

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

2023

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	11
4. Un secteur économique principalement géré par des hommes	11
PARTIE 2 : Principaux indicateurs au sein de la mairie de Saint-Médard-en-Jalles.	
1. Effectifs et emplois	12
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	21
9. Formation	22
10. Santé au travail	22
11. Conclusion	25
PARTIE 3 : Recensement des actions et politiques publiques en vue de la promotion de l'égalité femmes-hommes.	
1. La mission égalité femmes-hommes	26
2. Politiques éducatives	30
3. Politiques culturelles, sportives, vie associative	37
4. Vie locale et accompagnement social	41
5. Groupe de travail sur les violences intrafamiliales	44
6. Point Justice	44
PARTIE 4 : Perspectives 2024	46
Conclusion	47

Introduction :

Le présent rapport vise à fournir une analyse approfondie de la situation comparative entre les femmes et les hommes, mettant en lumière les évolutions, les défis et les avancées observées dans le contexte actuel. Il dresse un portrait des disparités liées au genre afin de guider des initiatives et des politiques favorisant l'égalité des sexes.

L'intention de ce rapport est de recueillir des données exhaustives, d'identifier les tendances significatives et de contextualiser les résultats dans un cadre communal. L'objectif est de sensibiliser aux inégalités persistantes, de reconnaître les progrès accomplis et de formuler des recommandations pertinentes pour orienter les actions futures.

En abordant les multiples dimensions de la vie professionnelle, sociale et culturelle, ce rapport aspire à offrir une vision globale des enjeux de genre, encourageant ainsi une réflexion critique et constructive. Nous espérons que cette évaluation contribuera à renforcer l'engagement en faveur de l'égalité des sexes et à catalyser des changements significatifs au sein de notre communauté.

Le rapport de situation se compose de 4 parties :

- 1 - Présentation du territoire et des principaux indicateurs d'égalité Femmes-Hommes
- 2 - Principaux indicateurs en matière d'égalité professionnelle Femmes-Hommes au sein des services municipaux
- 3 - Recensement des politiques publiques en vue de la promotion de l'égalité Femmes-Hommes
- 4 - Perspectives pour l'année 2024

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

Le rapport de situation comparée participe également à l'évaluation annuelle du plan d'action Égalité Femmes-Hommes de la Ville.

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

Commune de **32 357 habitants** (chiffres INSEE 2020*), Saint-Médard-en-Jalles fait partie de la métropole de Bordeaux. Les principaux indicateurs INSEE 2020 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 2020.

À Saint-Médard-en-Jalles, on compte **15 534 hommes (48%)** et **16 823 femmes (52%)**.

	Hommes	%	Femmes	%
0 à 14 ans	3 036	19,5	3 055	18,2
15 à 29 ans	2 585	16,6	2 217	13,2
30 à 44 ans	2 925	18,9	3 301	19,6
45 à 59 ans	3 413	22	3 656	21,7
60 à 74 ans	2 490	16	2 916	17,3
75 à 89 ans	1 013	6,5	1 478	8,8
90 ans ou plus	72	0,5	200	1,2
Ensemble	15534	100	16823	100
Jeunes - 0 à 19 ans	4 155	26,7	4 005	23,8
Adultes - 20 à 64 ans	8 650	55,7	9 290	55,2
Séniors - 65 ans ou plus	2 729	17,6	3 528	21

Insee, RP2020 exploitation principale, géographie au 01/01/2023.

La répartition de la population par sexe et âge est sensiblement la même qu'en 2022 : la part de la population féminine représente 52 % ; la part des femmes de moins de 30 ans est plus élevée que celle des hommes, et la population de 65 ans ou plus reste plus féminine.

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

	2009	%	2014	%	2020	%
Ensemble	8 321	100,0	9 116	100,0	9 796	100,0
Couples avec enfant(s)	3 999	48,1	3 972	43,6	4 307	44
Familles monoparentales	876	10,5	1 259	13,8	1 482	15,1
Hommes seuls avec enfant(s)	173	2,1	283	3,1	304	3,1
Femmes seules avec enfant(s)	703	8,5	977	10,7	1 178	12
Couples sans enfant	3 446	41,4	3 884	42,6	4007	40,9

Sources : Insee, RP2009, RP2014 et RP2020, exploitations complémentaires, géographie au 01/01/2023.

79,5% des mono-parents sont des femmes à Saint-Médard-en-Jalles.

La monoparentalité constitue un facteur de vulnérabilité sociale et économique. En 2020, les femmes seules avec enfant(s) (12%) étaient beaucoup plus nombreuses que les hommes dans la même situation à Saint-Médard-en-Jalles (3,1%). Leur part augmente de manière constante depuis 2008, mais reste légèrement inférieure à celle dans la Métropole (15,7%).

À Saint-Médard-en-Jalles, de 25 à 49 ans, 12,2% des hommes et 8 % des femmes vivent seuls. La tendance s'inverse après 50 ans (13,3 % des hommes et 21,5 % des femmes de 50-74 ans) et de manière plus prononcée à partir de 75 ans (47,8 % des femmes vivant seules en 2020, 44,5 % en 2014). Ces chiffres sont à mettre en corrélation avec l'espérance de vie des femmes.
Insee, Rp 2020.

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 2019	SAINT-MÉDARD-EN-JALLES	Bordeaux Métropole	GIRONDE	Nouvelle-Aquitaine
- Famille monoparentale	18,0	25,0	24,5	27,2
- Femme vivant seule	12,0	17,4	18,0	18,9
- Homme vivant seul	n.d.	20,1	18,9	20,1

À noter que ce taux, qui concerne 18 % des familles monoparentales, a légèrement baissé à Saint Médard-en-Jalles entre 2018 (19%) et 2020. Pour mémoire 79,5 % des mono-parents sont des femmes.

- Évolution du taux de pauvreté des femmes vivant seules

Le taux de pauvreté est passé de 9,5% en 2012, à 18 % des femmes vivant seules en 2020.

Insee, FiLoSoFi 2020

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 2020 : les hommes à haut niveau de diplôme plus nombreux.

	Ensemble	Hommes	Femmes
Population non scolarisée de 15 ans ou plus	23 688	11 110	12 578
	Part des titulaires en %		
Aucun diplôme ou certificat d'études primaires	10,2	8,6	11,6
BEPC, brevet des collèges, DNB	5,3	4,7	5,8
CAP, BEP ou équivalent	25,1	26,3	24,1
Baccalauréat, brevet professionnel ou équivalent	18,6	18,5	18,7
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac +2, +3, +4	27,9	26,1	29,4
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac +5 ou plus	12,9	15,7	10,3

Source : Insee, RP2020 exploitation principale, géographie au 01/01/2023.

À 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 ou +3 ou +4, mais 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 %	30,6	29,2	22,7	16,3
Part des femmes actives occupées de 15 ans ou plus cadres de professions intellectuelles supérieures en %	18	22,3	17,2	12,9

Source : Insee, RP2020 exploitation principale, géographie au 01/01/2023

Parmi l'ensemble des femmes actives occupées, 18 % occupent des postes de cadres ou de professions intellectuelles supérieures.

La proportion de femmes occupant un poste de cadre ou de profession intellectuelle supérieure a doublé en 20 ans à Saint-Médard-en-Jalles. Elle reste néanmoins presque deux fois moins élevée que celle des hommes (30,6%), alors que le nombre de diplômés du supérieur est quasiment équivalent (41,8% d'hommes et 39,7% 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.

Inégalités femmes – hommes : chiffres-clés sur la commune

	Nombre	Part (%)	
Hommes actifs de 25-54 ans	5 686	97,2	(parmi l'ensemble des hommes de 25-54 ans)
Femmes actives de 25-54 ans	5 959	92,0	(parmi l'ensemble des femmes de 25-54 ans)
Hommes actifs occupés cadres ou de professions intellectuelles supérieures	2 209	30,6	(parmi l'ensemble des hommes actifs occupés)
Femmes actives occupées cadres ou de professions intellectuelles supérieures	1 287	18,0	(parmi l'ensemble des femmes actives occupées)
Femmes monoparents	1 178	79,5	(parmi l'ensemble des monoparents)

Insee, RP 2020

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

La population salariée en emploi stable selon le sexe

2020	SAINT-MÉDARD-EN-JALLES	Bordeaux Métropole	GIRONDE	Nouvelle-Aquitaine
Part des salariés hommes de 15 ans et plus en emploi stable en %	86,4	79,1	81,5	80,4
Part des salariées femmes de 15 ans et plus en emploi stable en %	71,6	68,6	68,6	65,6

Source : Insee, RP2020 exploitation principale, géographie au 01/01/2023

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

2020	SAINT-MÉDARD-EN-JALLES	Bordeaux Métropole	GIRONDE	Nouvelle-Aquitaine
Part des hommes salariés de 15 ans et plus à temps partiel en %	6,4	9,3	8,1	8,2
Part des femmes salariées de 15 ans et plus à temps partiel en %	23,1	21,9	22,8	25,5

Source : Insee, RP2020 exploitation principale, géographie au 01/01/2023

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 (23,1%) est toujours largement supérieure à celle des hommes (6,4), et ce, quel que soit l'âge. On constate une légère diminution de leur nombre.

Les cadres en emploi par sexe et âge

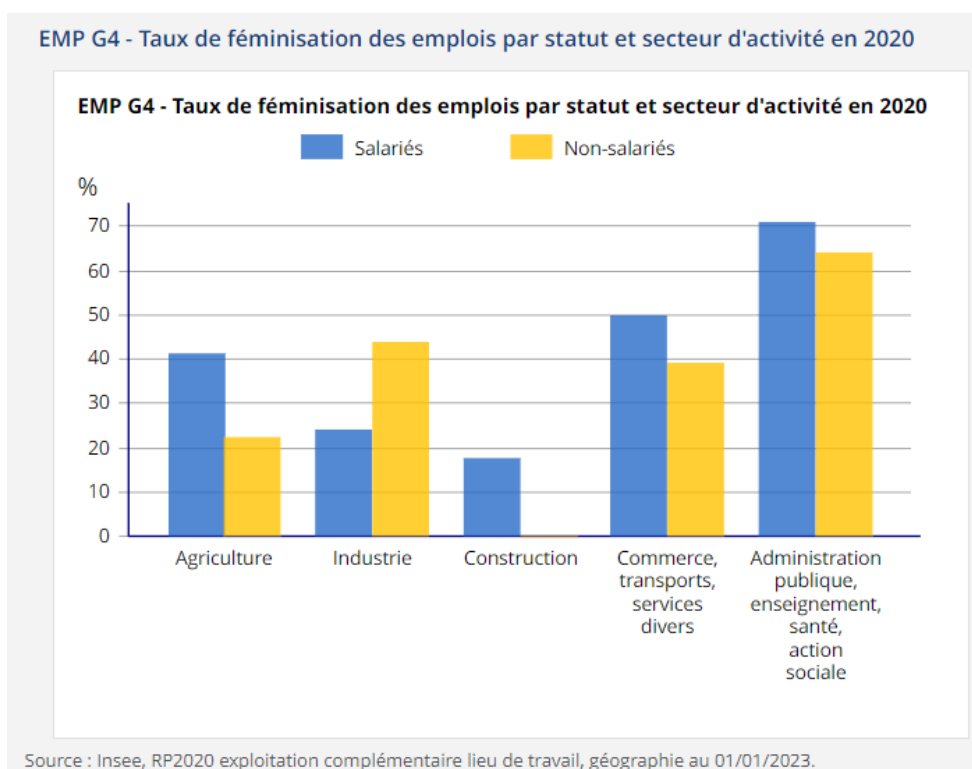
Tranches d'âge	Hommes cadres actifs occupés	%	Femmes cadres actives occupées	%
15-24 ans	38	6,6	7	1,6
25-39 ans	584	26,3	401	17,4
40-59 ans	1 428	35,4	832	20,8
60 ans et plus	159	40,6	46	12,2

Insee, RP 2020

La proportion de cadres augmente avec l'âge pour les hommes en activité, alors qu'elle plafonne à 20,8 % chez les femmes de 40-59 ans et décline chez les 60 ans et plus où elles sont 3 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..).

On note tout de même une légère augmentation de la part des femmes cadres actives occupées de l'ensemble des tranches d'âge.

d. Taux de féminisation des emplois par statut et secteur d'activité en 2020



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.

- Salaires net horaire moyen total (en euros) selon la catégorie socioprofessionnelle en 2021

	Ensemble	Femmes	Hommes
Ensemble	17,9	15,7	19,7
Cadres*	26,8	23,3	28,6
Professions intermédiaires	16,3	15,2	17,2
Employés	12,1	11,9	12,6
Ouvriers	12,2	10,7	12,5

Cadres, professions intellectuelles supérieures et chefs d'entreprises salariés. Champ : Secteur privé et entreprises publiques hors agriculture, catégorie socioprofessionnelle du poste principal occupé par le salarié dans l'année. Source : Insee, Bases Tous salariés, fichier salariés au lieu de résidence en géographie au 01/01/2023.

Les écarts de salaire les plus importants se retrouvent chez les cadres et dans les professions intermédiaires. Ces écarts se sont néanmoins légèrement resserrés en 2021 s'élevant respectivement à 5,30 € (cadres) et 2 € (professions intermédiaires), alors qu'ils étaient de 6,10 € et 3 € en 2019. Ces indicateurs seront à surveiller pour les années suivantes. Ils sont à rapprocher des niveaux de salaires selon les secteurs d'activité (notamment dans la fonction publique).

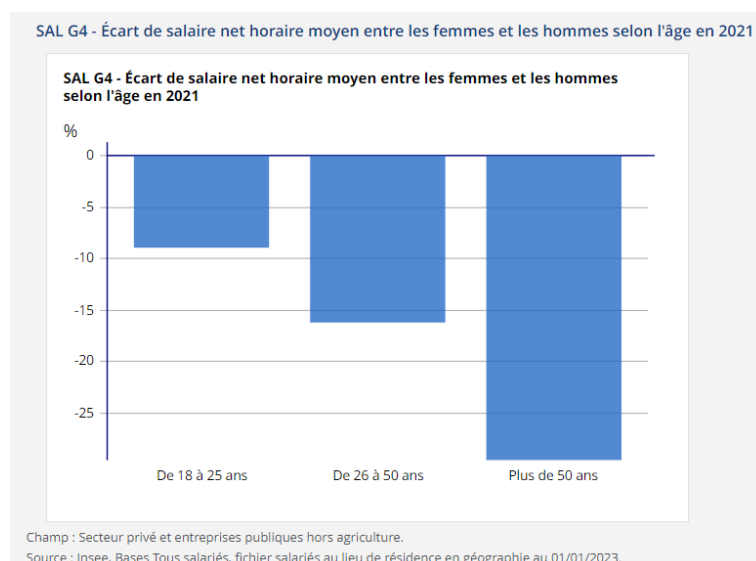
Salaires net horaire moyen (en euros) selon l'âge en 2021

	Ensemble	Femmes	Hommes
De 18 à 25 ans	11,1	10,4	11,5
De 26 à 50 ans	17,3	15,6	18,6
Plus de 50 ans	21,4	17,2	24,5

Champ : Secteur privé et entreprises publiques hors agriculture.

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

Écart de salaire net horaire moyen total selon l'âge, entre les femmes et les hommes en 2020.



Champ : Secteur privé et entreprises publiques hors agriculture.

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

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 8,9 % d'écart selon le salaire net horaire pour les

jeunes professionnels à 29,6 % pour les seniors. Si ces écarts tendent à diminuer, 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 2020

	2008	2013	2019	2020
Nombre de chômeurs	856	1351	1431	1430
Taux de chômage en %	6,5	9,6	9,3	9,1
Taux de chômage des hommes en %	5,4	8,7	8,6	8,7
Taux de chômage des femmes en %	7,8	10,5	9,9	9,2
Part des femmes parmi les chômeurs en %	57,8	54,3	53,4	52,6

Sources : Insee, RP2008, RP2013 et RP2018, exploitations principales, géographie au 01/01/2023

* 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 2020 par rapport à 2019 (9,3%).

4. Un secteur économique principalement géré par des hommes.

En 2023, sur les 1046 entreprises de la Commune, 307 sont dirigées par des femmes (29%), 681 par des hommes (65%) et 31 par un binôme mixte (1%).

De tous les types d'entreprises à Saint-Médard-en-Jalles, les femmes sont plus nombreuses à être dirigeantes que les hommes uniquement dans les commerces de services.

TYPE D'ENTREPRISES	FEMMES	HOMMES	MIXTES
COMMERCE (toute activité commerciale, siège social, boutique en galerie commerciale,...)	32 %	61 %	3 %
COMMERCE DE SERVICE (soin beauté, opticien, agence immobilière, pharmacie, ...)	55 %	38 %	4 %
ENTREPRISE	10 %	84 %	4 %
ENTREPRISE DE SERVICE (Banques, Assurances, Services à domiciles,...)	19 %	79 %	1 %

Depuis 2012, il y a plus du double d'hommes créateurs d'entreprises que de femmes dans la Commune. Près de 65% 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 2022 et **concernent les effectifs occupant un emploi permanent.**

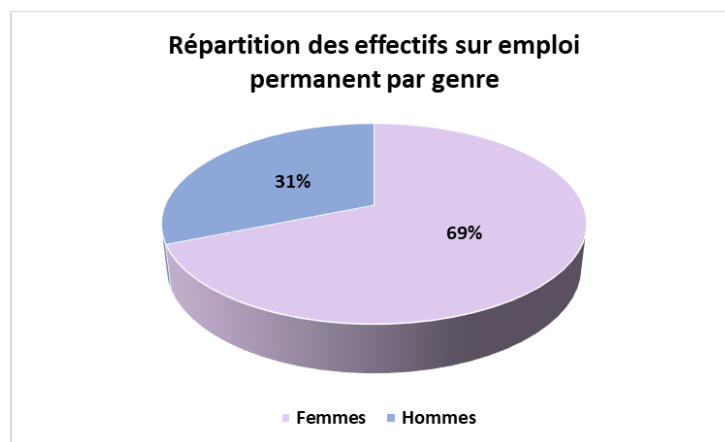
Pour mémoire, la mixité professionnelle est la présence de femmes et d'hommes dans un même emploi, une même catégorie professionnelle ou un même métier, sans être forcément paritaire. Les études s'entendent pour considérer que la mixité est atteinte lorsque les femmes et les hommes représentent une part 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 2022, la collectivité employait 370 femmes et 168 hommes sur emploi permanent



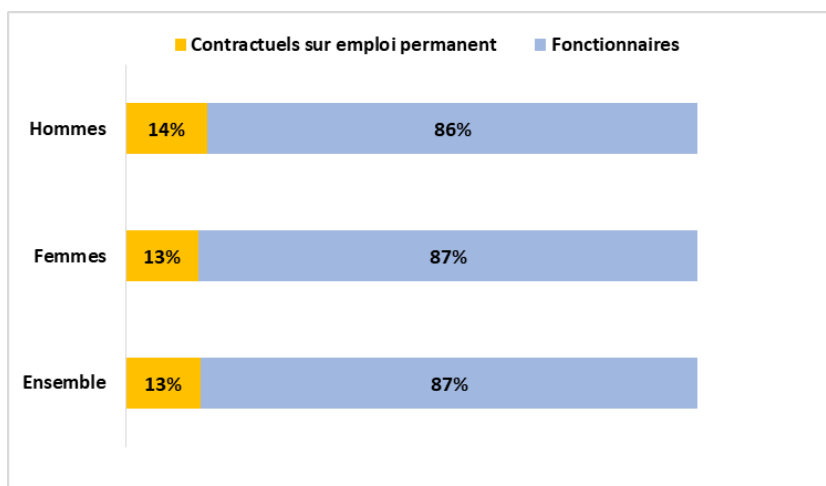
Le taux global de féminisation (fonctionnaires et contractuels) a légèrement augmenté de 68 % en 2021 à 69 % en 2022. Il reste plus élevé que la moyenne nationale de 61 %* dans la fonction publique territoriale, en lien avec la nature des métiers et des services proposés, notamment dans les domaines de l'Éducation et de la Petite Enfance, bien que la collectivité s'efforce de développer la mixité dans tous les secteurs d'activité.

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

- 139,10 fonctionnaires hommes
- 307,2 fonctionnaires femmes
- 17,8 contractuels hommes
- 37,2 contractuelles femmes

* source DGAFP – RAPPORT ANNUEL SUR L'ÉTAT DE LA FONCTION PUBLIQUE - édition 2023

➔ 13 % des femmes et 14 % des hommes sont contractuels



- ▶ 69 % des fonctionnaires sont des femmes et 31 % des hommes (idem 2021).
- ▶ 66 % des contractuels permanents sont des femmes (65 % en 2021) et 34 % des hommes.

Le nombre **de fonctionnaires** titulaires et stagiaires est de **467 : 323 femmes et 144 hommes**.
 Le nombre **de contractuels** sur emploi permanent est de **71 : 47 femmes et 24 hommes**.

➔ Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filières	Femmes	Hommes
Administrative	80%	20%
Technique	61%	39%
Culturelle	56%	44%
Sportive	40%	60%
Médico-Sociale	98%	2%
Police	25%	75%
Animation	75%	25%

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» féminine à 100% jusqu'en 2020, qui passe à 98 % avec le recrutement d'un homme en 2021, et qui se stabilise en 2022.

(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).

Le fort taux national de féminisation dans les filières « administrative » et « animation » se retrouve également dans la collectivité, avec un taux en recul de 2% par rapport à 2021 sur la filière administrative et une augmentation de 5 % sur la filière animation.

Le taux de féminisation est également en diminution sur la filière culturelle, moins 3 % par rapport à 2021.

A l'inverse, les hommes restent davantage représentés :

- dans la filière sportive : 6 hommes, 4 femmes ;
- dans la filière police municipale : 6 hommes / 2 femmes. (idem au 31/12/2021)

La mixité professionnelle est atteinte dans les filières culturelle, sportive et technique. Cette dernière est essentiellement composée de personnels féminins affectés majoritairement dans les écoles et de personnels masculins exerçant dans les services techniques municipaux. A noter, comme en 2021, le recrutement d'1 femme sur emploi permanent d'adjoint technique au sein du service Cadre de vie.

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.

3 cadres d'emplois sont exclusivement féminins et 5 autres sont très fortement féminisés :

ASEM	100%
Auxiliaire de puériculture	100%
Educateurs de jeunes enfants	100%
Adjoints administratifs	89%
Adjoints d'animation	81%
Rédacteurs	80%
Assistants de conservation	71%
Adjoints techniques	67%

Les cadres d'emplois les plus masculinisés sont ceux des techniciens (6 hommes / 1 femme), des agents de maîtrise (19 hommes / 7 femmes), des agents de police municipale (5 hommes / 2 femmes).

Techniciens territoriaux	86%
Agents de Maîtrise	73%
Agents police municipale	71%
Ingénieurs	60%
Educateurs Territoriaux des APS	56%

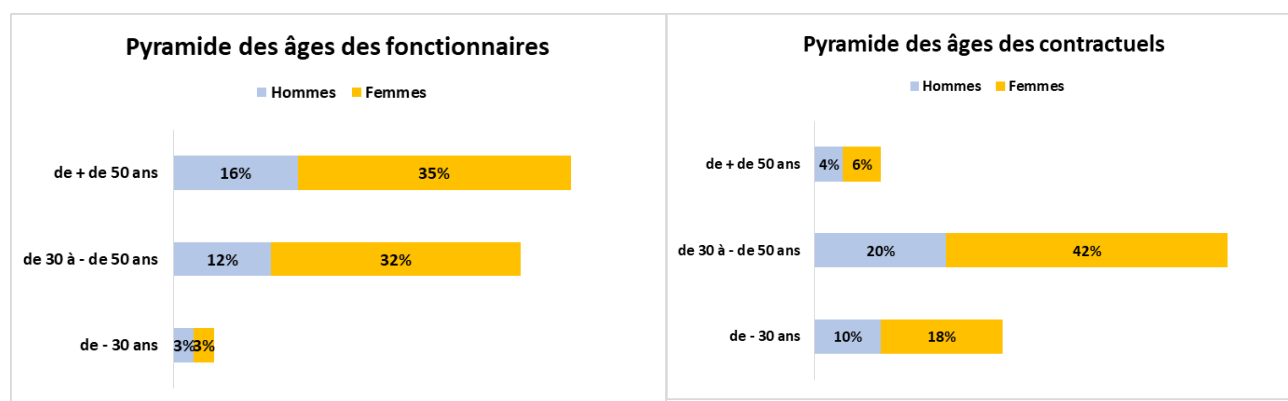
La parité professionnelle est atteinte dans le cadre d'emplois des animateurs territoriaux (8 femmes et 8 hommes) et dans celui des assistants territoriaux d'enseignement artistique avec la même proportion d'agents (8 femmes et 8 hommes).

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 45,85 ans (46,13 en 2021) : 47,26 ans pour les fonctionnaires (47,09 en 2021) et 36,61 ans pour les contractuels (39,17 en 2021).

Age moyen par genre et statut

Genre	Fonctionnaire	Contractuel permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	48,03	36,86	46,61
Hommes	47,57	37,92	46,19



La majorité des personnels se trouve dans la tranche d'âge de 30 à 50 ans : 44% des fonctionnaires et 62% des contractuels.

51% des fonctionnaires ont plus de 50 ans.

28% des contractuels ont moins de 30 ans (essentiellement filières technique et animation).

➔ Précisions sur le lieu de résidence

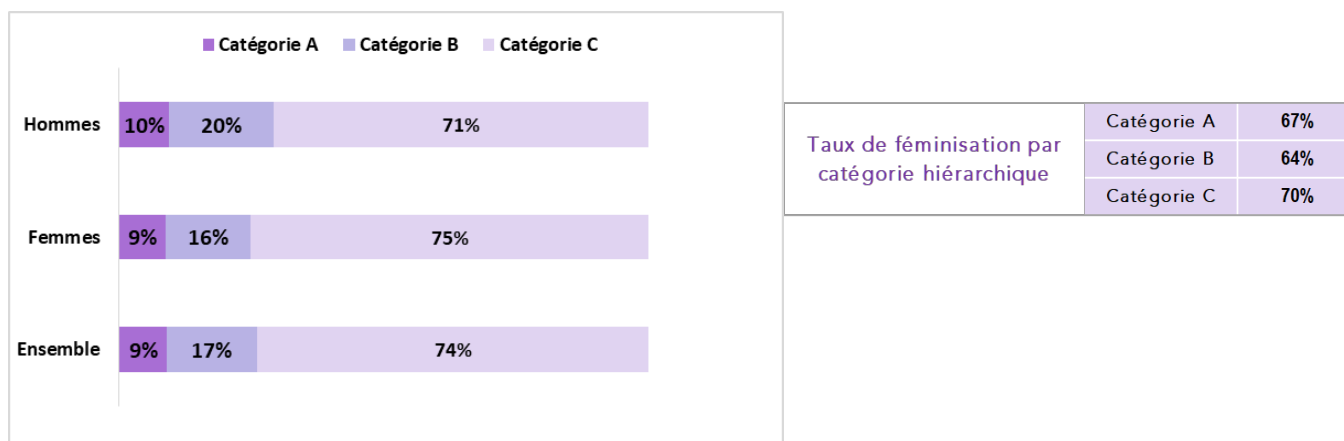
La grande majorité des agents réside sur Bordeaux Métropole (78% des femmes et 78% des hommes) : plus de la moitié réside sur la commune de Saint-Médard-en-Jalles (55% des femmes et 46 % des hommes) ; 23 % des femmes et 30 % des hommes habitent dans une des autres communes de la Métropole.

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

Communes de résidence	Femmes	Hommes	Total
Saint-Médard-en-Jalles	200	78	278
Limitrophes (St Aubin, Le haillan, Le Taillan)	38	11	49
Bordeaux Métropole (hors limitrophes)	48	40	88
<i>s/total Bordeaux Métropole</i>	<i>286</i>	<i>129</i>	<i>415</i>
Autres communes	84	39	123
Total	370	168	538

3. Répartition par catégorie hiérarchique : un taux de féminisation qui reste plus important dans toutes les catégories

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



La catégorie A compte 33 femmes et 16 hommes.
 La catégorie B compte 59 femmes et 33 hommes.
 La catégorie C compte 278 femmes et 119 hommes.

Le taux de représentation des femmes en catégorie A évolue à la baisse (71 % en 2021 et 67 % en 2022), et celui des femmes en catégorie B est passé de 56 % en 2021 à 64 % en 2022, notamment suite à la réforme en 2022 de l'intégration de personnel de catégorie C dans la catégorie B (filière médico-sociale).

Les femmes restent sur-représentées en catégorie C (70 % depuis 2020), 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.

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

AU 31/12/2022	Femmes	Hommes	Total
Direction générale	1	3	4
Directions et Chefs de service	9	12	21
Total	10	15	25

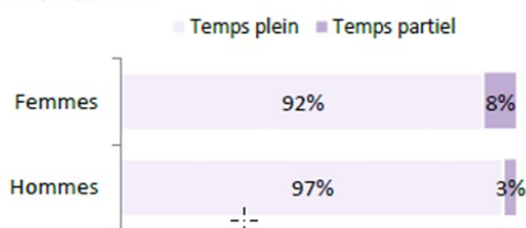
Au 31/12/2022, 3 personnels de la collectivité, dont 1 femme et 2 hommes, sont détachés sur un emploi fonctionnel.

A noter que, alors qu'ils représentent 31 % des personnels de l'ensemble des services, les hommes occupent 60 % des postes de direction.

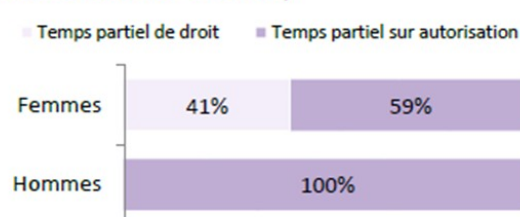
Il est à noter que deux femmes cheffes de services occupent des postes de direction sur des filières majoritairement composées d'hommes.

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

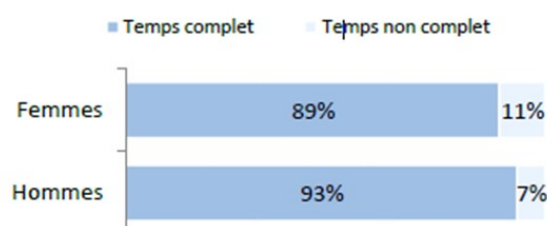
➤ Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel



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



➤ Répartition des emplois à temps complet ou non complet



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).

Le pourcentage de femmes à temps plein a diminué passant de 91 % en 2021 à 89 % en 2022, et le taux d'emploi à temps non complet des femmes est identique à 2021 (11 %).

Sur 370 femmes, 27 sont à temps partiel (dont 11 de droit en lien avec leur situation familiale) et **36 à temps non complet (35 en 2021)**.

Sur 168 hommes, 5 sont à temps partiel, uniquement sur autorisation, et **11 sont à temps non complet comme en 2021**.

Le nombre d'emplois à temps non complet est resté stable à 7 % en 2022 (identique à 2021 dont

le taux était bien à 7 % au lieu des 3 % affichés sur le rapport 2021).

L'emploi des agents fonctionnaires et contractuels à temps partiel et à temps non complet a un impact sur la rémunération. De ce fait les personnels travaillant à temps partiel 90 % sont rémunérés à 91,43 %, ceux à 80 % sont rémunérés à 85,71 % et les personnels à temps non complet sont rémunérés sur la base de la quotité exacte de leur temps de travail.

6. Recrutements : une volonté de développer la mixité

GESTION DES EFFECTIFS SUR POSTE PERMANENTS AU 31/12/2022	Femmes	Hommes	Total
Recrutement par voie de mutation	6	3	9
Recrutement par voie de détachement / intégration directe	2	1	3
Recrutement de contractuels sur poste vacant	18	7	25
Pré-titularisations	17	10	27

Les femmes représentent 67% des recrutements sur emplois permanents (58% en 2021), contre 33 % pour les hommes (42 % en 2021). Pour mémoire, les femmes représentent 69% des effectifs en 2022.

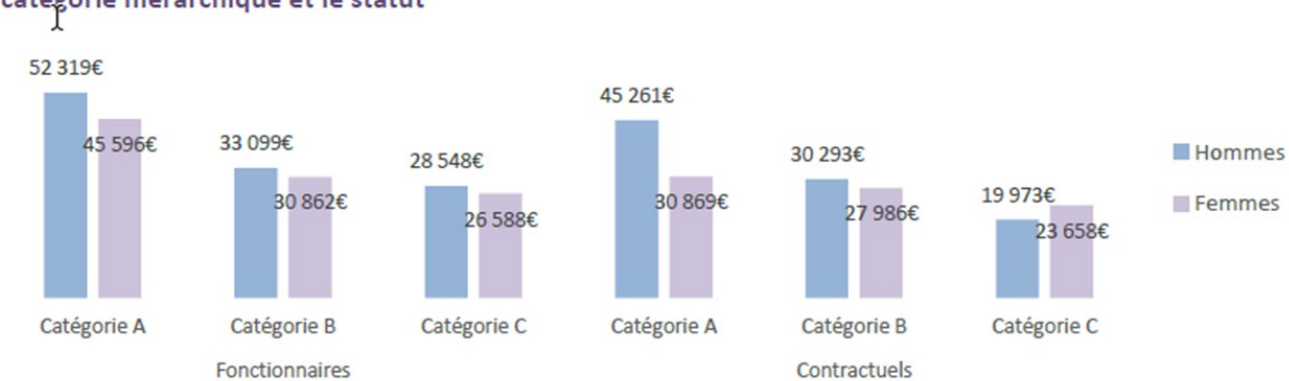
7. Rémunérations : des écarts effectifs, moins importants cependant que la moyenne nationale FPT pour la majorité des cas

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 à 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 Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) selon la catégorie hiérarchique et le statut**



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%.*

*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.

Dans 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.

A contrario, l'écart est plus important pour les contractuels des trois catégories.

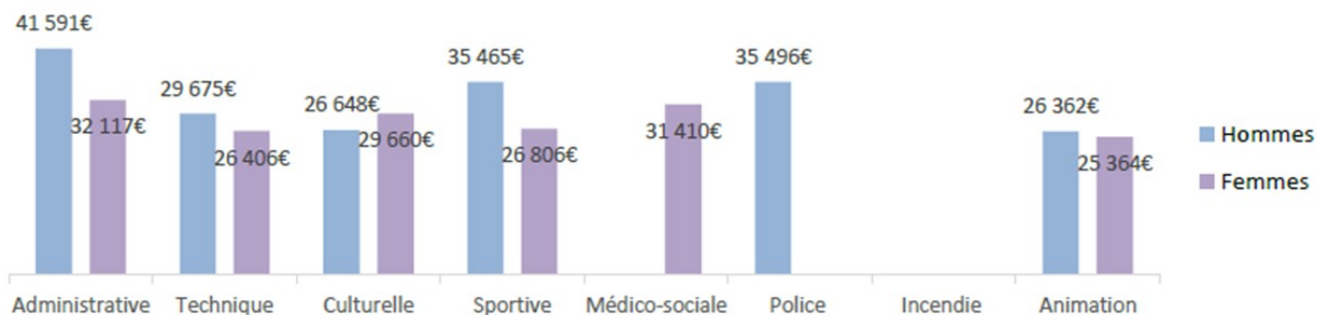
CATEGORIE	Ecarts FPT * fonctionnaires	Ecarts Mairie SMEJ Fonctionnaires	Ecarts Mairie SMEJ Contractuels
A	16,20%	14,74%	46,62%
B	7,70%	7,25%	8,24%
C	10,60%	7,37%	18,45%

* 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.

Pour information, ci-dessous tableau rectifié sur données des fonctionnaires en 2021 :

CATEGORIE	Ecarts FPT * fonctionnaires	Ecarts Mairie SMEJ Fonctionnaires indiqués par erreur en 2021	Ecarts Mairie SMEJ Fonctionnaires rectifiés pour 2021
A	16,20%	4,05%	4,63%
B	7,70%	4,20%	7,05%
C	10,60%	5,62%	7,31%

➔ Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la filière



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

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	52 031 €	49 643 €	31 163 €	32 294 €	30 636 €	27 559 €
Technique	60 309 €	s	36 867 €	s	28 113 €	26 227 €
Culturelle	s		28 112 €	31 249 €	23 908 €	26 732 €
Sportive	s		33 521 €	26 806 €		
Médico-sociale	s	36 397 €		29 807 €		27 132 €
Police			s		34 485 €	s
Incendie						
Animation			29 630 €	29 555 €	24 890 €	24 656 €

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

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

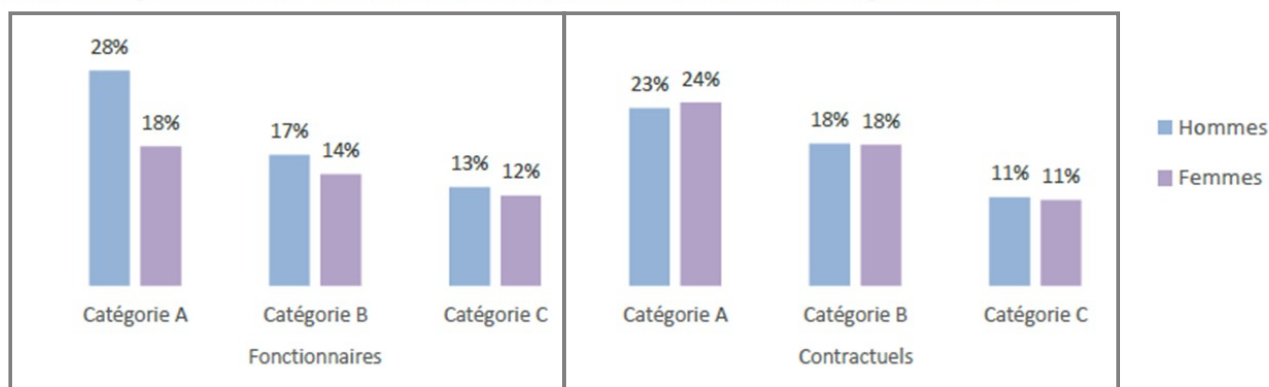
- en catégorie A dans la filière administrative ;
- en catégorie B dans la filière sportive ;
- en catégorie C dans les filières administrative et technique, qui représente la plus grande partie des effectifs de la collectivité.

Elle est supérieure à celle des hommes :

- en catégorie B dans la filière administrative et culturelle ;
- en catégorie C dans la filière culturelle ;

Elle est quasiment identique en catégories B et C dans la filière animation.

➔ 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 sont peu significatifs pour les fonctionnaires de catégorie B (3 %) et C (1 %).

Il en est de même pour les contractuels de catégorie A (1%).

Il n'y a pas de différence entre les contractuels de catégorie B et C.

L'écart le plus important concerne les fonctionnaires de catégorie A (10%).

8. Évolution de carrière : une meilleure représentation des femmes au niveau de la promotion, conformément au taux de féminisation

Avancements de grade et promotion interne

Comme en 2021 et 2022, le nombre de femmes ayant bénéficié d'avancements de grade est supérieur à celui des hommes en 2023. Néanmoins, la part d'avancement par genre est la même (7 % pour les femmes et 7% pour les hommes)

AVANCEMENTS DE GRADE / PROMOTION INTERNE 2022	Femmes	Hommes	Total
Fonctionnaires au 31/12/2022	323	144	467
Nombre d'avancements de grade	23	10	33
Nombre de promotions internes	2	1	3

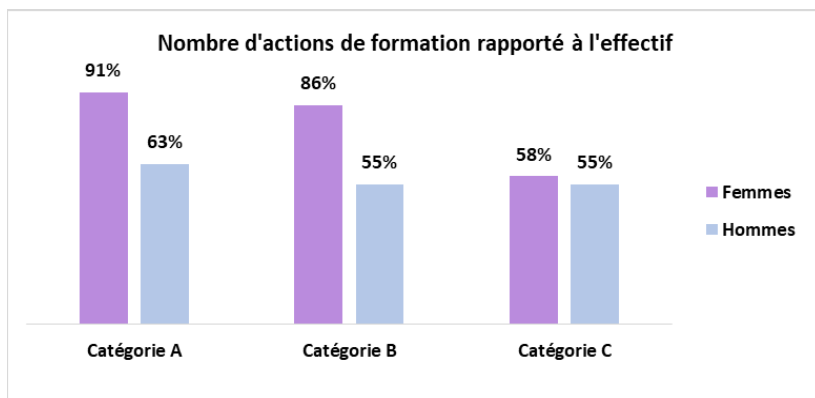
Nomination suite réussite à concours : 2 fonctionnaires femme en 2022.

Titularisation et pré-titularisations :

- 20 fonctionnaires stagiaires ont été titularisés, dont 13 femmes et 7 hommes.

- 25 agents contractuels permanents ont été nommés fonctionnaires stagiaires, dont 18 femmes et 7 hommes, majoritairement au sein des secteurs action éducative (5) et scolaire (10).

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



➔ 32 départs en formation pour les agents non permanents

75 % des départs en formation d'agents non permanents concernaient des femmes

72 % des départs en formation d'agents permanents concernaient des femmes

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

Au total 1585 jours de formation ont été dispensés en 2022, tous statuts confondus, avec une moyenne de 3,37 jours pour les femmes et 5,36 jours pour les hommes.

10. Santé au travail

➔ Taux d'absentéisme des agents sur emploi permanent présents au 31/12/2022

➔ Taux d'absentéisme des agents permanents

	Femmes	Hommes
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	7,58%	4,90%
	Ensemble : 6,74%	
Taux d'absentéisme médical* (absences pour motif médical hors congés maternité)	10,88%	6,27%
	Ensemble : 9,20%	
Taux d'absentéisme Global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	11,78%	6,52%
	Ensemble : 10,14%	

Formule du taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (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

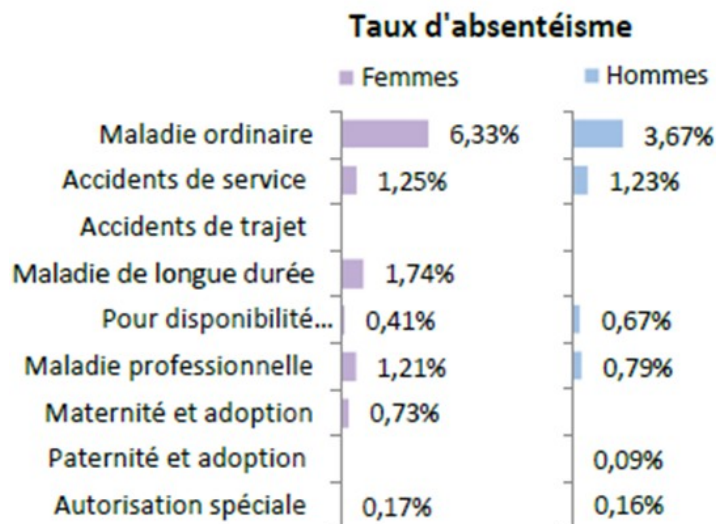
** Les absences pour "autres motifs" correspondent aux autorisations spéciales, par exemple pour motif familial, pour des concours ou examens professionnels... Ne sont pas comptabilisés les jours de formation, les absences pour motif syndical ou de représentation.

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...).

En 2022, le taux d'absentéisme global est en baisse par rapport à 2021, du fait d'une baisse des cas de garde d'enfants et d'isolement dans le cadre du Covid.

Néanmoins, les femmes restent 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	30	34	75	139
Hommes	1,5	6,5	11,5	19,5
Total	31,5	40,5	86,5	158,5

87,70% 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**

- ▶ 11 congés maternité ou adoption en 2022
- ▶ 4 congés paternité ou adoption en 2022

Accidents de travail tous statuts confondus

➔ 40 accidents du travail déclarés en 2022

- ▶ 5,9 accidents du travail pour 100 femmes en position d'activité au 31 décembre 2022
- ▶ 6,8 accidents du travail pour 100 hommes en position d'activité au 31 décembre 2022
- ▶ Les accidents du travail concernant des femmes ont été suivis de 2193 jours d'arrêt
- ▶ Les accidents du travail concernant des hommes ont été suivis de 982 jours d'arrêt

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, anciennetés, et 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 finalisé en 2022, continue de promouvoir et 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.
- L'adaptation des conditions de travail des agentes

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

Durant l'année 2023, la municipalité a continué à mettre en œuvre le plan d'action pour l'Égalité entre les femmes et les hommes adopté en février 2022.

Les questions d'égalité et de lutte contre les discriminations touchent de manière transversale l'ensemble des actions du territoire : les services municipaux et partenaires locaux en assurent une large diffusion.

1. La mission égalité femmes-hommes

Depuis sa création en 2020, la mission égalité femmes-hommes a mené un ensemble d'actions, afin d'instaurer progressivement une culture de l'égalité au sein de la Ville de Saint-Médard-en-Jalles.

L'animation et le suivi régulier du plan d'action égalité, ont permis que de nombreuses actions soient menées en 2023 :

1 – Mise en réseau :

Le chargé de mission assure une collaboration active avec l'ensemble des acteurs du territoire. Il participe aux différents groupes de travail, réseaux professionnels et de partenaires, afin de s'assurer de la prise en compte de l'égalité dans l'ensemble des projets. Il impulse une dynamique nouvelle notamment autour des événements de la ville.

Au-delà de la commune, la collaboration régulière aux travaux du réseau Mix-Egalité, piloté par Bordeaux Métropole et qui réunit l'ensemble des chargés de missions Égalité du département, permet un rayonnement plus large de toutes les actions menées.

2 - Suivi du plan d'action Égalité – Lutte contre les Discriminations de la Ville :

Ce travail est effectué en collaboration avec les différents services de la ville et partenaires afin de définir, impulser et accompagner des actions à mettre en œuvre sur les trois années du plan d'action.

Une évaluation est présentée en annexe.

L'animation et le suivi régulier du plan d'action égalité, ont permis que de nombreuses actions soient menées en 2023 :

3 - Droits des Femmes - (8 au 27 mars 2023) CONCILIATION VIE PRIVÉE - VIE PROFESSIONNELLE

- **Dîner littéraire : rencontre avec des autrices locales :**
Un dîner littéraire en présence de sept autrices saint médardaises, qui ont partagé avec le public, autour de leur travail et de leur parcours en tant que femmes autrices
- **2 projections ciné-débats** en collaboration avec le cinéma l'Étoile et la médiathèque, « A Plein Temps » en présence de l'association L'Burn, pour l'animation d'un débat autour de la charge mentale des femmes et la conciliation vie privée-vie professionnelle et « Des Femmes au salon »
- **Café débat : « être femme et mère aujourd'hui »** à l'Espace Parentalité : comment naviguer entre les attentes de la société à réussir un travail, avoir des enfants, être une mère. Encadré par les psychologues de l'Espace Parentalité

4 – Participation au 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).

5 – Animation du groupe de référents et référentes égalité dans les services :

2023 marque l'évolution du groupe de référents et référentes égalité. Composé de près de 30 d'agents et agentes volontaires, appelés Réfégals qui représentent les services de la collectivité, il s'est réuni 3 fois dans l'année.

L'objectif est de pouvoir diffuser la culture de l'égalité en direct dans les services. Les référents et référentes se font le relai des actions mises en place sur le territoire et en interne.

Leur rôle a été travaillé collectivement, pour réécrire la fiche de mission et définir les objectifs de cette nouvelle année lors d'une formation spécifique.

Des référents et référentes égalité, volontaires, ont participé aux événements de la quinzaine, en support au chargé de mission.

6 - Formation à destination des agents et agentes de la collectivité :

Dates	Durée	Intitulé	Organisme Formation	public	Nb Femmes	Nb Hommes	Total Agents
23/03/23	3h	Réunion Réfégals	Mission Egalité	Refegals	12	7	19
01/06/23	3h	Réunion Réfégals	Mission Egalité	Refegals	13	6	19
25/09/23	1h30	Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles au travail	EGAE	Agentes et agents	Visio		1
25/09/23	1h30	Accueillir la parole d'une personne victime de violences qui se confie	EGAE	Agentes et agents	Visio		2
27/09/23	1h30	Traiter des signalements pour des faits de violences sexistes et sexuelles	EGAE	Agentes et agents	Visio		2
29/09/23	1h30	Réaliser son diagnostic et plan d'action égalité professionnelle	EGAE	Agentes et agents	Visio		2
29/09/23	1h30	Monter une action de mentorat ou un réseau de femmes	EGAE	Agentes et agents	Visio		3
02/10/23	1h30	Mettre en place un sondage pour mesurer les violences sexistes et sexuelles au travail	EGAE	Agentes et agents	Visio		1
02/10/23	1h30	Identifier et prévenir les risques psychosociaux au travail	EGAE	Agentes et agents	Visio		2
03/10/23	1h30	Mettre en place un sondage pour mesurer les discriminations dans sa structure	EGAE	Agentes et agents	Visio		2
04/10/23	1h30	Comprendre l'impact des biais dans le recrutement et la promotion interne	EGAE	Agentes et agents	Visio		4
04/10/23	1h30	Intégrer l'égalité dans les politiques publiques	EGAE	Agentes et agents	Visio		3
04/10/23	1h30	Conduire une enquête interne : principes et méthodologie	EGAE	Agentes et agents	Visio		2
04/10/23	1h30	Favoriser l'articulation des temps de vie dans le cadre professionnel	EGAE	Agentes et agents	Visio		2
06/10/23	1h30	Être référent sur les violences sexistes, sexuelles, discriminatoires et morales dans sa structure	EGAE	Agentes et agents	Visio		2
06/10/23	1h30	Communiquer sans stéréotype	EGAE	Agentes et agents	Visio		3
16/11/23	6h	Spectacle : J'ai écrit .E .S, alors... » *	Compagnie A Coucher Dehors	Agentes et agents	85	18	103
07/12/23	7H	Formation Egalité professionnelle et sexisme au travail : Mon rôle de Réfégal	Coop Egal	Réfégals	16	4	20
					126	35	161

Cette année, les formations se sont concentrées vers des agents et agentes spécifiques (services : Sport, Jeunesse, Vie associative, Participation, Communication, Direction des ressources humaines, Réfégals...)

* Un spectacle autour des violences sexistes et sexuelles a été proposé à l'attention de tous les personnels de la Ville et du CCAS.

7 - Quinzaine de l'Égalité et de la Diversité - (10 au 27 novembre) : SELMA, L'APRÈS MARTIN LUTHER KING

Cette année, la quinzaine a été axée autour de la thématique de la lutte contre les discriminations raciales. L'ensemble des actions est réalisé autour du travail du photographe Ken Wong Youk Hong, connu sous le pseudonyme « L'Oeil de Ken ». Il a réalisé un travail autour de l'héritage de Martin Luther King. Il s'est rendu aux États-Unis à trois reprises dans les villes de Selma et de New York, afin de photographier les habitantes et les habitants croisés dans les rues. A chaque rencontre, il a posé la question suivante : « Est ce que le rêve de Martin Luther King s'est réalisé ? » Plusieurs autres projets ont gravité autour de cette exposition :

- « Selma, l'après Martin Luther King », 30 photographies, accompagnées de sous-textes racontant l'histoire de la rencontre ont été imprimées sur des bâches d'1,80m sur 1,30m exposées dans le hall du Carré des Jalles.
- **Expoésie** : Une comédienne, un poète slameur, une pianiste et un danseur chorégraphe ont créé un temps musical à partir des photos et des textes du projet.
- **2 projections au Cinéma l'Étoile** :
Le film **Selma** retrace la lutte historique du Dr Martin Luther King pour garantir le droit de vote à tous les citoyens. Une dangereuse et terrifiante campagne qui s'est achevée par une longue marche, depuis la ville de Selma jusqu'à celle de Montgomery, en Alabama, et qui a conduit le président Johnson à signer la loi sur le droit de vote en 1965.

Le film **I'm not your negro**, réalisé par Raoul Peck, ce documentaire franco-américain retrace la lutte des Noirs américains pour les droits civiques à partir d'un texte inédit de l'écrivain James Baldwin qui révèle sa vision tragique, profonde et pleine d'humanité de l'histoire des Noirs aux États-Unis et de l'aveuglement de l'Occident.

- En amont de chaque film, projection d'un court métrage documentaire : **Citizen**
« Hopare est un jeune artiste de Street art qui a été invité à peindre deux murs à Montgomery dans une des rues les plus importantes de l'histoire des droits civiques américaine (Dexter avenue) »
- **Table Ronde : Dans l'œil de l'artiste : de nouvelles perspectives pour nos diversités ?**
Une rencontre avec Ken Wong Youk Hong : photographe, Ella Amstad : étudiante en CPES au conservatoire de Bordeaux, Hélène Capelle : metteuse en scène / comédienne, Boubacar Cisse : Chorégraphe / danseur - Ambroise Prince : Réalisateur et Estelle Langlois : directrice agence de comédiens RKM
- **Rencontre littéraire** : En Guyane, des enfants de différentes communautés autochtones ont grandi dans des pensionnats tenus par des congrégations catholiques. Hélène Ferrarini, dans une enquête approfondie mêlant archives et témoignages, lève le voile sur une histoire jusqu'alors ignorée dans laquelle la parole d'anciens pensionnaires trouve enfin une place - avec les Médiathèques
- **Place contée** : Une invitation à voyager jusqu'à Indounga, village de Boubé au Niger : partage des contes et légendes des ancêtres sous l'arbre à palabre à la découverte de la vie quotidienne des Touaregs et des animaux sauvages. Contes mimés, musique, chant, danse à destination des jeunes et des moins jeunes ; Boubé invite les spectatrices et spectateurs dans son univers teinté de soleil et de curiosité sur le thème de l'Afrique. « L'enfant veut apprendre, l'adulte écoute. – proverbe Africain. » - Agence de médiation des pays du Sahel.
- **Des actions de sensibilisation à destination des élèves** :
Ateliers dans 4 établissements scolaires Collège François Mauriac, Collège Hastignan, Lycée Sud Médoc et Lycée Dupérier.
Interventions d'une heure par classes pour présenter le travail de Ken autour des photos sur les personnes sans abris et Selma.
Accueils de classes au Carré des Jalles pour visite commentée de l'exposition.
Plus de 1000 élèves rencontrés par l'artiste Ken et le chargé de mission égalité.

8 – Congé Menstruel

Afin de garantir la protection des femmes souffrant de pathologies liées aux menstruations et contribuer à une société plus juste et équitable, le Conseil municipal du 28 juin 2023 a adopté une motion portant sur le congé menstruel et la précarité menstruelle. Il s'agissait aussi d'interpeller le législateur pour mettre en place le congé menstruel à l'échelle nationale.

Les effectifs de la Ville de Saint-Médard-en-Jalles sont composés à 70 % d'agentes.

La ville a décidé d'expérimenter la mise en place du congé menstruel notamment pour les raisons suivantes :

- Les règles incapacitantes créent une inégalité pour les femmes car elles sont récurrentes
- Le jour de carence pose un problème : tous les mois, les femmes concernées perdent un jour de salaire si elles posent un arrêt maladie
- Le constat d'une hausse des familles monoparentales, principalement gérées par des femmes, renforçant la précarité sociale d'une part d'entre elles

La Ville s'est appuyée sur un groupe de travail composé de la Direction des Ressources Humaines, de représentants du personnel, de l'encadrement et de la Direction Générale. Ce temps a été l'occasion de présenter ce qui a été mis en place dans d'autres collectivités et les premiers retours d'expérience, d'échanger sur les freins de cette mise en place puis de formuler des propositions. La municipalité a suivi ces propositions à titre expérimental pendant un an à compter du 1^{er} janvier 2024

Un premier bilan du dispositif sera effectué à 6 mois (pour évaluer notamment le nombre d'agentes concernées) et un second à 1 an pour évaluer la pertinence du dispositif.

9 - Dispositif de signalement des violences et des discriminations

La Ville propose à compter du 1^{er} janvier 2024 un dispositif de signalement des violences et des discriminations.

Afin d'assurer une neutralité et une confidentialité de ce dispositif, la municipalité a fait le choix de l'externaliser.

Le Centre de Gestion de la Gironde (CDG33) propose un dispositif complet et adapté à la commune de Saint-Médard-en-Jalles.

Ce dispositif propose de mettre en place : une procédure de recueil des signalements ainsi qu'une procédure d'orientation des agents et agentes s'estimant victimes ou témoins. Il garantit la stricte confidentialité des informations communiquées.

La Ville a ainsi signé une convention d'une durée de 3 ans renouvelables avec le CDG33.

10 - Projet tutoré : Garantir une plus grande mixité dans l'accès et l'aménagement des espaces publics.

Afin de répondre à la fiche du plan d'action Égalité O12A : Garantir une plus grande mixité dans l'accès et l'aménagement des espaces publics, 7 étudiants et étudiantes de Science Po Bordeaux et de l'ENSAP (École Nationale Supérieure d'Architecture et de Paysages) ont eu pour mission pendant cette année 2023, de répondre à la question :

« Comment garantir une plus grande mixité dans l'accès et l'aménagement des espaces publics »,

Cette mixité se définit notamment par les questions de genre, mais aussi d'âge.

Après la réalisation d'un diagnostic sur notre territoire communal, le groupe d'étudiants et étudiantes a présenté des préconisations sous forme de fiches actions afin d'accompagner les services lors des études et des réalisations des futurs aménagements de la ville.

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.

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 :

Depuis 2021, une **directrice de Claé est référente « égalité »** pour l'ensemble du service Éducation, ayant pour mission de centraliser, informer et coordonner les actions pédagogiques sur ces thématiques.

Elle engage 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 en lien avec les orientations du PEDT communes à tous les Claé qui sont la base de tous les projets pédagogiques.

Nom du Claé	Intitulé du projet/formation	Descriptif du projet/Actions	Période de mise en œuvre
Claé Maternelle La Garenne	Spectacle égalité femme-homme	3 agents y ont participé	16/11/23
	Vivre ensemble	Activités et jeux symboliques mis en place au sein du claé, partagé par tous. Pas d'activité genrée	Toute l'année
Claé Maternelle Carrié	Ateliers « Ptitis Philosophes »	Débats mis en place sur différents sujets et notamment sur l'égalité, la mixité	Toute l'année
	Achat jouet	Achat d'une tête à coiffer ainsi que d'un poupon noir Projet d'acheter un poupon « handicapé »	Toute l'année
	Activités	Destinées à tous les publics sans discrimination d'âges et de sexe.	Toute l'année
CLAE élémentaire Carrié	Conseils d'enfants	Moments d'échanges sur des thématiques diverses. Ouverts à tous.	Toute l'année
	Propositions d'activités non genrées	Diversifiées. Choix de l'enfant. Proposées par tous les membres de l'équipe d'animation (manuelles, sportives, découverte...) Jeux collectifs mixtes dans la grande cour privilégiés	Toute l'année
	Projet pédagogique	Vivre ensemble. Mixité	Toute l'année
	Matériel non genré	Accessible à tous (kapla, corde à sauter, élastiques...). Très utilisés par tous les enfants	Toute l'année
Claé élémentaire Corbiac	Projet pédagogique	Objectifs communs de l'équipe qui découle du PEDT	Toute l'année
	Aménagement des espaces extérieurs	Lors du réaménagement de la cour, un travail de réflexion pédagogique a été effectué avec l'équipe d'animation. Les espaces ont été repensés en prenant en compte le fait que	Toute l'année

		l'on peut être sportif ou non et que chacun doit trouver sa place dans ce lieu extérieur. Sur le terrain dynamique, les propositions sont travaillées afin d'amener une mixité et susciter l'envie d'un maximum d'enfants.	
	Temps pédagogique	Amener une réflexion au quotidien auprès de l'équipe pour les sensibiliser à l'égalité et faire évoluer les pratiques Participation aux formations/spectacle proposés par la ville	Toute l'année
	Aménagement des espaces	Matériels non genrés / Mixité / Ouvrage à destination des enfants amenant débats et réflexion sur le sujet	Toute l'année
CLAE élémentaire Gajac	Posture	Discours au quotidien avec les enfants si interrogations/paroles	Toute l'année
	Espaces de vie	Aménagement des espaces et notamment la grande cours en proposant différents sports (rotation) sur le terrain de football qui est au milieu de la cours afin de ne pas avoir les mêmes enfants (tranche d'âge et genre)	Toute l'année
	Projets d'animation	- ciné-débat abordé l'année dernière sur la question de l'égalité femme et homme - mixité dans le sport (projet commencé l'année dernière) Liberté/libre choix des ateliers et projets proposés	Toute l'année
Clae élémentaire Montaigne	Projet pédagogique	Objectifs communs de l'équipe qui découle du PEDT	Toute l'année
	Aménagement/ Animation des espaces extérieurs	Lors des temps du midi, des jeux extérieurs quotidiens sont mis en place : coopération, entraide....avec pour objectif de favoriser l'égalité, le climat scolaire. Les matins et soirs, les propositions sont non genrées, non discriminantes.	Toute l'année
	Temps pédagogique	Amener une réflexion au quotidien auprès de l'équipe pour les sensibiliser à l'égalité et faire évoluer les pratiques	Toute l'année
	Aménagement des espaces	Matériels non genrés / Mixité / Ouvrage à destination des enfants amenant débats et réflexions sur le sujet.	Toute l'année

Jeunesse / Espace Jeunes :

Info Jeunes : lieu gratuit d'information et de ressources, entièrement dédié aux jeunes, qui les accompagne dans toutes leurs démarches. Cet espace est labellisé « Info Jeunes » par la DJEPVA.

Fréquentation globale de l'Info Jeunes

Jeunes ayant contacté ou rencontré sur le BIJ	2021	2022	2023
Femmes	221	137	146
Hommes	177	112	117
TOTAL	398	249	263

La fréquentation de l'Info Jeunes depuis des années était majoritairement **féminine**. Cette tendance semble peu à peu s'atténuer avec plus de sollicitations masculines.

La majorité des représentants ou accompagnants (famille, éducatrices, ...) rencontrés pour une question liée à un jeune reste des **femmes**.

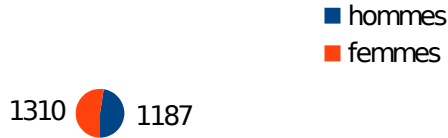
Interventions collectives

Personnes rencontrées sur des actions collectives ou d'«aller vers»	2022	2023
Femmes	1566	1880
Hommes	1574	2092
TOTAL	1972	3972

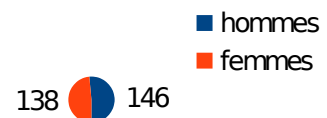
actions en établissements scolaires



actions au pôle jeunesse ou sur des événements de la Ville



"aller vers"



Une mixité est observable sur toutes les actions collectives de l'Info Jeunes. Toutefois, les femmes sont légèrement plus représentées sur l'espace public (femmes accompagnantes (mère, grand-mère ...)) que sur les autres actions où les hommes sont plus légèrement majoritaires.

L'Espace Jeunes intervient dans les établissements scolaires du territoire à travers plusieurs actions où les notions d'égalité sont évoquées :

- Participation à la journée contre le Harcèlement, organisée par le Lycée Sud Médoc : animation d'un espace d'échanges et d'expression via un débat mouvant et projection d'un court-métrage, suivi d'un débat.
- 33 femmes et 41 hommes ont investis cet espace sur les temps de récréation ou de permanences.
- « Les Midis d'Hasti » au collège d'Hastignan : animation d'un espace d'échanges et d'expression via des supports variés (projections de vidéos, exposition le Moutard sur l'égalité femmes-hommes, affiches et jeux pédagogiques, mur d'expression, débat mouvant, ...) afin d'aborder différentes thématiques sur la pause méridienne :
 - **sexisme**, le 23/02/23 : 120 femmes et 93 hommes
 - **vivre ensemble**, le 23/03/23 : 52 femmes et 16 hommes
 - **racisme**, le 27/04/23 : 39 femmes et 9 hommes
 - **comportements sur les réseaux sociaux**, le 9/10/23 : 54 femmes et 31 hommes
 - **harcèlement et cyberharcèlement**, le 16/11/23 : 34 femmes et 24 hommes
 - **racisme**, le 19/12/23 : 52 femmes et 38 hommes

En général, l'équipe constate que les femmes investissent plus ce moment que les hommes.

- « **Café Co** » au collège F. Mauriac (une séance tous les 15 jours) et « **Café Sud** » au Lycée Sud Médoc (une séance par mois) : animation d'un espace convivial d'échanges et d'expression sur la pause méridienne où les jeunes viennent parler et débattre des problématiques qui les traversent : l'égalité est une notion souvent abordée avec eux au travers notamment des questions de sexisme, discriminations, vivre ensemble, harcèlement, ...
Une certaine mixité est observée par l'équipe sur ces temps là.
- **BIJ mobile** au Lycée J. Dupérier : espace d'information Info Jeunes où les élèves peuvent venir se renseigner sur des thématiques diverses (orientation, droits, démarches, ...). L'égalité est de temps en temps abordée notamment au travers de l'accès aux droits.

Formation BAFA

Jeunes inscrits à l'une des sessions BAFA de la Ville	2021	2022	2023
Femmes	21	24	31
Hommes	13	17	8

Depuis plusieurs années, les femmes s'inscrivent plus que les hommes sur les sessions BAFA proposées par la Ville.

Dispositif DestiNAction *dispositif régional qui permettait aux jeunes, âgés de 16 à 25 ans, d'organiser leur premier séjour en toute autonomie en France et en Europe grâce à l'accompagnement technique d'un Info Jeunes et une aide financière de 130€ (projets France) ou 250€ (projets Europe). Ce dispositif s'est arrêté en juin pour les projets France et en août pour les projets Europe

Jeunes accompagnés dans le cadre d'un projet DestiNAction	2021	2022	2023
Femmes	41	13	4
Hommes	28	29	2
TOTAL	69	42	6

En 2023, l'équipe constate que les femmes sont de nouveau plus investies sur ce type de projet. De plus, sur 4 projets, 1 seul est mixte, 2 sont 100 % féminins et un 100 % masculin. En 2022, sur 11 projets, 4 étaient mixtes, 3 étaient 100 % féminins et 4 étaient 100 % masculins.

Dispositif Pass Jeunes* Le Pass Jeunes permet aux jeunes de 11 à 25 ans d'accéder à une offre de loisirs et culturelle à tarif réduit dans certains services, associations ou commerces et la formation BAFA de la Ville. Il est offert dans le cadre d'une inscription à l'Accueil Jeunes.

Jeunes ayant un Pass Jeunes	2021	2022	2023
Femmes	12	20	36
Hommes	14	23	29
TOTAL	26	43	65

Sur ce dispositif, l'équipe observe une tendance vers la mixité. Toutefois, elle s'est inversée avec une légère majorité de femmes qui peut s'expliquer par la sur-représentation de celles-ci sur les formations BAFA.

Carte Jeunes La Carte Jeunes permet aux jeunes de moins de 25 ans d'accéder à une offre de loisirs et culturelle à tarif réduit dans 21 communes de la métropole bordelaise.

Jeunes Saint-Médardais ayant une Carte jeunes	2021	2022	2023
Femmes	806	1273	1722
Hommes	639	1395	1555
TOTAL	1445	2668	3277

L'écart entre les jeunes hommes et jeunes femmes ayant une carte jeune semble de nouveau augmenter en faveur des femmes.

En conclusion

Les femmes semblent généralement donc plus intéressées par les propositions de l'Info Jeunes ou investies (ou préoccupées) sur leur parcours individuel que ce soit dans le loisir, l'orientation ou l'emploi même si cet écart semble s'atténuer.

Aide au devoir / Accompagnement à la scolarité.

Depuis 2021, l'équipe de l'Espace Jeunes accompagne les jeunes dans leurs devoirs. Au vu du besoin constaté sur le territoire, un « CLAS collège » (Contrat Local d'Accompagnement à la Scolarité) a été déposé à la CAF pour la rentrée 2023-2024.

Jeunes inscrits à l'aide aux devoirs	2022-2023	2023-2024 (CLAS)
Femmes	5	5
Hommes	3	4
TOTAL	8	9

L'effectif de cette année scolaire tend à la mixité. Les difficultés éprouvées par les jeunes restent les mêmes quel que soit leur sexe : manque de confiance en soi, problème de concentration ou d'organisation, besoin d'apports méthodologiques.

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'animatrices de la Ville répond aux questions des jeunes, les écoute et les accompagne dans leurs démarches de la vie quotidienne.*

Jeunes ayant fréquenté au moins une fois l'Accueil Jeunes	2021	2022	2023
Femmes	21	29	52
Hommes	40	60	63
TOTAL	61	89	115

Comme depuis plusieurs années, plus d'hommes viennent sur l'Accueil Jeunes même si cet écart semble se rétrécir. Toutefois, les femmes restent plus longtemps et régulièrement que les hommes, une mixité s'observe sur les temps d'accueil. Néanmoins, au niveau des inscriptions, 57 % sont des femmes. (19 femmes sur 33 inscrits sur l'année 23-24). Cette proportion est similaire à l'année dernière.

En conclusion : bien que moins nombreuses, les femmes s'investissent légèrement plus que les hommes dans la vie de l'Accueil Jeunes.

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 2023 :

- Entre septembre et décembre 2023, 6 familles ont pris un rendez-vous individuel dans un contexte de VIF (violence intra-familiales); un tel chiffre est inédit.
- Organisation du « Café des Mamans », en mars 2023, sur la question de la conciliation entre vie personnelle, vie professionnelle et vie familiale.
- Participation de l'Espace parentalité aux travaux et échanges de la cellule VIF du CLSPD
- Participation à la matinée de sensibilisation aux violences faites aux femmes sur le marché de Saint-Médard, le 25 novembre

3. Politiques culturelles, sportive, vie associative

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

	2021-2022	2022-2023
Femmes	343	346
Hommes	114	125

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.

Depuis 2020, les écoles municipales de musique et de danse sont composées de 14 professeurs de musique dont 6 femmes et 8 hommes, et de deux femmes professeurs de danse.

La pratique de la danse est très clairement féminisée. La danse la plus pratiquée est la danse classique, suivie par la danse contemporaine. Cette année il n'y a aucun garçon inscrit.

Programmation par la direction de la Culture de la Ville

Dans le cadre de la programmation culturelle 2023, la volonté de continuer à tendre vers un équilibre des propositions culturelles entre les femmes et les hommes est constatée.

Sur l'ensemble des compagnies durant l'année (programmation estivale, clôture de la saison estivale et événements de fin d'année), on dénombre une proportion **de plus de 40% d'artistes féminines**.

5 compagnies ou groupes de musiques étaient exclusivement féminines.

La programmation d'un spectacle autour de l'histoire du sexe féminin et de sa perception à travers les époques.

La Compagnie à coucher dehors a été accueillie en résidence afin de créer un spectacle autour des violences faites aux femmes en collaboration avec les établissements scolaires secondaires de la ville. Ce spectacle a été présenté aux personnels de la collectivité.

Le spectacle précédent de cette compagnie « Super Princesse » est un support utilisé dans les écoles élémentaires afin d'aborder les questions d'égalité filles-garçons.

Les Médiathèques

La programmation des médiathèques dans la diversité des choix des programmes, des intervenants, des thématiques intègre pleinement les questions d'égalité.

Bilan des actions menées auprès du jeune public :

- Accueil de compagnies et conteuses / conteurs
 - Diversité dans le choix des intervenants des actions culturelles Jeunesse :
 - Compagnies mixtes : l'Envolée Belle, Tortilla, Imagina Music.
 - 3 séances de contes à la médiathèque Senghor et à la ludo-médiathèque.
 - Des animations petite-enfance menée par une équipe mixte d'agents : 1 homme et 3 femmes
- Mise à disposition d'une mallette thématique "Égalité femmes-hommes" (créée en 2022)
 - Achat de livres jeunesse : 70 documents jeunesse avec le mot clé "Égalité filles-garçons" dans les collections des Médiathèques
 - Une côte dédiée pour cibler les livres documentaires jeunesse abordant cette thématique
 - Mise à disposition d'une sélection thématique "Égalité femmes-hommes" à destination des structures de la Ville (école, CLAE).
- Club ado
 - Mise en avant de pratiques culturelles non-genrées et présentation de figures non-stéréotypées à travers la fiction (livre, cinéma, jeux vidéo) auprès des publics adolescents.
 - Présentation et discussion autour de romans/BD/mangas ados abordant la thématique durant les réunions du Club Ado. 1 séance par mois, principalement public masculin
- Ateliers BD/Manga
 - Ateliers divers menés par Pauline Amélie "Pops", l'Essaimeuse : séances de création de BD à destination des jeunes et des ados : 2 séances en 2023

Bilan des actions menées auprès du public adulte

- Dégustations littéraires
 - Accueil d'auteurs et autrices au cours de 7 soirées. Entretiens menés par Véronique Morel-Muraour
- 4 autrices et 4 auteurs ont été accueillis en 2023 :
 - Séance Lettres du monde
Rencontre avec Héléne Ferrarini dans le cadre de la Quinzaine de l'Égalité
 - Tables thématiques
Durant La quinzaine de l'égalité : tables thématiques sur les discriminations
 - Nuit des bibliothèques
Exposition « Les femmes dans le sport » : Exposition photos (itinérante) de Ken WONG-YOUK-HONG : L'Oeil de Ken

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 2023, la scène nationale Carré Colonnes c'est :

18 projets coproduits	55 spectacles présentés (saison + 2 festivals)
7 portés par des femmes 6 par des hommes 5 portés par des directions mixtes	20 spectacles par des artistes masculins 20 par des artistes femmes 15 portés par une artistes mixtes.

Aujourd'hui l'équipe de la scène nationale compte dans ses effectifs 4 femmes et 3 hommes dans le collège de direction ainsi que 7 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 mixtes 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 :

	Filles	%	Garçons	%	Total
École Multi-sports	250	45 %	302	55 %	552
Vacances Sportives	302	38 %	492	62 %	794
CAP 33	6081	62 %	3712	38 %	9793

CAP33 propose des activités variés, avec de nombreux créneaux en gym, fitness et aquagym, des sports plutôt pratiqués par des femmes.

Les dispositifs favorisant la pratique des activités culturelles et sportives

Accès+ culture-sports :

	Garçons	Filles	Totaux
Totaux	398	328	726

En 2023 (septembre 2022 à juin 2023), 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 269 familles réparties sur 337 enfants et jeunes de 6 à 18 ans, soit 141 filles (41,8%) et 196 garçons (58,2%).

Vie associative

Organisation d'un Apéro-Asso sur la thématique de l'Égalité.

L'objectif est de réunir les associations de la commune afin d'aborder les questions d'Égalité et de lutte contre les discriminations.

Présentation de la mission Égalité de la commune et temps de travail autour de la thématique :

« suis-je concerné ? »

25 associations représentées par 37 personnes.

4. Vie locale et accompagnement social

Économie :

Les Inventives :

Du 02 au 04 octobre 2023, 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 2023 des inventives a compté 7 participantes dont 1 de Saint-Médard-en-Jalles.

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 14 lieux d'accueil organisant des ateliers, parmi lesquels le Service économie emploi de Saint-Médard-en-Jalles, qui ont permis de réaliser 15 ateliers pour 175 participants ainsi que 4 visites du Fablab Copernic au bénéfice de 13 porteurs de projets.

Au 31 décembre 2023, ce sont au total 53 Saint-Médardais dont 38 femmes et 15 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.

Mission Locale :

	Femmes	Hommes	Total accueillis
Premier accueil	151	177	328
Jeunes accompagnés	431	449	880

Médiation sociale

L'équipe de médiation sociale, constituée d'un trinôme mixte depuis le 17 octobre 2022, travaille sur l'égalité d'accès à l'espace public et la gestion des conflits d'usage. Leur présence sur le terrain contribue fortement à la veille sociale du territoire, d'une part en faisant remonter l'évolution des ambiances et des problématiques dans les quartiers et d'autre part, en s'assurant de la prise en charge effective 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 de la médiation sociale a été central. Ainsi, 39 situations de violences intrafamiliales ont été relevées en 2021 (violences conjugales et/ou familiales). Ces repérages permettent de recueillir la parole et d'accompagner physiquement les personnes vers les partenaires dans le cadre d'une prise en charge (CCAS, MDS, parentalité, éducation, les associations du territoire, centres sociaux, Gendarmerie).

En 2023, l'équipe a créé du lien social et assuré un travail de veille concernant 32 situations de violences intrafamiliales (vs 39 en 2022). Il s'agit davantage de réaliser une veille sur l'évolution de l'ensemble de ces situations qui sont déjà prises en charge (ou en cours de prise en charge).

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 restauration scolaire et activité périscolaire, et ce même en couple.

2022		2023	
178 Personnes domiciliées au CCAS		162 personnes domiciliées au CCAS	
67 hommes	111 femmes	103 hommes	59 femmes
111 personnes seules		88 personnes seules	
22 couples avec enfants		24 couples avec enfants	
7 couples sans enfants		8 couples sans enfants	
38 familles monoparentales		10 familles monoparentales	

La tendance s'est inversée en 2023 entre les hommes et les femmes domiciliées au CCAS. C'est désormais les hommes qui sont majoritairement domiciliés (63 % en 2023 contre 37 % 2022).

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

	Femmes	%	Hommes	%	Total
Logement (personnes seules)	381	64 %	211	36%	592
Accompagnement social	393	41,6%	551	58,4%	944
PLIE	37	57%	28	43%	65
Prévention de la dépendance	384	65%	210	35%	594
Transport accompagné	135	72,5%	51	27,5%	186
Résidence autonome	63	82,8%	13	17,2%	76
EHPAD	60	74%	21	26%	81

En conclusion : Le CCAS accueille et accompagne une majorité de femmes excepté pour les personnes reçues dans le cadre de la domiciliation et de l'accompagnement social (en moyenne, sur l'ensemble des accompagnements, le public accueilli est à 60,7 % féminin).

Centres sociaux et espaces de vie sociale

Centre social de l'ASCO (quartiers ouest) :

La question d'égalité entre les femmes et les hommes est un des axes du projet éducatif du centre social et culturel de l'ASCO.

Fonctionnement : l'équipe salariée est composée de manière paritaire (3 femmes et 3 hommes). Il existe un équilibre des salaires en fonction des missions et des postes occupés. Le Conseil d'Administration est composé de 5 femmes et 2 hommes. Ce ratio se retrouve également dans les adhérents, qui sont principalement des adhérentes à 75 %.

Projets :

- Participation active au projet de sensibilisation des violences faites aux femmes,
- Sensibilisation auprès des publics adolescents dans le cadre des terrasses, des séjours et des accueils ados,
- Participations aux différentes formations VIF,
- Mixité des collectifs,
- Actions de veille sociale auprès des différents publics H/F (remontées d'infos du lycée sur décrochage des jeunes lycéennes,
- Visites de seniors isolés, Temps d'accueil et d'écoute des parents, des ados, des seniors.

5. Groupe de travail sur les violences intrafamiliales

- 3 Réunions de la cellule Violences Intrafamiliales et Violences sexistes/sexuelles
- 1 action partenariale avec le CIDFF et l'ASCO le 25/11/2023 sur le marché pour la promotion du dictionnaire non amoureux et le questionnement sur "selon vous, quelle est la relation parfaite?"
- 2 séances de formation "Agir face aux agissements sexistes, de harcèlement et de violences sexuelles" pour le dispositif "Demandez Angela » avec le CACIS 28/09/2023 et 04/04/2023

27 personnes formées parmi les partenaires suivants : Petite Enfance et Parentalité, Vie asso, Population, Ludo-Médiathèque, RH, Sports, Eco-Emploi, CLSPD, MDS, ASCO, Confluences, cinéma l'Etoile.

6. Point Justice

La Ville a créé en début d'année 2023 un point Justice en conventionnant avec le Conseil Départemental de l'accès aux droits (CDAD). C'est un service public gratuit et accessible à toutes et tous, permettant d'apporter une information de proximité sur leurs droits et devoirs aux personnes ayant à faire face à des difficultés juridiques et administratives.

Ses objectifs principaux sont :

- Conseiller et accompagner les habitants sur leurs droits et devoirs juridiques,
- Apporter une information de proximité pour les habitants rencontrant des difficultés,
- Orienter, renseigner les habitants vers l'association ou intervenants assurant les permanences.

Des permanences juridiques sont ainsi tenues par des professionnels du droit autour des thèmes de la vie quotidienne (droit de la famille, du logement, du travail, de la consommation, des étrangers...).

En 2023, le point justice, situé au bâtiment Pierre Mendès, a proposé 9 permanences à l'attention des habitantes et habitants tenues par :

- la juriste du CDAD
- le CIDFF (Centre d'information sur le droit des femmes et des familles),
- l'ADIL33 (Agence départementale d'Information sur le Logement de la Gironde)
- le CLCV (Consommation logement et cadre de vie)
- l'association laïque du Prado,
- le conciliateur de justice,
- Allo amiante
- le conseiller numérique employé par la Ville,
- Famille en Gironde

Les permanences de la juriste et du CIDFF sont particulièrement demandées.

Concernant la permanence de la juriste du CDAD, en 2023 :

23 personnes ont été reçues :

- 7 Hommes,
- 16 Femmes

Concernant la permanence du CIDFF, en 2023 :

Publics reçus :

Femmes: 65	77%
Hommes: 18	19%
Couples: 4	4%

Total : 87 personnes ont été accueillies et informées en entretiens individuels sur la période du 1er janvier au 31 décembre 2023.

Luttes contre les violences sexistes et sexuelles, discriminations : Types de violence subies :

Harcèlement moral :	53 %
Insultes et menaces verbales :	17 %
Violences économiques et ou administratives :	3 %
Violences physiques :	27 %
Violences au sein du couple /ou ex :	94 %
Violences dans l'entourage (hors couple et famille) :	6 %

Le droit de la famille (58,6%) et la thématique des violences (19,5%) restent majoritaires sur la permanence. Le travail partenarial sur la question des violences au sein du couple approfondi mené au sein de la ville de Saint-Médard-en-Jalles permet une orientation pertinente des partenaires.

Les victimes de violences sexistes et sexuelles :

La juriste a reçu et informé **17 femmes** victimes de violences au sein du couple.

Les victimes des violences intrafamiliales n'identifient pas toujours les violences qu'elles subissent ou peuvent les minimiser. C'est à l'occasion des questions qu'elles posent en droit de la famille que la juriste peut repérer les violences et les situer au regard de la loi.

Ces entretiens nécessitent du temps car, outre le besoin d'une écoute appropriée, les victimes cumulent plusieurs problématiques (droit civil, droit pénal, ressources, logement, droit des étrangers).

La complexité de ces situations rend le travail partenarial indispensable.

Concernant les permanences de France Victime, en 2023 :

Publics reçus :

77% de femmes pour 23% d'hommes.

Disciplines juridiques principales interrogées : violences volontaires (15 cas), Droit de la famille et de la personnalité (15 cas)

• Partie 4 : Perspectives 2024

2024 est la dernière année du Plan d'actions pour l'égalité entre les femmes et les hommes de la Ville de Saint-Médard-en-Jalles. C'est donc une année de bilan en préparation du renouvellement du plan.

Mais c'est aussi une année de mise en œuvre des dernières actions, dans une volonté d'ancrer la culture de l'Égalité dans les habitudes de la collectivité.

Les actions qui seront notamment mises en œuvre en 2024 sont les suivantes :

Communication de la ville : un travail va s'engager avec la nouvelle direction de la communication afin de créer des outils internes afin d'adopter une communication plus égalitaire.

Formation : La poursuite du plan de formation, déjà bien engagé depuis 2 ans, permettra à certains de s'acculturer à l'égalité et à d'autres d'approfondir leurs connaissances voire à se spécialiser sur des thématiques précises.

Service proximité et population : élaboration avec les agentes et les agents d'une charte de bienveillance en direction du public pour inciter à des comportements respectueux et bienveillants envers le personnel

Dispositif de Signalement des violences : l'année 2023 aura permis l'élaboration du dispositif de signalement des violences et des discriminations. Sa mise en œuvre doit être accompagnée dans tous les services afin de garantir une bonne connaissance de l'existence du dispositif, ainsi que son accessibilité pour toutes et tous. Ce sera aussi l'occasion de tester le dispositif proposé par le CDG33 afin d'en évaluer sa pertinence.

Congé menstruel : la ville va expérimenter la mise en place des congés menstruels pour l'année 2024. Un premier bilan sera réalisé après les 6 premiers mois d'expérimentation.

Précarité menstruelle : réflexion pour la mise en place de dispositifs de distribution de protections hygiéniques dans les structures municipales.

8 Mars : Comme tous les ans, la journée du 8 mars qui célèbre les Droits des Femmes, sera un des temps fort de l'année. Le thème développé cette année tournera autour de la Santé des femmes.

Le vendredi 8 et samedi 9 mars, un village santé femmes sera installé au centre Pierre Mendès France avec des animations, des actions de sensibilisation, des stands d'informations, ou encore des contes jeunesse. De nombreux partenaires et professionnels traitant de la prévention santé, des droits santé, et du bien-être seront présents et deux tables rondes seront organisées pour aborder la Santé des Femmes.

Des bilans de santé gratuits sont proposés par le Centre Communal de Santé Cynthia Fleury pour les femmes de 18 à 25 ans, de 45 à 50 ans, de 60 à 65 ans et de 70 à 75 ans. Ce temps médical encadré par un médecin généraliste est pris en charge à 100 % par l'assurance maladie.

Enfin, des initiations sportives en lien avec les Jeux olympiques et paralympiques d'été seront organisées **au stade Robert Monseu, le samedi 9 mars de 9h à 12h.**

Monoparentalité : le travail récent mené par le groupe sur la monoparentalité sera poursuivi durant l'année 2024.

Après une analyse des problématiques liées à la monoparentalité, le groupe s'est attaché à lister toutes les ressources existantes sur le territoire afin d'apporter une réponse. En 2024, le groupe a pour ambition de créer, ou développer les dispositifs qui pourraient améliorer la qualité de vie des familles monoparentales.

Point Justice : en 2024, il accueille une 10ème permanence : celle d'un avocat du barreau de Bordeaux. La Ville poursuivra sa réflexion pour le développer afin de répondre aux besoins des habitantes et habitants. La Ville proposera des permanences dans le cadre du 24 mai qui est la journée Nationale du Droit.

La Ville engage également une réflexion sur la création d'un Point Info Femme.

Violences (Intra familiales et faites aux femmes):

Violentomètre : poursuite de la diffusion de l'outil de sensibilisation autour des violences et en mettre à dispositions dans les sanitaires féminins de la mairie et services publiques et prévoir aussi des affichages. création de Kakémonos.

Angela : poursuite du dispositif avec l'intégration de commerçants de la commune

Point Info Femme : réflexion sur la mise en place de ce dispositif.

Partenariat renforcé avec le CAUVA et la Mission Egalité du Département Gironde

Programme Mini Entreprise - S Égalité : avec le collègue François Mauriac en mars 2024

Pour la deuxième année consécutive, la ville de Saint-Médard-en-Jalles accueille La Mini-Entreprise S. Ce programme est destiné à faire découvrir, au travers d'un défi, les grandes étapes qui jalonnent la création d'un projet d'activité économique ou sociétale. Répartis en équipes, les jeunes collégiens de François Mauriac apprendront à travailler ensemble, développeront leur créativité et leur agilité. Au cours de ce challenge, ils seront coachés par des professionnels du monde de l'entreprise, de la vie associative et des services publics (les mentors) et vivront ainsi une première expérience professionnelle et entrepreneuriale. A l'issue de la journée, chaque groupe présentera le projet imaginé à un jury composé de professionnels.

A nouveau, la thématique retenue est l'Égalité et la lutte contre les discriminations.

Évaluation du plan d'actions : l'année 2024 sera également l'occasion d'évaluer le plan d'actions mis en place en 2022, afin de définir les nouveaux axes et les ajustement nécessaires à l'écriture du deuxième plan d'actions pour l'Égalité entre les femmes et les hommes.

Conclusion

En 2022 et 2023, à travers la réalisation du plan d'action égalité femme-homme voté en février 2022, la Ville a largement contribué à la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes que ce soit en interne par la formation et la sensibilisation des agentes et agents communaux qu'en externe par les évènements qu'elle a porté (Mars aux couleurs de toutes les femmes et Quinzaine de l'égalité et de la diversité) et les actions menés avec les acteurs locaux et notamment associatifs.

Cette culture de l'égalité irrigue l'ensemble des politiques publiques communales, notamment grâce à la création de la mission égalité qui permet un travail transversal sur l'ensemble de la Ville.

A travers le tableau de bilan du plan d'action en annexe, il apparaît que de nombreuses fiches actions sont réalisées ou en cours de réalisation. 2024 est la dernière année de ce plan et comme le montre les perspectives en dernière partie, les actions menées permettront de compléter ce bilan qui est déjà très positif.