à une session BAFA en 2021, comme en 2020.

En 2021, sur les 69 jeunes ayant été accompagnés sur un projet de départ en vacances DestiNAction, on a compté 40 filles dont 27 Saint-Médardaises.

On touche davantage de filles, plus intéressées par les propositions du BIJ ou investies dans l'organisation de leurs loisirs et plus autonomes dans leurs recherches.

Accueil Jeunes *

*Accueil jeunes : Au-delà d'un simple lieu d'accueil (billard, consoles de jeux, musique, etc.), il s'agit d'un lieu « ressources » au sein duquel une équipe d'animateurs de la Ville répond aux questions des jeunes, les écoute et les accompagne dans leurs démarches de la vie quotidienne comme pour le montage de projets.

Jeunes ayant fréquenté au moins une fois l'Accueil Jeunes (à fin oct 21)	2020	2021
Femmes	22	21
Hommes	74	40

Il existe un effet générationnel qui explique la diminution de fréquentation des jeunes garçons par le fait que le groupe présent en 2020 n'a plus l'âge requis pour fréquenter l'accueil.

Carte Jeunes

Saint-Médardais ayant une carte jeunes	2020	2021
Filles	626	806
Garçons	522639	639

Sur les 1445 cartes jeunes délivrées, 806 appartiennent à des jeunes Saint-Médardaises. Là encore, les filles sont davantage intéressées par l'offre culturelle et de loisirs proposée.

Parentalité

L'espace Parentalité est au cœur des problématiques familiales et éducatives. A ce titre, les professionnelles participent tout au long de l'année aux initiatives de la mission égalité. Elles prennent une part active aux réseaux de partenaires, notamment autour des violences intrafamiliales.

Plusieurs actions en lien avec l'égalité ont été mises en place par l'espace parentalité en 2021 :

- Café des parents : « Le burn-out parental ». L'objectif est d'aborder les violences intrafamiliales qui peuvent apparaître ou s'amplifier lors de ces situations et de renforcer la prévention autour de ces problématiques.
- Quinzaine de l'Égalité et de la diversité 2021 :
 - Contes qui guérissent , contes qui aguerrissent : spectacle qui a été présenté gratuitement lors de la quinzaine de l'Égalité afin de sensibiliser les enfants de 5 à 11 ans sur l'égalité femme-homme (160 participants)
 - Projection du film Billy et Eliott en partenariat avec Confluences afin de sensibiliser les familles autour des questions d'égalité femme-homme, des choix professionnels (90 participants)

3. Politiques culturelles, sportive, vie associative

Répartition par genre des publics des écoles municipales de musique et de danse de la Commune :

	2020-2021			2019-2020	
	7-10 ans	- de 25 ans	adultes	- de 25 ans	Adultes
Femmes	55	61	15	129	14
Hommes	36	51	18	86	16

Pour les enfants et les jeunes, on remarque que les filles sont plus nombreuses à être inscrites dans les écoles de musique et de danse. A l'âge adulte, la tendance s'inverse légèrement et l'écart entre les genres se resserre fortement : les inscriptions deviennent moins nombreuses.

En 2020, les écoles municipales de musique et de danse étaient composées de 7 professeuses (femmes) et 7 professeurs (hommes) de musique, et de deux professeuses (femmes) de danse. La pratique de la danse reste très féminisée.

Les filles sont les plus nombreuses à être inscrites à un cours d'instrument de musique. A l'âge adulte, les hommes sont très légèrement plus nombreux que les femmes. On constate cependant que pour le public masculin, la répartition des instruments est moins variée (principalement guitare, piano et trompette).

La pratique de la danse est très clairement féminisée pour les années 2019-2020 et 2020-2021. Aucun homme adulte ne pratique la danse dans l'école municipale. La danse la plus pratiquée (exclusivement par des filles) est la danse classique, suivie par la danse contemporaine, qu'un seul garçon de 5-10 ans pratique.

Programmation par la direction des actions culturelles de la Ville

Dans le cadre de la programmation culturelle une attention a été portée pour tendre vers un équilibre des propositions culturelles entre les femmes et les hommes.

Sur l'ensemble des compagnies durant l'année (programmation estivale et de fin d'année) on dénombre une proportion de 36 % d'artistes féminines et de 64 % d'hommes. En outre, 4 compagnies ont été accueillies en résidence : 2 exclusivement féminines, 1 autour d'un projet de création sur le thème des stéréotypes de genre, 1 mixte avec une création de spectacle de rue.

Le plan d'action 2022 intégrera la volonté de donner encore plus de visibilité aux projets artistiques portés par des femmes.

Les Médiathèques

Parmi les nombreuses actions des médiathèques en terme de diffusion de la culture de l'Égalité on peut noter :

- 8 mars : Tables thématiques poétesses méconnues ou oubliées
- Constitution d'une mallette Égalité à destinée aux enseignants et enseignantes des écoles maternelles et primaire.
- Renforcement du fonds de documents Égalité Femmes/Hommes pour tous les âges (chaque année)
- Focus "Le Métal au féminin" (650 personnes touchées) et "Punk rock"
- Femmes de sciences (595 personnes touchées)
- Vendredi lecture "Le féminin" focus sur les livres numériques sur le thème Égalité hommes/femmes (470 personnes touchées)
- Dossiers en ligne (bibliovox) : 8 mars 2021 ; Égalité femmes-hommes; Le Féminin; Octobre rose; Printemps des poètes et des poétesses et Trans-identité.
- Participation à la quinzaine de l'Égalité :
 - Diffusion du film « Océan, histoire d'une transition » dans le cadre du mois du documentaire. Débat à l'issue du film pour aborder les questions d'identité. 50 participants
 - Organisation d'une table ronde : « La diversité dans l'univers vidéo-ludique ». 4 intervenants parlent des stéréotypes de genre dans les jeux vidéos, dans l'industrie qui les fabrique, et questionnent le quotidien des professionnels et professionnelles du milieu. (Présentiel et en ligne : 300 participations)
- Contes numériques sur la plateforme jeunesse des médiathèques



Les Médiathèques assurent un suivi des usages genrés (femmes / hommes; filles / garçons) des instruments de musique hors Covid. Cela a permis de montrer notamment que les femmes étaient pénalisées dans leur pratique sur place car elles sont plutôt "accompagnatrices" des enfants, alors que les hommes (deux fois plus nombreux) font un séjour plus long (utilisation des bornes d'écoute sur place ...)

Une tendance inverse s'est mise en place également pour la pratique du jeu vidéo (qui se traduit aussi par un climat coopératif et calme plus fort). Mais c'était avant Covid, à voir à distance vu la reprise très lente de ces usages,

L'EPCC Carré-Colonnes, scène nationale

Labellisée scène nationale en 2020, Carré-Colonnes a rejoint un réseau national de référence. L'obtention de ce label est la reconnaissance, entre autres, de l'attention particulière à la diversité des artistes accompagnés et des publics, ainsi qu'au respect des objectifs de parité. Des critères de parité sont ainsi définis et mesurés, tant du point de vue des œuvres accueillies (nombre de représentations assurées par des artistes femmes), des artistes associées ou soutenues, de la gouvernance et des ressources humaines (postes de direction, recrutement de femmes techniciennes intermittentes...). Carré-Colonnes accueille chaque année a minima 40 % de metteuses en scène/chorégraphes femmes sur les plateaux et soutient régulièrement des projets artistiques ou co-productions de créatrices féminines.

En 2021, la scène nationale Carré Colonnes c'est :

24 projets coproduits	44 spectacles présentés
10 portés par des femmes	23 spectacles par des artistes masculins
11 par des hommes	18 par des artistes femmes
3 portés par des directions mixtes	3 portés par une direction mixte.

Aujourd'hui l'équipe de la scène nationale compte dans ses effectifs 2 femmes et 2 hommes dans le collège de direction ainsi que 9 collaborateurs masculins et 12 collaboratrices .

Le Sport

Le service des sports a pour ambition d'initier un changement dans les mentalités sur l'approche des activités sportives typiquement genrées (football, rugby, équitation, danse etc...). Ces dernières sont adaptées pédagogiquement à tous les publics afin de briser les stéréotypes (pas de contact, règles adaptées). De plus, certaines activités dites non-genrées sont proposées. Ce sont des activités peu connues ou nouvelles et qui ne souffrent pas de stéréotypes de genres (ex sarbacane, tir à l'arc, tchouckball...)

Dispositifs proposés par le service des sports :

	Nombre filles	%	Nombre garçons	%
École Multi-sport	277	42%	384	58%
Vacances Sportives (été)	184	37%	312	63%
Vacances Sportives (Toussaint)	75	38%	120	62%
CAP 33	3579	60%	2386	40%

La participation à ces dispositifs est donc plutôt mixte, malgré une présence plus faible des filles et femmes.

CAP33 propose des activités variées, avec de nombreux créneaux en gym, fitness et aquagym, des sports plutôt pratiqués par des femmes. On note une diminution de l'écart entre les femmes et les hommes.

Les dispositifs favorisant la pratique des activités culturelles et sportives

Accès+ culture-sports :

En 2021, ce dispositif qui s'adresse aux familles aux revenus modestes, par la prise en charge d'une partie des frais d'adhésion aux associations sportives et culturelles, a bénéficié à 763 enfants et jeunes de 6 à 18 ans, soit 358 filles (46,9%) et 405 garçons (53,1%).

Vie associative

Fonctions occupées par genre au sein des associations de la Collectivité en 2020-2021 :

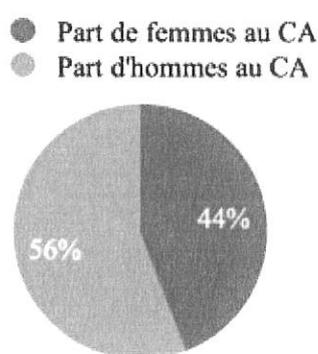
Fonction	Hommes	Femmes
Présidence	157	97
Trésorerie	54	49
Secrétariat	31	65

Il y a plus d'hommes (129) que de femmes (84) à la présidence des associations de la Commune. Concernant les fonctions de secrétariat, les femmes sont beaucoup plus nombreuses (57) que les hommes (27). La répartition des femmes et des hommes dans les postes de trésorerie semble plutôt égalitaire. Les femmes sont présentes dans les conseils d'administration (CA) des associations de la Ville, mais un travail reste à mener, au vu d'une distribution des fonctions qui reste assez traditionnelle.

Pour compléter cette analyse, nous proposons de présenter une partie du travail de diagnostic de territoire réalisé par l'IFAID (Institut de Formation et d'Appui aux Initiatives de Développement).

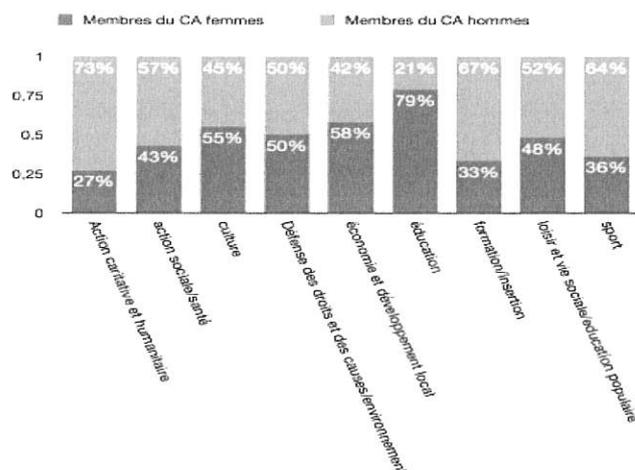
Réalisé lors du premier trimestre 2021, il a pour objectif d'être un document d'appui à la structuration de la vie associative de Saint-Médard-En-Jalles pour renforcer les coopérations entre mairie et associations.

Les données suivantes en sont des extraits en lien avec le genre :

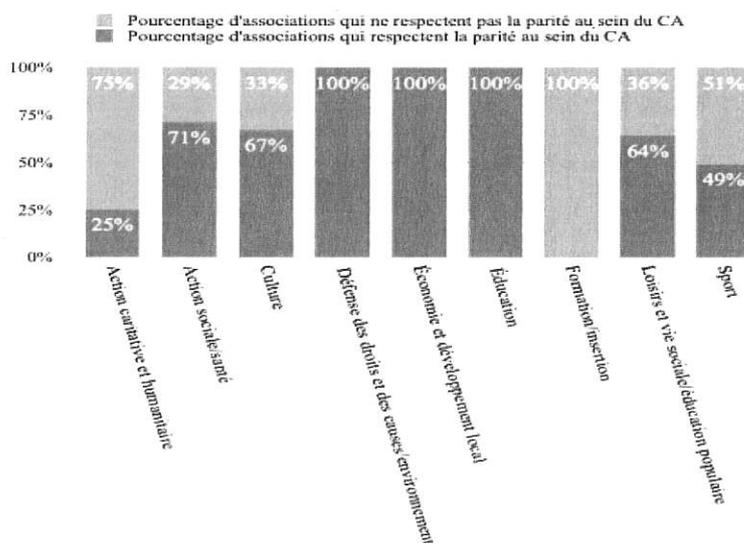


À Saint-Médard-en-Jalles, 55,8 % des personnes en CA sont des hommes contre 44,2 % de femmes. En 2017, le pourcentage de femmes occupant des places en Conseil d'Administration au niveau national était de 49,7 % .

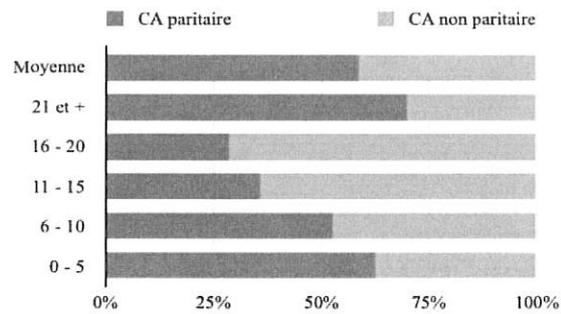
Cela veut dire que, au niveau de la parité, Saint-Médard-en-Jalles présente un léger retard, avec des chiffres plus similaires à ceux de 2011 à l'échelle nationale (soit 46% de femmes).



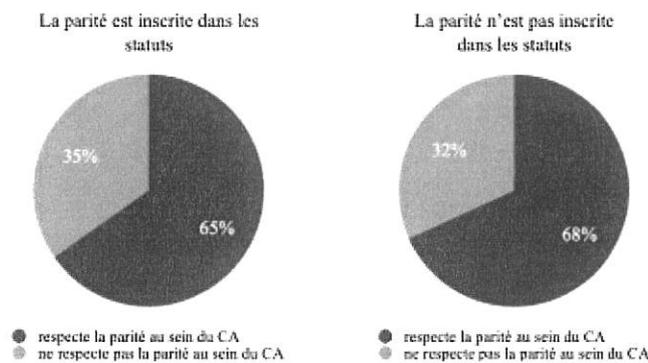
En regardant chaque secteur d'activité, le secteur de l'éducation a le taux le plus élevé de femmes au CA (79%), 20% de plus que le secteur qui arrive en deuxième position (celui de l'économie et développement local). Cela peut être expliqué par la forte présence de femmes dans le secteur. En effet, 68,3% de l'ensemble du personnel de l'Éducation Nationale sont des femmes. La forte présence de femmes dans le CA est très positive, puisqu'elle n'est pas toujours corrélée avec un espace disponible pour ces dernières dans les instances de prises des décisions. Le secteur de l'action caritative et humanitaire est le secteur avec le moins de femmes (27%). Viennent ensuite les secteurs de la formation (33%) et du sport (36%). Le reste des secteurs ont entre 40% et 60% de femmes au CA.



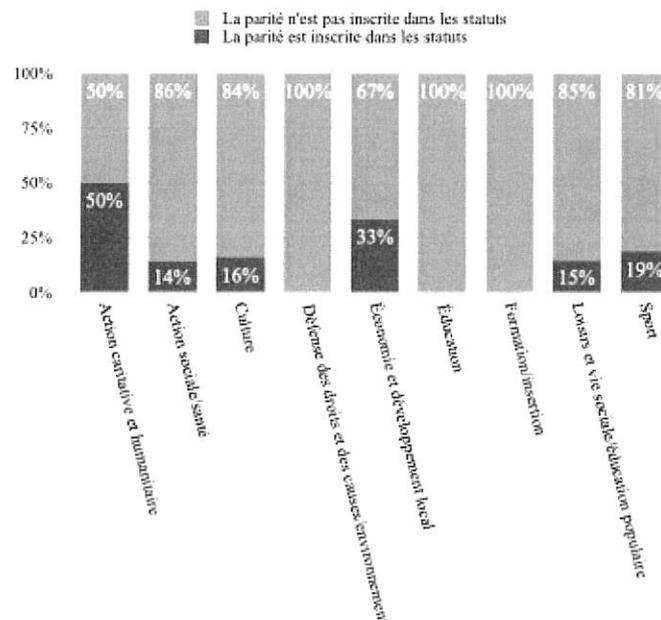
Le graphique ci-dessus nous montre le pourcentage d'associations respectant la parité au sein de leur CA selon leur catégorie d'activité. Les catégories « défense des droits et des causes/environnement », et celle « d'économie et développement local » ainsi que de « l'éducation » ont toutes affichés des CA paritaires. Le secteur de la formation/insertion n'a présenté aucun CA paritaire. Nous devons pourtant rappeler que ces secteurs sont les moins représentés dans notre questionnaire. Nous avons voulu comparer le respect de la parité avec l'âge de l'association.



Cette image nous montre que les associations ayant entre 0 et 10 ans ont majoritairement un CA paritaire. On peut ici supposer une sensibilité plus accrue à la notion de parité lors de la constitution des associations, sensibilité en baisse sur celles ayant entre 11 et 15 ans et celles ayant entre 16 et 20 ans, peut être, car peut-être moins d'actualité lors de leur constitution. Les CA paritaires sont à nouveau majoritaires pour les associations ayant plus de 21 ans (qui couvrent 20 % de l'ensemble des associations). Nous avons pourtant observé que les associations ayant entre 11 et 15 ans sont celles qui inscrivent le plus la parité dans les statuts, alors que cette tranche d'âge n'est pas dans celles qui respectent le plus la parité au sein du CA. Cela questionne sur l'impact de l'inscription de la parité dans les statuts en lien avec la parité effective au sein des espaces de prises de décisions. Pour y répondre, nous avons regroupé les associations qui ont inscrit la parité dans les statuts d'un côté, et celles qui ne l'ont pas inscrites de l'autre. Nous avons obtenu les graphiques suivants :

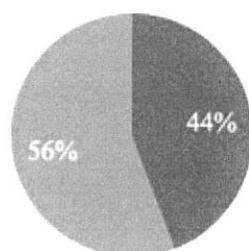


Cela nous montre que, effectivement, l'inscription de la parité dans les statuts n'implique pas un plus grand respect de la parité au sein des espaces de prise de position. Nous avons même plus d'associations respectant la parité en Conseil d'Administration lorsque la parité n'est pas inscrite dans les statuts. Cela nous fait donc poser la question suivante : est-ce-que cette inscription est accompagnée par des mesures pour favoriser la parité ? Et si oui, est-ce que ces mesures sont efficaces ? Quel est donc la finalité d'inscrire cela dans les statuts si cela ne conduit pas à des changements ? Cela nous fait penser aussi que certaines associations ont envie de mettre en place des initiatives qui favorisent la parité, mais qui ne savent pas comment les mettre en application. Il serait intéressant d'aider les associations à le faire, par exemple, à travers des formations, de la transmission de documents explicatifs ou d'un service d'accompagnement.



Le secteur qui a le moins inscrit la parité dans leurs statuts est celui de l'éducation, alors que c'est le secteur qui compte la plus grande présence féminine. Cela nous pose question sur les motivations qui amènent les personnes à l'inscrire dans les statuts. En effet, dans les 10 entretiens que nous avons menés, aucune ne prend des mesures pour renforcer la parité au sein des associations auxquelles elles appartiennent. On peut ainsi se demander si la parité dans les places de prises de décisions n'est pas accidentelle.

● Part de bénévoles femmes
● Part de bénévoles hommes



En termes de genre, 44% des bénévoles sont des femmes contre 56% d'hommes. Le secteur de l'éducation est le secteur avec le plus grand taux de bénévoles femmes (75%) et le secteur de la défense des droits et des causes est le secteur ayant le plus petit taux. Les autres secteurs ont des taux compris entre 40% et 60%. Ce sont les taux équivalents à ceux des CA.

4. Vie locale et accompagnement social

Économie

Les Inventives :

Du 04 au 06 octobre 2021, une session du projet «Les Inventives», a été organisée par le service Économie et emploi. Développée en partenariat avec les associations Transtech et les Pionnières,

Cet événement consiste à accompagner gratuitement pendant 3 jours, des projets portés par des femmes ou des équipes mixtes. L'objectif est de valider l'aspect entrepreneurial et la faisabilité de son idée, tant techniquement que juridiquement. Cette année, l'édition 2021 des inventives a compté 10 participantes.



La Fabrique à Projets :

La Fabrique à Projets est un lieu d'accueil et d'accompagnement des personnes porteuses de projets culturels, associatifs ou artistiques, ou d'entreprises. Dans la Métropole, on compte 11 lieux d'accueil organisant des ateliers, parmi lesquels le Service économie emploi de Saint-Médard-en-Jalles.

Au 16 novembre 2021, ce sont au total 58 Saint-Médardais dont 38 femmes et 20 hommes qui ont été accueillis par la Fabrique à Projets. On remarque une forte implication des femmes dans la vie économique et dans la création d'entreprises et de commerces au sein de la Commune.

Tranche d'âge des personnes accompagnées	Nombre
< 26 ans	15
De 27 à 49 ans	33
> 50 ans	10

Typologie des personnes accompagnées :	Nombre
Demandeur d'emploi	28
BRSA	4
Étudiant	2
Salarié	23
Chef d'entreprise	1

Nombre de créations : 14

Médiation sociale

L'équipe de médiation sociale, constituée d'un binôme féminin, travaille sur l'égalité d'accès à l'espace public. Leur présence sur le terrain contribue fortement à la veille sociale du territoire, d'une part en faisant remonter l'évolution des ambiances dans les quartiers et d'autre part, en s'assurant de la prise en charge des personnes et des familles en situation de grande précarité ou de violences. Depuis le confinement de 2020, les signalements de cas de violences intrafamiliales ont augmenté et le rôle des médiatrices a été central. Ainsi, 39 situations de violences intrafamiliales ont été relevées en 2021 (violences envers des femmes et/ou des enfants). Ces repérages permettent de libérer la parole et d'accompagner les personnes vers les partenaires pour une prise en charge (CCAS, MDS, parentalité, éducation, les associations du territoire, centres sociaux, Gendarmerie).

CCAS

Le Centre Communal d'Action Sociale adresse une attention particulière aux données concernant le genre de ses bénéficiaires. Au niveau de l'accueil des familles, il a été observé qu'un nombre plus important de femmes s'y est rendu, puisque ce sont très fréquemment elles qui gèrent les démarches administratives, notamment pour la carte cantine et périscolaire, et ce même en couple.

151 Personnes domiciliées au CCAS	
86 hommes	65 femmes
Dont 57 isolés	Dont 32 isolées
19 couples avec enfants	
10 couples sans enfants	
3 familles monoparentales	

Concernant l'accompagnement social, la répartition femmes/hommes diffère un peu selon les missions spécifiques de chaque travailleur social.

Chargée de l'insertion socio-professionnelle et santé	284 entretiens	59% d'hommes
		41% de femmes
Chargée de l'accès et maintien dans le logement	312 entretiens	47% d'hommes
		53% femmes
Chargée du logement adapté (temporaire, urgence)	201 entretiens	56% d'hommes
		45% de femmes

L'accompagnement social visant le relogement de la personne concerne plus d'hommes que de femmes notamment l'absence de logement suite à une séparation.

Il en va de même pour l'accompagnement social des allocataires du RSA touchant une majorité d'hommes 33 contre 20 femmes.

- Parmi les 446 entretiens menés dans le cadre de la prévention de la dépendance (uniquement le volet accompagnement social), on a compté 67 % de femmes et 33 % d'hommes. Cette prédominance des femmes se retrouve aussi dans la participation aux animations et ateliers de préservation de l'autonomie, où elles représentent la quasi totalité des participants.
- Au sein des établissements gérés par le CCAS, une majorité de femmes sont accueillies : Résidence autonomie Flora Tristan, 10 hommes et 63 femmes. La moyenne d'âge des femmes (87 ans) y est plus élevée que celle des hommes (84 ans).
- EHPAD Simone de Beauvoir, on dénombre 61 femmes et 16 hommes (moyenne d'âge de 89 ans)
- 78 % des bénéficiaires du service transport accompagné sont des femmes.

Ces chiffres sont à mettre en corrélation avec l'espérance de vie des femmes et sont à prendre en compte dans la mise en œuvre de politiques publiques à destination de cette population.

Secours Populaire

Cette association propose une aide alimentaire et financière. Le comité de Saint-Médard-en-Jalles s'étend jusqu'à Lacanau.

Environ 60 % des bénéficiaires sont des mères seules avec leurs enfants.

Depuis le début de la crise sanitaire, les bénévoles du Secours Populaire ont observé qu'un nouveau public fréquente la boutique solidaire afin d'y acheter notamment des produits de divertissement culturel pour les enfants (livres, DVD,...)

Concernant les bénévoles, on compte environ 75 % de femmes, généralement âgées de plus de 60 ans.

Secours Catholique

Cette association dispose de 43 équipes en Gironde. L'antenne de Saint-Médard-en-Jalles couvre le territoire du Médoc (de Saint-Médard-en-Jalles à Soulac).

Les bénévoles, comme les bénéficiaires sont principalement des femmes retraitées. Sur une soixantaine de bénévoles (50 femmes et une dizaine d'hommes), environ la moitié est âgée de 60 à 75 ans et l'autre moitié de 75 ans ou plus.

Les activités concernant la boutique solidaire, l'accompagnement à la scolarité et le groupe de rencontre et partage, sont principalement gérées par des femmes. En ce qui concerne l'accueil-écoute (écrivain public, aide administrative, traductions,...), ce sont principalement des hommes (4 environ) qui s'en chargent.

Depuis la crise sanitaire, le Secours Catholique a observé un recul des demandes d'aides financières et alimentaires, et ce dans toutes les antennes au niveau national. On a cependant souligné une augmentation des dons.

Centres sociaux et espaces de vie sociale

Centre social de l'ASCO (quartiers ouest) :

Les questions d'égalité entre les femmes et les hommes sont un des axes du projet éducatif du centre social et culturel de l'ASCO.

En 2020, sur l'ensemble des actions du centre social et culturel, 65% des personnes participantes sont des femmes contre 35% d'hommes.

En 2020, ce centre social a organisé deux matinées avec l'association La Grande Causerie, qui propose des formations dans le domaine de l'éducation et de l'animation socio-culturelle, afin d'encourager les individus à s'émanciper des discriminations et inégalités sociales. Lors de ces temps d'échanges avec des jeunes filles et jeunes garçons, les sujets principalement abordés furent le harcèlement sexuel et la culture du viol.

De ces échanges est né le Projet XXY, qui s'est déroulé pendant la quinzaine de l'Égalité 2021.

Tout au long de l'année, des jeunes du quartier d'Hastignan se sont retrouvés au Centre Social afin de réaliser une veille sur les réseaux sociaux. Ils ont sélectionné et créé des slogans afin de les afficher dans la ville. Amandine Spezzatti, artiste plasticienne a orienté le groupe afin de créer des visuels accrocheurs qui ont été collés sur les murs du quartier et aux abords des établissements scolaires.



ConfluenceS :

L'association ConfluenceS, regroupe depuis 2019- 2020 l'Escale des Possibles, à Magudas), ainsi que les espaces de vie sociale de Feydit (Est) et de la Ruche (Centre).

L'association a organisé deux soirées en partenariat avec l'Espace Parentalité de la Ville

- Un théâtre forum en octobre 2021 sur la thématique des violences sexistes et sexuelles, rassemblant une cinquantaine de personnes.

- Un ciné-débat sur l'égalité filles-garçons pendant la quinzaine de l'égalité autour du film Billy Elliot



Le centre social accorde une vigilance accrue aux comportements sexistes et veille à ce que toutes et tous puissent participer librement aux activités proposées.

5. Groupe de travail sur les violences intrafamiliales

Formation et groupe de travail sur les violences intrafamiliales

En 2021, la Ville a développé son action de lutte contre les violences intrafamiliales, en partenariat avec le CIDFF de Gironde (Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles) :

- Nouvelle session de formation en avril à destination de professionnels et accueillantes ou accueillants (Ville et partenaires associatifs ou institutionnels). Cette action, animée par des spécialistes du CIDFF de Gironde, se déroule sur 1 jour et demi consécutifs. A ce jour, près de 50 personnes ont suivi la formation sur la commune
 - 1ère 1/2 j : comprendre les spécificités des violences de couple (données historiques, sociologiques, statistiques, psycho-affectives, outils juridiques)
 - 2ème 1/2 j : connaître les conséquences et les réponses possibles (freins rencontrés, accompagnement de la victime, relais, travail en réseau)
 - 3ème 1/2 j : les enfants victimes de violences conjugales (conséquences sur les enfants, impact sur la parentalité, protection des enfants)
- Création d'un groupe de travail partenarial, co-porté dans le cadre du CLSPD et de la mission égalité, composé de personnes formées et engagées, représentant toutes les structures en lien avec les familles et ces problématiques : services municipaux (éducation, parentalité, médiation sociale, police municipale), CCAS, MDS, centres sociaux, éducation nationale, Gendarmerie.

Ce groupe, accompagné par le CIDFF, s'est réuni à 5 reprises afin de créer un véritable réseau pour mieux répondre aux situations. Dans le cadre de ces rencontres, des organismes spécialisés ont été successivement accueillis pour présenter leurs dispositifs et échanger sur les collaborations possibles. Les objectifs de ce groupe sont

- Meilleure connaissance et lisibilité des structures et actions pour le public et pour les partenaires

- Développer la coopération pour renforcer l'accueil et l'accompagnement,
- Améliorer la prévention par un maillage opérationnel et ciblé sur le territoire

A l'initiative du groupe et de la mission égalité, une campagne d'information et de sensibilisation a été lancée fin novembre 2021 (affichage, communication numérique, exposition sur l'espace public).



6. Conclusion :

Les éléments présentés dans la dernière partie de ce rapport annuel attestent de l'ampleur que la Municipalité souhaite donner aux politiques de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes sur son territoire.

Cette dynamique est particulièrement active dans les domaines de l'éducation, de l'accompagnement social, des loisirs culturels et sportifs et de la lutte contre les violences faites aux femmes.

Le prochain plan d'action va s'attacher à traiter des politiques publiques dans toutes leurs composantes et aura un volet employeur ambitieux. Il permettra de donner un cadre aux actions, d'en mesurer les effets et les évolutions et de mieux répondre aux enjeux de société que représente la diffusion de la culture de l'égalité.



- HELIOS : comptabilité publique
- ACTES : contrôle de légalité

BORDEREAU D'ACQUITTEMENT DE TRANSACTION

Collectivité : VILLE SAINT MEDARD EN JALLES (33)

Utilisateur : Desrosier Céline

Paramètre de la transaction :

Type de transaction :	Transmission d'actes
Nature de l'acte :	Délibérations
Numéro de l'acte :	DG21_149
Date de la décision :	2021-12-15 00:00:00+01
Objet :	RAPPORT DE SITUATION SUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES. PORTÉ À CONNAISSANCE
Documents papiers complémentaires :	NON
Classification matières/sous-matières :	7.10 - Divers
Identifiant unique :	033-213304496-20211215-DG21_149-DE
URL d'archivage :	Non définie
Notification :	Non notifiée

Fichier contenus dans l'archive :

Fichier	Type de fichier	Taille du fichier
Nom métier :		
033-213304496-20211215-DG21_149-DE-1-1_0.xml	text/xml	889
Nom original :		
DG21_149.pdf	application/pdf	11478889
Nom métier :		
99_DE-033-213304496-20211215-DG21_149-DE-1-1_1.pdf	application/pdf	11478889

Cycle de vie de la transaction :

Etat	Date	Message
Posté	17 décembre 2021 à 12h06min34s	Dépôt initial
En attente de transmission	17 décembre 2021 à 12h06min41s	Accepté par le TdT : validation OK
Transmis	17 décembre 2021 à 12h10min11s	Transmis au MI
Acquittement reçu	17 décembre 2021 à 12h10min19s	Reçu par le MI le 2021-12-17