

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

2022

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.....	21
11. Conclusion	23
PARTIE 3 : Recensement des actions et politiques publiques en vue de la promotion de l'égalité femmes-hommes.	
1. La mission égalité femmes-hommes.....	24
2. Politiques éducatives.....	27
3. Politiques culturelles, sportives, vie associative.....	31
4. Vie locale et accompagnement social.....	34
5. Groupe de travail sur les violences intrafamiliales.....	36
PARTIE 4 : Perspectives 2023	
1. Perspectives 2023.....	38
2. Conclusion	40

Introduction :

L'égalité entre les femmes et les hommes s'est progressivement inscrite dans la loi internationale et française. Mais aujourd'hui encore, les ruptures d'égalité et les discriminations sont malheureusement encore bien présentes.

Elles s'accroissent et l'amplification des crises sanitaires, économiques, énergétiques et le contexte géopolitique actuel renforcent ce constat.

Saint-Médard-en-Jalles, Commune engagée, refuse que les citoyennes et les citoyens se retrouvent isolés, discriminés ou violentés. Nous avons l'ambition et la responsabilité d'agir pour une ville toujours plus égalitaire qui assure l'accès aux droits pour toutes et tous.

La Charte Européenne que nous avons signée en novembre 2020, concrétise notre engagement en faveur des droits des femmes et des hommes. Elle nous a amené à programmer le premier plan d'action Egalité Femmes-Hommes qui a été adopté au Conseil municipal de février 2022 et qui court de 2022 à 2024.

L'année 2022 était consacrée à la mise en application des premières recommandations définies dans ce plan d'action aussi bien en direction des publics que des agentes et agents municipaux.

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 2023

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 permet d'initier également une première évaluation du plan d'action Egalité Femmes-Hommes de la Ville.

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

Commune de **31 808 habitants** (chiffres INSEE 2019*), Saint-Médard-en-Jalles fait partie de la métropole de Bordeaux. Les principaux indicateurs INSEE 2019 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 2019.

A Saint-Médard-en-Jalles, on compte **15 218 hommes (47,8%)** et **16 590 femmes (52,2%)**.

	Hommes	%	Femmes	%
0 à 14 ans	2 900	19,1	3 004	18,1
15 à 29 ans	2 588	17,0	2 203	13,3
30 à 44 ans	2 789	18,3	3 153	19,0
45 à 59 ans	3 433	22,6	3 710	22,4
60 à 74 ans	2 448	16,1	2 899	17,5
75 à 89 ans	988	6,5	1 430	8,6
90 ans ou plus	71	0,5	192	1,2
Ensemble	15218	100	16590	100
Jeunes - 0 à 19 ans	4 056	26,7	3 930	23,7
Adultes - 20 à 64 ans	8 511	55,9	9 223	55,6
Séniors - 65 ans ou plus	2 650	17,4	3 437	20,7

Insee, RP2019 exploitation principale, géographie au 01/01/2022.

A Saint-Médard-en-Jalles, la part de la population féminine (52,2%) se stabilise. La part des hommes de moins de 30 ans est plus élevée que celle des femmes, mais la population de 65 ans ou plus est plus féminine.

b. Composition des familles : une augmentation régulière de la part des femmes monoparents

	2008	%	2013	%	2019	%
Ensemble	8 344	100,0	8 960	100,0	9 627	100,0
Couples avec enfant(s)	4 072	48,8	3 920	43,8	4 154	43,1
Familles monoparentales	841	10,1	1 202	13,4	1 519	15,8
Hommes seuls avec enfant(s)	147	1,8	267	3,0	312	3,2
Femmes seules avec enfant(s)	694	8,3	936	10,4	1 207	12,5
Couples sans enfant	3 431	41,1	3 837	42,8	3 886	40,8

Sources : Insee, RP2008, RP2013 et RP2019, exploitations complémentaires, géographie au 01/01/2022.

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

La monoparentalité constitue un facteur de vulnérabilité sociale et économique. En 2019, les femmes seules avec enfant(s) (12,5%) 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, de 25 à 49 ans, 12,7% des hommes et 7,9 % des femmes vivent seuls. La tendance s'inverse après 50 ans (12,8 % des hommes et 21,8 % des femmes de 50-74 ans) et de manière plus prononcée à partir de 75 ans (47,1 % des femmes vivant seules en 2019, 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 2019	SAINT-MEDARD-EN-JALLES	Bordeaux Métropole	GIRONDE	Nouvelle-Aquitaine
- Famille monoparentale	20,0	25,0	25,1	27,9
- Femme vivant seule	12,0	17,4	18,0	18,9
- Homme vivant seul	n.d.	20,1	18,9	20,1

A noter que ce taux, qui concerne 20 % des familles monoparentales, a légèrement progressé à Saint Médard-en-Jalles entre 2018 (19%) et 2019. Pour mémoire 79,5 % des 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 et 2019.

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 2019 : les hommes à haut niveau de diplôme plus nombreux.

	Ensemble	Hommes	Femmes
Population non scolarisée de 15 ans ou plus	23336	10926	12409
	Part des titulaires en %		
Aucun diplôme ou certificat d'études primaires	10,8	9,2	12,1
BEPC, brevet des collèges, DNB	5,4	4,8	5,9
CAP, BEP ou équivalent	26,1	27,2	25,1
Baccalauréat, brevet professionnel ou équivalent	18,1	18,4	18,0
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 2, +3, +4	27,7	25,4	29,6
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 5 ou plus	11,9	14,9	9,3

Source : Insee, RP2019 exploitation principale, géographie au 01/01/2022.

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 %	30,5	28,6	22,2	16,1
Part des femmes actives occupées de 15 ans ou plus cadres de professions intellectuelles supérieures en %	16,7	21,7	16,6	12,5

Source : Insee, RP2019 exploitation principale, géographie au 01/01/2022. 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 (16,7%). Elle reste néanmoins presque deux fois moins élevée que celle des hommes (30,5%), 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.

Inégalités femmes – hommes : chiffres-clés sur la commune

	Nombre	Part (%)	
Hommes actifs de 25-54 ans	5 610	96,8	(parmi l'ensemble des hommes de 25-54 ans)
Femmes actives de 25-54 ans	5 853	91,6	(parmi l'ensemble des femmes de 25-54 ans)
Hommes actifs occupés cadres ou de professions intellectuelles supérieures	2 159	30,5	(parmi l'ensemble des hommes actifs occupés)
Femmes actives occupées cadres ou de professions intellectuelles supérieures	1 164	16,7	(parmi l'ensemble des femmes actives occupées)
Femmes monoparents	1 207	79,5	(parmi l'ensemble des monoparents)

Insee, RP 2019

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

La population salariée en emploi stable selon le sexe

2019	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	64,7

Source : Insee, RP2019 exploitation principale, géographie au 01/01/2022

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

2019	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 %	24,1	22,9	23,9	26,6

Source : Insee, RP2019 exploitation principale, géographie au 01/01/2022

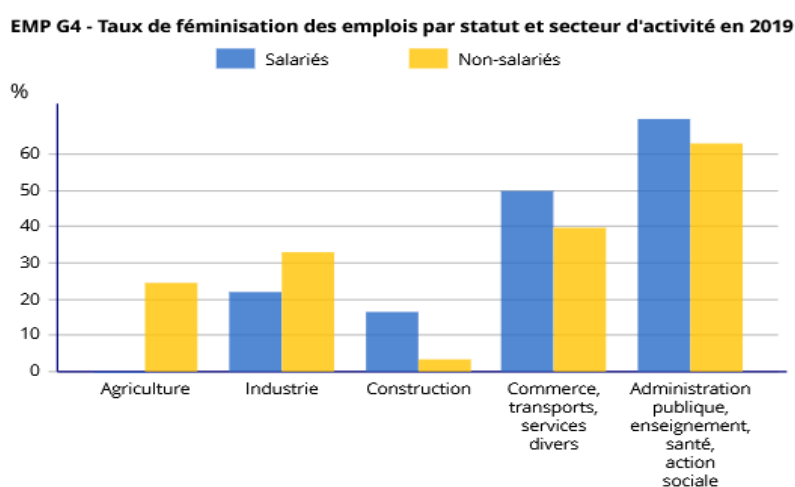
C'est à Saint-Médard-en-Jalles que la proportion des hommes à temps partiel est la plus faible, ce qui n'est pas le cas des femmes, qui sont pour près d'un quart à occuper un poste à temps partiel. La part des femmes travaillant à temps partiel (24,1%) est toujours largement supérieure à celle des hommes (7%), et ce, quel que soit l'âge.

Les cadres en emploi par sexe et âge

Tranches d'âge	Hommes cadres actifs occupés	%	Femmes cadres actives occupées	%
15-24 ans	31	5,3	8	1,8
25-39 ans	564	26,5	347	15,7
40-59 ans	1 411	35,4	773	19,5
60 ans et plus	152	40,7	37	9,9

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 2019



Source : Insee, RP2019 exploitation complémentaire lieu de travail, géographie au 01/01/2022.

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 2020.

	Ensemble	Femmes	Hommes
Ensemble	17,9	15,5	19,7
Cadres*	26,8	23,3	28,5
Professions intermédiaires	16,3	15,1	17,4
Employés	11,9	11,7	12,4
Ouvriers	12,3	10,9	12,6

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 01/01/2022.

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 2020 s'élevant respectivement à 5,20 € (cadres) et 2,3 € (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).

Salaire net horaire moyen (en euros) selon l'âge en 2020

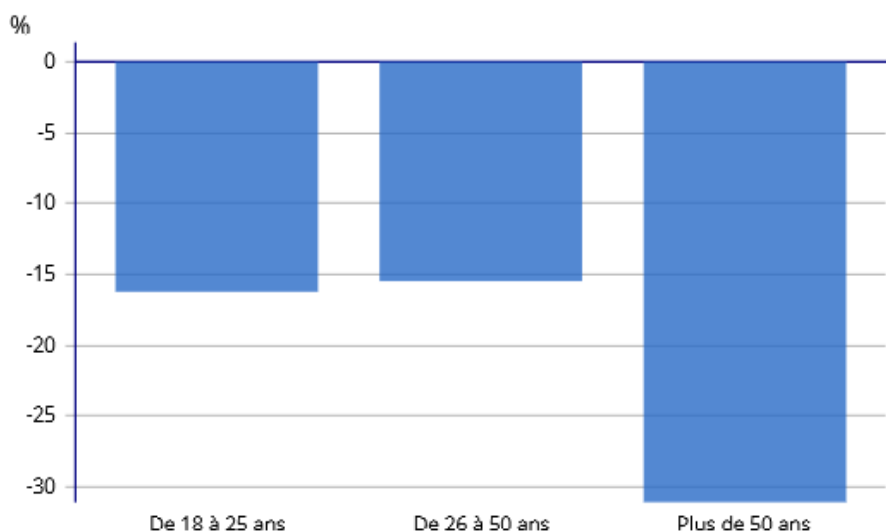
	Ensemble	Femmes	Hommes
De 18 à 25 ans	11,4	10,2	12,2
De 26 à 50 ans	17,2	15,6	18,4
Plus de 50 ans	21,2	16,9	24,5

Champ : Secteur privé et entreprises publiques hors agriculture.

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

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

SAL G4 - Écart de salaire net horaire moyen entre les femmes et les hommes selon l'âge en 2020



Champ : Secteur privé et entreprises publiques hors agriculture.

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

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 16,3 % d'écart selon le salaire net horaire pour les jeunes professionnels à 31,1 % pour les seniors. 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 2019.

	2008	2013	2019
Nombre de chômeurs	856	1351	1431
Taux de chômage en %	6,5	9,6	9,3
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

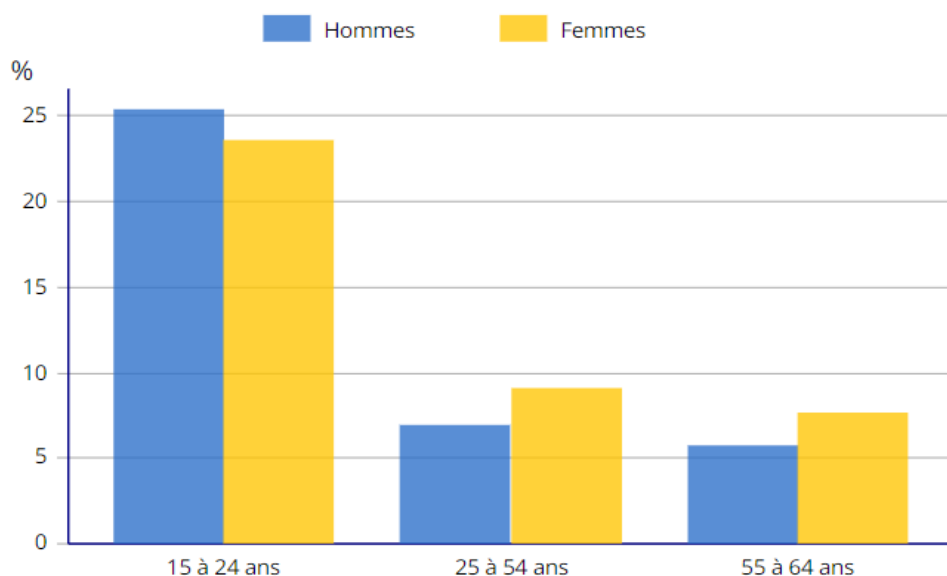
Sources : Insee, RP2008, RP2013 et RP2018, exploitations principales, géographie au 01/01/2021.

* 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 2019 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 2022, sur les 1144 entreprises de la Commune, 339 sont dirigées par des femmes (30%), 759 par des hommes (66%) et 31 par un binôme mixte (3%).

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	FEMMES	HOMMES	MIXTES
COMMERCE (Toute activité commerciale, Siège social, Boutique en Galerie commerciale,...)	28 %	62 %	6 %
COMMERCE DE SERVICE (soin beauté, opticien, agence immobilière, pharmacie, ...)	55 %	39 %	4 %
ENTREPRISE	29 %	69 %	2 %
ENTREPRISE DE SERVICE (Banques, Assurances, Services à domicile,...)	16 %	83 %	1 %

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 Ressources Humaines au 31 décembre 2021 et concernent les effectifs occupant un emploi permanent.

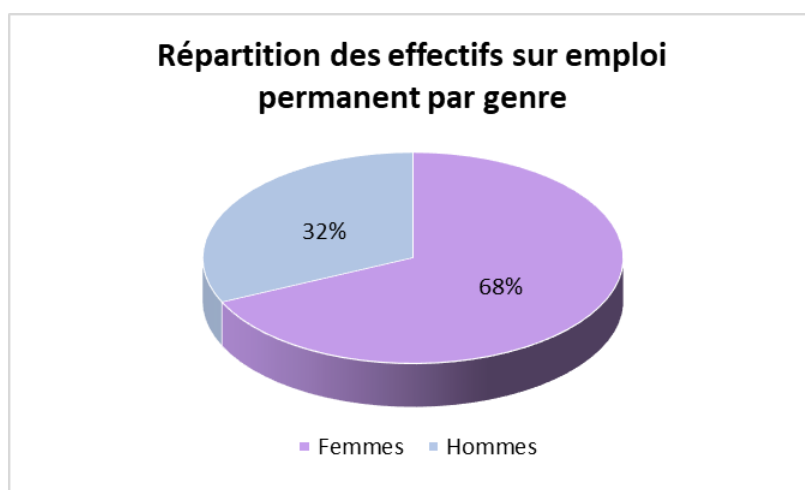
Pour mémoire, la mixité professionnelle est la présence de femmes et d'hommes dans un même emploi, une même catégorie professionnelle ou un même métier, sans être forcément paritaire. Les études s'entendent pour considérer que la mixité est atteinte lorsque les femmes et les hommes représentent une part 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 2021, la collectivité employait 365 femmes et 171 hommes sur emploi permanent



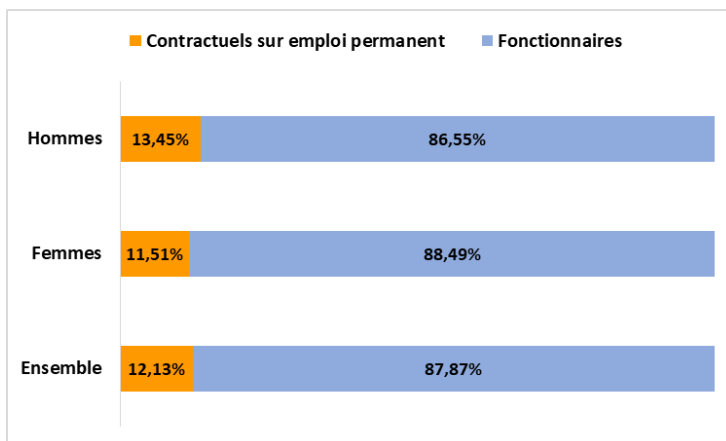
Le taux global de féminisation (fonctionnaires et contractuels) a sensiblement diminué de 70 % en 2020 à 68 % en 2021. Il reste toutefois plus élevé que la moyenne nationale de 61 %* dans la fonction publique territoriale, en lien avec la nature des métiers et des services proposés, notamment dans les 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 :

- 144 fonctionnaires hommes
- 310 fonctionnaires femmes
- 19 contractuels hommes
- 35 contractuelles femmes

* source Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique 2019 édition 2021

↓ 11 % des femmes (id. 2020) et 13 % des hommes (11 % en 2020) sont contractuels



“ 69 % des fonctionnaires sont des femmes et 31 % des hommes.

“ 65 % des contractuels permanents sont des femmes et 35 % des hommes.

Le nombre **de fonctionnaires** titulaires et stagiaires est **de 471 : 323 femmes et 148 hommes**.
Le nombre **de contractuels** sur emploi permanent est **de 65 : 42 femmes et 23 hommes**.

Le taux de féminisation des fonctionnaires évolue peu : il passe de 70 % en 2020 à 69% en 2021.
La part des femmes contractuelles est passée de 69 % en 2020 à 65 % en 2021.

↓ Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	82%	18%
Technique	60%	40%
Culturelle	59%	41%
Sportive	30%	70%
Médico Sociale	98%	2%
Police	25%	75%
Incendie	-	-
Animation	70%	30%

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.
(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 cependant des taux en recul de 3% par rapport à 2020.

A l'inverse, les hommes restent davantage représentés :

- dans la filière sportive : 7 hommes, soit +2 par rapport à 2020, et 3 femmes ;
- dans la filière police municipale : 5 hommes / 2 femmes, soit +1 femme par rapport à 2020.

La mixité professionnelle est atteinte dans les filières culturelle 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 en 2021 le nouveau recrutement d'1 femme sur un 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 :

Auxiliaire de puériculture	100%
ASEM	100%
Educateurs de jeunes enfants	100%
Adjoint administratifs	89%
Psychologues	86%
Rédacteurs	82%
Assistants de conservation	75%
Adjoint d'animation	75%

Les cadres d'emplois les plus masculinisés sont ceux des techniciens (6 hommes / 1 femme), des agents de maîtrise (20 hommes / 7 femmes), des agents de police municipale (5 hommes / 2 femmes).

Techniciens territoriaux	86%
Agents de Maîtrise	74%
Agents police municipale	71%
Educateurs Territoriaux APS	67%
Ingénieurs	60%

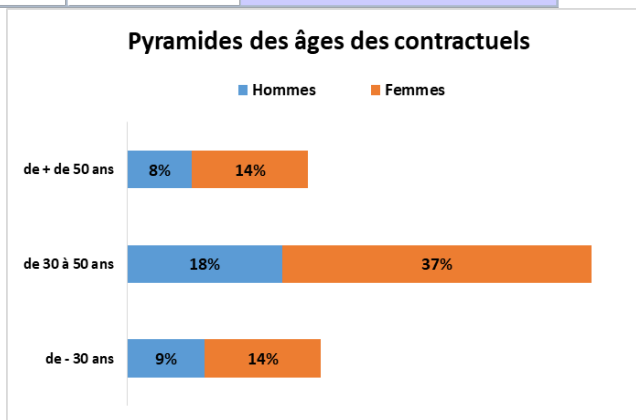
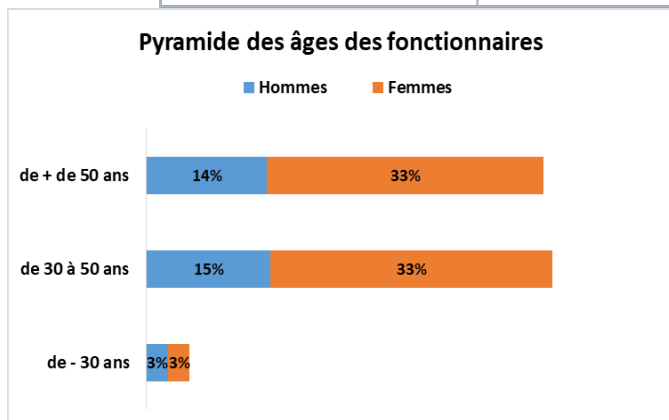
La parité professionnelle est atteinte dans le cadre d'emplois des animateurs territoriaux (7 femmes et 7 hommes).

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 46,13 ans (idem 2020) : 47,09 ans pour les fonctionnaires (47,45 en 2020) et 39,17 ans pour les contractuels (35,76 en 2020).

Age moyen par genre et statut

Genre	Fonctionnaire	Contractuel permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	47,30	39,31	46,38
Hommes	46,62	38,91	45,58



La majorité des personnels se trouve dans la tranche d'âge de 30 à 50 ans : 48% des fonctionnaires et 55% des contractuels.

47% des fonctionnaires ont plus de 50 ans.

23% des contractuels ont moins de 30 ans (essentiellement filières technique et animation).

→ Précisions sur le lieu de résidence

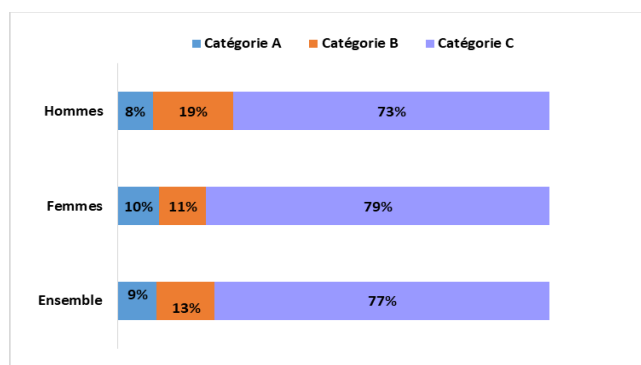
La grande majorité des agents réside sur Bordeaux Métropole (78% des femmes et 78% des hommes) : plus de la moitié réside sur la commune de Saint-Médard-en-Jalles (55 % des femmes et 50 % des hommes) ; 14 % des femmes et 21 % des hommes habitent dans une des autres communes de la Métropole ;

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

Communes de résidence	Femmes	Hommes	Total
Saint-Medard-En-Jalles	200	85	285
Limitrophes (St Aubin, Le Haillan, Le Taillan)	34	12	46
Bordeaux Métropole (hors limitrophes)	52	36	88
<i>s/total Bordeaux Métropole</i>	286	133	419
Autres communes	79	38	117
Total	365	171	536

3. Répartition par catégorie hiérarchique : un taux de féminisation qui reste important 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	71%
Catégorie B	56%
Catégorie C	70%

La catégorie A compte 35 femmes et 14 hommes.

La catégorie B compte 40 femmes et 32 hommes.

La catégorie C compte 290 femmes et 125 hommes.

Le taux de représentation des femmes en catégorie A évolue à la baisse (78 % en 2020 et 71 % en 2021), et celui des femmes en catégorie B est passé de 55% en 2020 à 56 % en 2021.

Les femmes restent sur-représentées en catégorie C (70 % en 2021 idem 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.

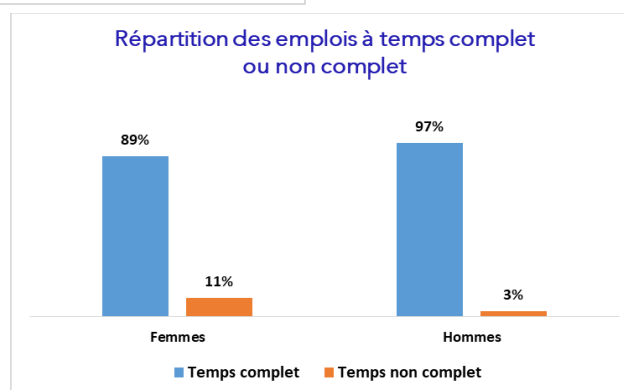
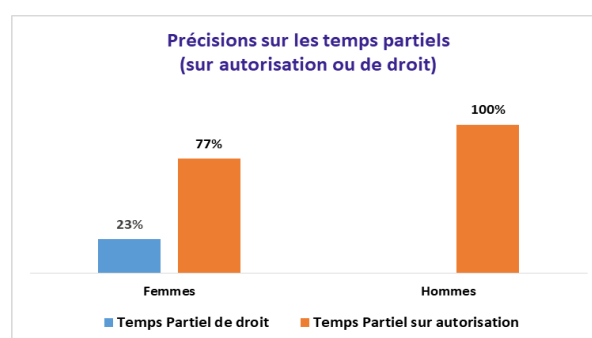
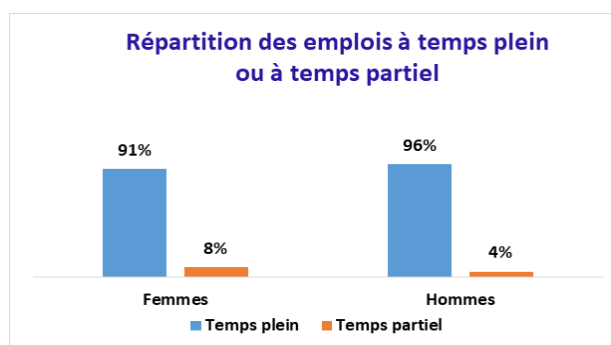
4. Répartition des femmes et des hommes sur les emplois fonctionnels et de direction : une représentation équilibrée

AU 31/12/2021	Femmes	Hommes	Total
Direction générale	2	2	4
Directions et Chefs de service	8	11	19
Total	10	13	23

Au 31/12/2021, 3 personnels de la collectivité, dont 1 femme et 2 hommes, sont détachés sur un emploi fonctionnel.

A noter que, alors qu'ils représentent 32 % des personnels de l'ensemble des services, les hommes occupent 56,52 % 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



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 pourcentage de femmes à temps plein n'a pas évolué entre 2020 et 2021 (91 %), et que le taux d'emploi à temps non complet des femmes a diminué (13 % en 2020 et 11 % en 2021).

Sur 365 femmes, 26 sont à temps partiel (dont 6 de droit en lien avec leur situation familiale) et **35 à temps non complet contre 42 en 2020.**

Sur 171 hommes, 7 sont à temps partiel, uniquement sur autorisation, et **5 sont à temps non complet contre 10 en 2020.**

La baisse globale du nombre d'emplois à temps non complet est particulièrement liée au passage de la quotité de travail des directrices et directeurs adjoints de CLAE de 90% à 100%.

6. Recrutements : une volonté de développer la mixité

GESTION DES EFFECTIFS SUR POSTE PERMANENTS AU 31/12/2021	Femmes	Hommes	Total
Recrutement par voie de mutation	7	3	10
Recrutement par voie de détachement / intégration directe	1	1	2
Recrutement de contractuels sur poste vacant	5	8	13
Pré-titularisations	17	10	27

Les femmes représentent 58% des recrutements sur emplois permanents, contre 42 % pour les hommes . Pour mémoire, les femmes représentent 68% des effectifs en 2021.

(A noter la différence importante du volume des recrutements sur emplois permanents : 20 en 2020, en lien avec les impacts de la crise sanitaire, et 53 en 2021).

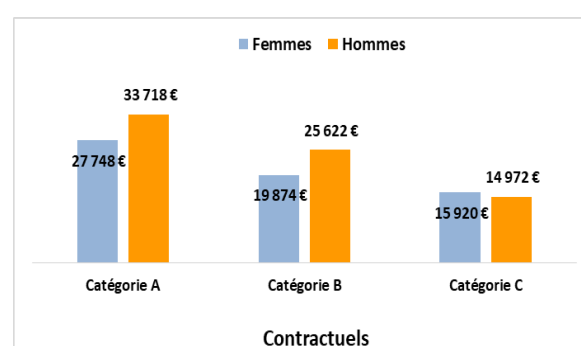
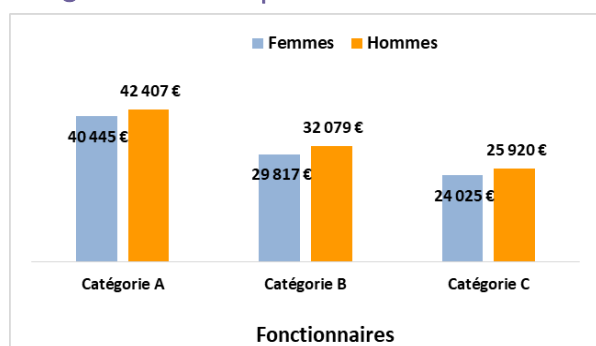
7. Rémunérations : des écarts effectifs, moins importants cependant que la moyenne nationale FPT pour la majorité des cas

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 Équivalent 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.

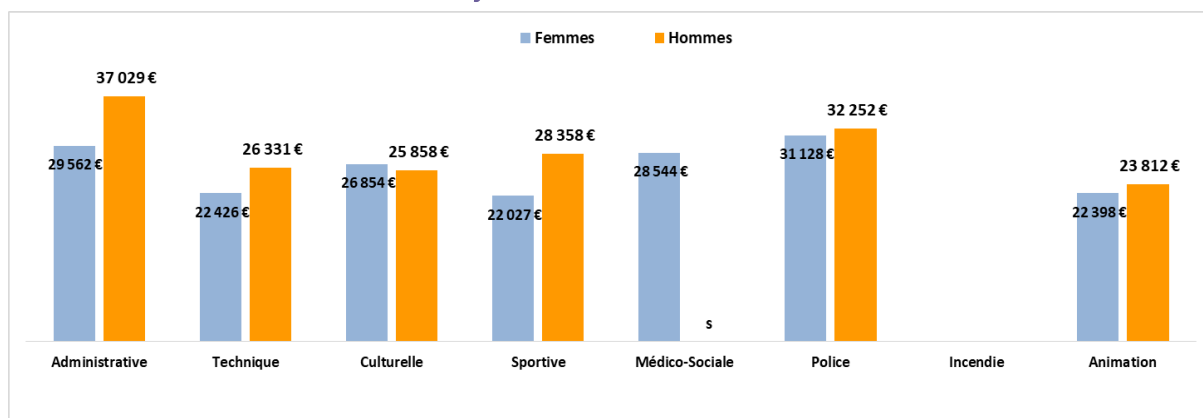
Dans la collectivité, l'écart de rémunération femmes-hommes est plus faible que la moyenne FPT pour l'ensemble des fonctionnaires de catégorie A, B et C.

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

CATEGORIE	Ecarts FPT * fonctionnaires	Ecarts Mairie SMEJ Fonctionnaires	Ecarts Mairie SMEJ Contractuels
A	16,20%	4,05%	17,70%
B	7,70%	4,20%	22,38%
C	10,60%	5,62%	5,96%

* 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



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

	A		B		C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administrative	45 529 €	49 714 €	29 096 €	32 419 €	25 839 €	24 509 €
Technique	38 218 €	39 638 €	S	35 215 €	22 351 €	25 317 €
Culturelle		S	27 682 €	27 755 €	25 079 €	24 524 €
Sportive		S	22 027 €	28 250 €		
Médico-Sociale	31 649 €	S			26 403 €	
Police				S	31 128 €	31 225 €
Incendie						
Animation			28 928 €	28 103 €	21 426 €	21 935 €

**S : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

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

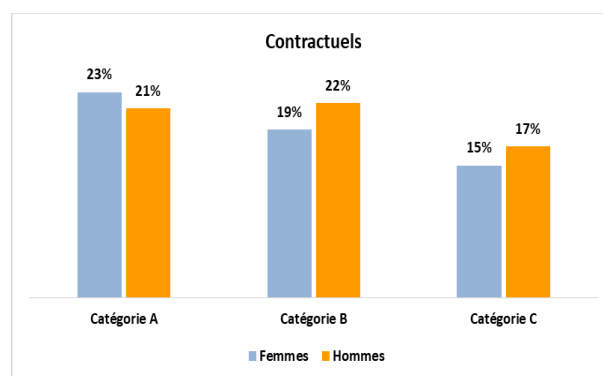
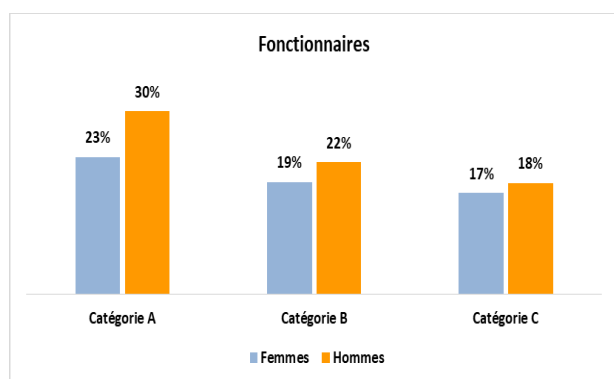
- en catégorie A dans les filières administrative et technique ;
- en catégorie B dans les filières administrative et sportive ;
- en catégorie C dans la filière technique, qui représente la plus grande partie des effectifs de la collectivité, ainsi que dans la filière animation.

Elle est supérieure à celle des hommes :

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

Elle est quasiment identique en catégorie B dans la filière culturelle et en catégorie C dans la filière police municipale.

↓ 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 (2%), B (3%) et C (2%).

L'écart le plus important concerne les fonctionnaires de catégorie A (7%).

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

Avancements de grade et promotion interne

Comme en 2020, les femmes ont davantage bénéficié d'avancements de grade que les hommes en 2021 :

8,35% des fonctionnaires femmes ont bénéficié d'un avancement de grade contre 5,40% des fonctionnaires hommes de la collectivité.

AVANCEMENTS DE GRADE / PROMOTION INTERNE 2021	Femmes	Hommes	Total
Fonctionnaires au 31/12/2021	323	148	471
Nombre d'avancements de grade	27	8	35
Nombre de promotions internes	3	3	6

Nomination suite réussite à concours : 1 fonctionnaire femme en 2021.

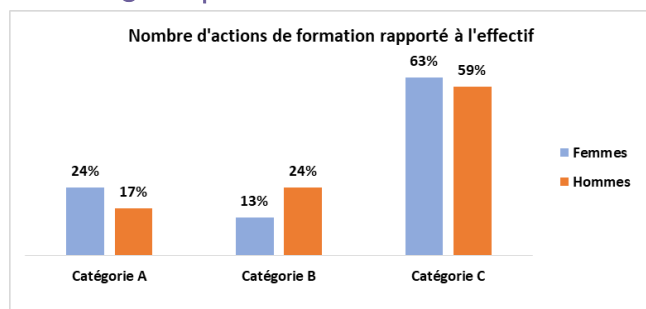
Titularisation et pré-titularisations :

14 fonctionnaires stagiaires ont été titularisés, dont 6 femmes et 8 hommes.

27 agents contractuels permanents ont été nommés fonctionnaires stagiaires, dont 17 femmes et 10 hommes, majoritairement au sein des secteurs action éducative (9) et solaire (10).

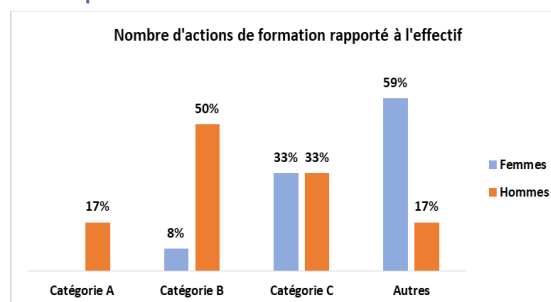
9. Formation : des femmes et des hommes formés de manière plutôt équitable

↓ 373 départs en formation concernant des agents permanents



66 % des départs en formation d'agents permanents concernaient des femmes

↓ 40 départs en formation pour les agents non permanents



87 % 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 1433 jours de formation ont été dispensés en 2021, tous statuts confondus, avec une moyenne de 3,20 jours pour les femmes et 3,96 jours pour les hommes.

Le nombre de jours de formation, bien supérieur à 2020 (782 jours), s'explique par la diminution progressive de la crise sanitaire, qui a permis la reprise des formations.

10. Santé au travail

Comme en 2020, les données relatives à l'absentéisme de l'année 2021, encore marquée par la crise sanitaire, ne sont pas représentatives d'un fonctionnement normal des services (périodes de confinement et de fermeture de certains services).

↓ Taux d'absentéisme des agents sur emploi permanent présents au 31/12/2021

	Femmes	Hommes
Taux d'absentéisme "compressible" (maladies ordinaires et accidents de travail)	7,86%	4,24%
Taux d'absentéisme médical* (absences pour motif médical hors congés maternité)	13,19%	4,96%
Taux d'absentéisme Global (toutes absences y compris maternité, paternité et autres**)	16,96%	5,89%
	Ensemble	13,43%

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...).

En 2021, le taux d'absentéisme global est en baisse par rapport à 2020, ceci étant lié à un nombre moins important d'absences dans le cadre du Covid (garde d'enfants, isolement).

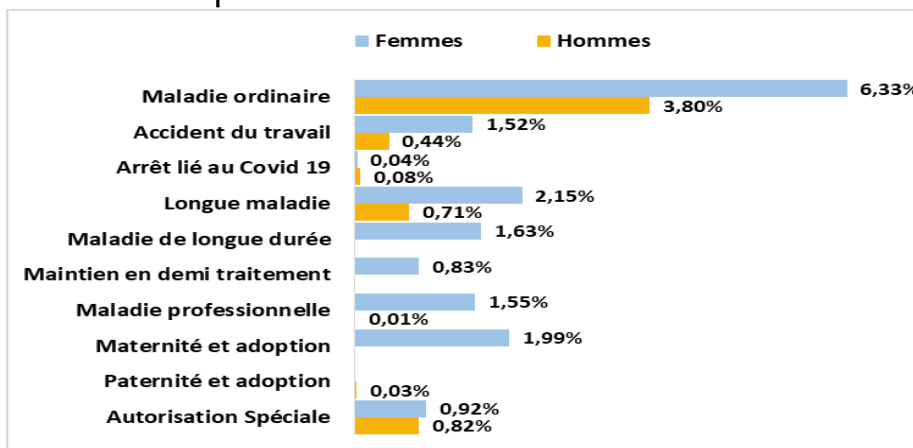
Néanmoins, les femmes restent en moyenne plus souvent et plus longtemps absentes pour raisons médicales que les hommes, que ce soit pour maladie ordinaire ou suite à un accident de service.

A titre d'information, **taux d'absentéisme 2020 consolidé** :

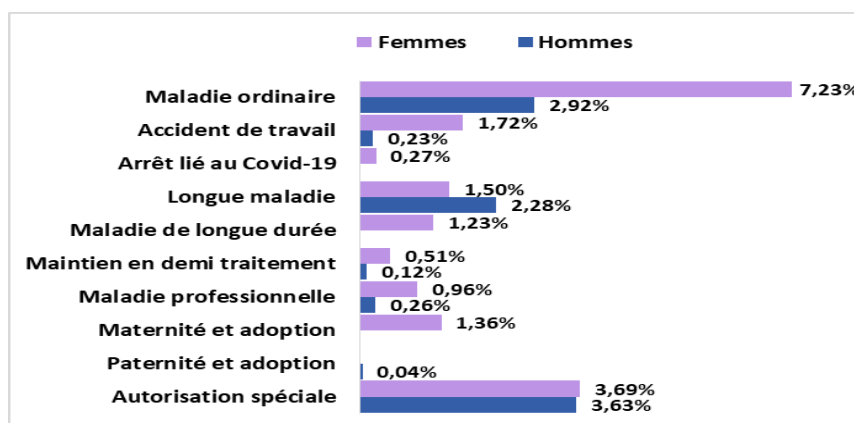
	Femmes	Hommes
Taux d'absentéisme "compressible" (maladies ordinaires et accidents de travail)	8,95%	3,15%
Ensemble	7,21%	
Taux d'absentéisme médical* (absences pour motif médical hors congés maternité)	12,65%	5,69%
Ensemble	10,56%	
Taux d'absentéisme Global (toutes absences y compris maternité, paternité et autres**)	18,49%	9,48%
Ensemble	15,78%	

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

↓ Taux d'absentéisme par motif



A titre d'information, ci-dessous **taux d'absentéisme 2020 par motif consolidé** :



→ 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	21,5	13,5	180	215
Hommes	1	2	38	41
Total	22,5	15,5	218	256

84% 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

“ 21 congés maternité ou adoption en 2021

“ 2 congés paternité ou adoption en 2021

Accidents de travail tous statuts confondus

→ 44 accidents du travail déclarés en 2021

“ Les accidents du travail concernant des femmes ont été suivis de 569 jours d'arrêt

“ Les accidents du travail concernant des hommes ont été suivis de 205 jours d'arrêt

En 2021, 30 accidents de travail ont été déclarés par des femmes, dont 10 suivis par des arrêts de travail et 14 ont été déclarés par des hommes, dont 9 suivis par des arrêts de travail.

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 plan d'action voté en février 2022 comporte un volet sur l'égalité professionnelle . Il s'attache 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 questions d'égalité et de lutte contre les discriminations touchent de manière transversale l'ensemble des actions du territoire. L'année 2022 marque le renouvellement du Projet Educatif de Territoire (PEDT) et de la Convention Territoriale Globale (CTG) qui intègrent chacun les questions d'Égalité. Ces deux projets phares du territoire, élaborés suite à un diagnostic partagé, proposent la mise en place de plans d'actions pluriannuels.

La continuité des actions de chaque services municipaux et partenaires locaux assure une large diffusion de la culture de l'Égalité.

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 dans 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 2022 :

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 évènements 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 Egalité 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 :

Travail 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 première 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 2022 :

3 - Droits des Femmes - (8 au 31 mars 2022)

- **Exposition photos « Étonnantes voyageuses »** hors les murs (place de la République) : des femmes qui sont parvenues à dépasser les préjugés de leurs temps, laissant l'appel du large, de la conquête ou de la science les emporter.
- **Exposition « les crocodiles sont toujours là ».** Carré des Jalles, Pôle jeunesse, lycée Sud Médoc : des témoignages de femmes victimes de harcèlement et violences transposées en bande dessinée
- **Exposition photos « Merci et bravo»,** Hôtel de ville : hommage au travail du personnel de l'EHPAD Simone de Beauvoir pendant le confinement.
- **4 ciné-débats** en collaboration avec l'Estran, le cinéma l'Etoile, le CIDFF et le planning familial
- **Dégustation littéraire à la Médiathèque** avec 2 écrivaines engagées, Agathe Le Taillandier et Eve de Castro
- **Conférence : « la place des femmes dans l'art à l'ère moderne »** à la médiathèque
- **Collectes de produits d'hygiène intime** au bénéfice des femmes en situation de précarité (Pôle Simone Veil, accueils association Confluences, hall Carré des Jalles,) d'hygiène intime.
- **Spectacle Queen Blood,** danse urbaine, 100% féminine avec la Scène Nationale Carré-Colonnes

- **Lancement des permanences** du Centre d'Information sur les droits des femmes et des familles.

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 – Création et animation du groupe de référents et référentes égalité dans les services :

2022 marque la création du groupe de référents et référentes égalité. Composé d'une vingtaine d'agents et agentes volontaires, 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 définir les objectifs de cette nouvelle « mission ». Une formation spécifique au signalement des violences sexistes et sexuelles leur a permis de formuler des recommandations au sujet de la mise en place d'un processus de signalement en interne à la municipalité.

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	Nb Jour	Intitulé	Organisme Formation	public	Nb Femmes	Nb Hommes	Total Agents
01/03/22	1j	Formation-sensibilisation au climat scolaire et à la prévention du harcèlement de personnel municipal chargé de l'enfance et de la jeunesse	ARESVI	Animateurs Et animatrices	21	9	30
02/03/22	1/2j	Prévenir les discriminations dans la Pratique professionnelle	Egaé	Agent.e.s métiers Techniques	14	14	28
04/03/22	2h	1 ^{ère} réunion Référents et référentes Egalité F/H	Chargé de mission Egalité	Référents et référentes Egalité F/H	14	6	20
14/04/22	1h	Café de l'Egalité #1 « Sexisme au travail : comment agir en tant que témoin ? »	Direction Régionale aux Droits des Femmes Et à l'Egalité De Nouvelle Aquitaine	Référents et référentes Egalité F/H	Visio		
15/04/22	2h	2 ^{ème} réunion Référents et référentes Egalité F/H	Chargé de mission Egalité	Référents et référentes Egalité F/H	12	3	15
09/05/22	1h	Café de l'Egalité #2 « Egalité femmes-hommes : où (en) sont les hommes ? »	DRDFE	Référents et référentes Egalité F/H	Visio		
09/05/22	1j	Déconstruction des stéréotypes-L'éducation Différenciée et les stéréotypes de sexe	ARESVI	Agents et agentes	12	4	16
30/05/22	1j	Déconstruction des stéréotypes-L'éducation Différenciée et les stéréotypes de sexe	ARESVI	Agents et agentes	22	3	25
07/06/22	1h	Café de l'Egalité #3 « Egalité professionnelle dans la fonction publique »	DRDFE	Agents et agentes	Visio		
01/07/22	1h	Café de l'Egalité #4 « Parents et personnes aidantes »	DRDFE	Référents et référentes Egalité F/H	Visio		
19/09/22	1h	Café de l'Egalité #5 « Charte des temps : enjeux et pratiques inspirantes »	DRDFE	Référents et référentes Egalité F/H	Visio		
01/10/22	1h	Café de l'Egalité #6 « Télétravail : risques et opportunités »	DRDFE	Référents et référentes Egalité F/H	Visio		
13/10/22	1j	Formation des référents et référentes égalité Aux violences sexistes et sexuelles au travail	Egaé	Référents et référentes Egalité F/H	13	5	18
15/11/22	2h	Formation au dispositif Angela	Maison d'Ella / CACIS	Agents et agentes d'accueil	15	2	17
17/11/22	1h	Café de l'Egalité #7 « Rôle et bonnes pratiques de l'employeur en matière de Violences conjugales »	DRDFE	Référents et référentes Egalité F/H	Visio		
24/11/22	1j	Violences intrafamiliales	Planning Familial	Agents et agentes	11	4	15
12/12/22	1h	Café de l'Egalité #8 « La communication égalitaire, c'est pas sorcière »	DRDFE	Référents et référentes Egalité F/H	Visio		
					134	50	184

Si la majorité des formations est plutôt réservée aux agents et agentes de la collectivité, certaines sont ouvertes aux partenaires. Les centres sociaux de la commune ont activement participé à ces temps collectifs qui participent à la cohérence globale des actions du territoire.

7 - Quinzaine de l'Égalité et de la Diversité - (10 au 27 novembre) :

Organisation de 27 rendez-vous à destination du grand public sur des thématiques variées :

- « **Avant la France, rien** », récit autobiographique d'Anne-Cécile Paredes, une déracinée-enracinée, originaire du Pérou, arrivée en France à l'âge de 5 ans. Un témoignage des conditions de vie des personnes qui immigreront, des exils qui font traverser les océans, des émotions, colères, indignations, secrets que seuls les pauvres connaissent.
En partenariat avec la Scène Nationale Carré-Colonnes et la Compagnie OLA
- **Projet photo** : En écho à leur spectacle « Avant la France, rien », l'exposition « Racines » est l'aboutissement d'une rencontre entre les artistes Anne-Cécile Paredes et Sophie Fougy, et des Saint Médardaises et Saint-Médardais qui ont accepté de mettre en scène les liens entre leurs racines et leur quotidien. Ils et elles présentent un objet hérité de leur culture associé à une tenue d'aujourd'hui – Compagnie OLA
- **4 Ciné-débat** : Les collages féministes, l'histoire de la première réalisatrice de cinéma, les discriminations liées au corps ou les relations filles garçons au collège seront abordés, en collaboration avec le Cinéma l'Etoile, la Médiathèque, l'Espace Parentalité, le Planning Familial, le Centre Social et Culturel ASCO, les associations La Grande Causerie et Orageuses.
- **Sensibilisation handicap** : Création d'un film « Et si nous circulions en fauteuils dans la ville » en partenariat avec l'AFM, l'APF et la mission locale Technowest. Présentation du film dans le cadre du Plan Local de mise en Accessibilité de la Voire et des Espaces publics (PAVE). <https://youtu.be/KZtCOF4xFUY>
- **2 rencontres littéraires** : avec Michela Marzano, Sabyl Ghoussoub et Laura Kasischke – avec les Médiathèques, sur les thèmes de l'émigration, le lien familial et le souvenir.
- **5 spectacles** : pour tous les publics, sur des thématiques variées telles que : l'éducation à l'égalité, le harcèlement, la lutte contre les discriminations. Avec : Compagnie Volubilis, Compagnie La Baleine Cargo, Compagnie GIVB, Compagnie Le temps d'un pas, Compagnie La Naine Rouge et en collaboration avec les services des Médiathèques, de la Parentalité, de la Culture, le Centre social et culturel ASCO et l'Agence de médiation des pays du Sahel.
- **Des actions de sensibilisation à destination des parents** : café des parents sur la répartition des rôles dans le couple, théâtre forum sur le harcèlement scolaire avec l'espace Parentalité de la Ville.
- **La Présentation et mise en place du dispositif ANGELA** : réseau d'assistance aux personnes en situation d'insécurité, dans le cadre du CLSPD (Conseil Local de Sécurité et Prévention de la Délinquance)
- **5 temps de sensibilisation au sport santé** : avec le service des sports et l'association EASM (Entente Athlétique de Saint Médard)

8 - Questionnaire Egalité Professionnelle

Comme en 2020, la question de l'Egalité Professionnelle a été posée à l'ensemble des personnels de la collectivité et du CCAS.

Le questionnaire pose un cadre temporel (les deux dernières années) et se concentre sur les situations subies au travail (et non hors collectivité comme le précédent). Ce questionnaire dissocie également les victimes et les témoins, afin d'affiner les données récoltées.

L'objectif de ce questionnaire est de permettre au personnel de la collectivité de s'exprimer sur les questions d'égalité et d'alerter sur des situations de violences sexistes et sexuelles au travail.

L'analyse des réponses permettra d'évaluer la diffusion de la culture de l'égalité professionnelle mais surtout de mettre en lumière les points de vigilance et d'amélioration à appliquer dans le futur.

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 :

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.

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 dans tous les Clae**, dans la vie quotidienne et le vivre ensemble. Intention portée à des espaces et activité non genrée. Mixité dans les espaces genrés cuisine, dînette, bricolage, notamment par des réflexions autour des aménagements des espaces et le choix de propositions favorisantes.

Par ailleurs, depuis 2021, une **directrice de Clae est référente « égalité »** pour l'ensemble du service Education, 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 Clae qui sont la base de tous les projets pédagogiques.

Les Centres de loisirs associés aux écoles (Clae) maternelle ont engagé une réflexion autour de **l'aménagement des espaces de jeux symboliques** pour les enfants âgés de 3 à 6 ans. (Mixité dans les espaces genrés cuisine, dînette, bricolage, etc.)

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

En 2022 une nouvelle cour d'école a été rénovée en prenant en compte **l'égalité filles - garçons**, après celle de l'élémentaire Hastignan en 2020 et maternelle Renée Lacoude en 2021.

Les Clae élémentaires se sont attachés à travailler sur les espaces de jeux extérieurs. La place laissée aux jeux mixtes, au profit des jeux plus genrés (ex : football), a été étudiée afin d'**adapter les pratiques vers plus d'égalité**.

Sur plusieurs sites, des "Midi-ciné" et « Midi-contes » sont proposés, durant lesquels les enfants peuvent assister à des courts métrages, suivis de débats permettant d'aborder les thématiques d'égalité.

Midi contes : L'objectif de ce projet est de réunir les enfants autour de contes abordant la mixité, les différences, la tolérance.... par le biais de lectures contées suivies de débats et discussions entre les enfants. Pour cela, une série de livres spécifiques a été choisie et sert de support aux échanges. 1 animatrice et 1 animateur se relayent sur les séances. Les séances ont commencé au début du 2ème trimestre, tous les 15 jours à raison de 2 séances par jour de midi contes. Midi ciné : La Garenne, Corbiac , Montaigne thématiques de société dont la mixité

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. Depuis, elle **circule dans les différents Clé.**

Le Clé élémentaire Carrié a mis en place **un conseil d'enfant pour parler spécifiquement de l'égalité femme/homme.**

Ces actions sont travaillées de manière transversale à travers les objectifs 1 et 2 du nouveau PEDT (Développer l'apprentissage de la citoyenneté et sensibiliser à la transition écologique / Favoriser le bien-être et l'épanouissement des enfants et des jeunes).

Jeunesse :

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

Fréquentation du BIJ

Jeunes ayant contacté ou rencontré sur le BIJ	2021	2022 (à fin Octobre)
Femmes	221	137
Hommes	177	112
TOTAL	398	249

La fréquentation du BIJ depuis des années était majoritairement féminine. Cette tendance semble peu à peu s'atténuer avec de plus en plus de sollicitations masculines.

La majorité des représentants ou accompagnants (parents, éducatrices, animatrices, ...) rencontrés au BIJ (Bureau Information Jeunesse) pour une question liée à un jeune sont des femmes.

Interventions collectives

Jeunes rencontrés sur des actions collectives ou d'«aller vers» (sur le Pôle Jeunesse, en établissements scolaires ou sur l'espace public)	2021	2022
Femmes	1171	706
Hommes	1113	665
TOTAL	2284	1534

Une mixité est observable sur les actions collectives du BIJ. Toutefois, l'équipe note généralement, une présence plus forte des femmes accompagnantes (mère, grande-mère ...) sur l'espace public.

Deux projets spécifiques à l’Egalité ont été menés par l’Espace Jeunesse dans les deux collèges publics du territoire :

- « Les Midis d’Hasti » au collège d’Hastignan : utilisation de supports pédagogiques pour favoriser les échanges entre les élèves (film sur les discriminations, Jeu « Préjujix ») afin d’aborder les thématiques du harcèlement, du sexisme, des discriminations...
- Les « Ateliers filles-garçons » au collège François Mauriac : 8 interventions en demi-classe avec 4 classes de 5ème, soit 96 élèves, autour des expositions du Moutard (« Egalité, parlons en » et « Droits et devoirs, parlons en »). Ces supports facilitent les échanges entre les jeunes.

Formation BAFA

Jeunes reçus pour une inscription à une session BAFA	2021	2022
Femmes	21	24
Hommes	13	17

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

Dispositif DestiNAction *dispositif régional qui permet 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 BIJ et une aide financière de 130€ (projets France) ou 250€ (projets Europe).

Jeunes accompagnés dans le cadre d’un projet DestiNAction	2021	2022
Femmes	41	13
Hommes	28	29
TOTAL	69	42

En 2022, l’équipe constate que les femmes se sont moins investies cette année sur ce type de projet. De plus, sur 11 projets, 4 sont mixtes, 4 sont 100 % masculins et 3 sont 100 % féminins. En 2021, sur 18 projets, 11 étaient mixtes, 5 étaient 100 % féminins et 2 étaient 100 % masculins. Sur 13 jeunes femmes accompagnées sur un projet de départ en vacances DestiNAction, **10 sont Saint-Médardaises.**

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 de la Ville. Il est offert dans le cadre d’une inscription à l’Accueil Jeunes.

Jeunes ayant un Pass Jeunes	2021	2022
Femmes	12	20
Hommes	14	23
TOTAL	26	43

Sur ce dispositif, l’équipe observe une tendance vers la mixité. Toutefois, la demande – Pass Jeunes établi dans le cadre d’une inscription à l’Accueil Jeune – est généralement à l’initiative de la mère du jeune.

Carte Jeunes

Jeunes Saint-Médardais ayant une carte jeunes	2021	2022
Filles	806	1273
Garçons	639	1395
TOTAL	1445	2668

Sur 2022, l'écart entre les jeunes hommes et jeunes femmes ayant une carte jeune semble se réduire.

En conclusion

Les femmes semblent généralement donc plus intéressées par les propositions du BIJ 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 cette année.

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 (de janvier à fin oct 2022)	2021	2022
Femmes	21	29
Hommes	40	60

Comme depuis plusieurs années, plus d'hommes viennent sur l'Accueil Jeunes. Toutefois, les femmes semblent fréquenter le lieu plus régulièrement. L'Accueil est fréquenté à plus de 50% par les élèves du Lycée J. Dupérier - public majoritairement masculin. Ceci s'explique notamment par le fait qu'à chaque rentrée scolaire, les nouveaux élèves de ce lycée (3ème prépa pro et 2ndes) viennent visiter les locaux de l'Espace Jeunes dans le cadre de la visite de la ville et par conséquent, investissent le lieu plus facilement que les autres jeunes du territoire.

De plus, l'équipe observe une parité parfaite dans les inscriptions à la structure cette année.

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 2022 :

- **Café des parents**
 - L'éducation des filles et des garçons-filles
 - La répartition des tâches dans le couple
- Un atelier contes sur les familles d'ici et d'ailleurs
- Un ciné-débat sur l'égalité des garçons et des filles au collège.
- Un théâtre forum sur le harcèlement scolaire.

3. Politiques culturelles, sportive, vie associative

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

	2021-2022
Femmes	343
Hommes	114

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 7 femmes et 7 hommes, et de deux femmes professeurs de danse. La pratique de la danse reste très féminisée.

La pratique de la danse est très clairement féminisée. La danse la plus pratiquée (exclusivement par des filles) est la danse classique, suivie par la danse contemporaine, qui ne compte qu'un seul garçon. C'est le seul inscrit de l'école.

Programmation par la direction de la Culture de la Ville

Dans le cadre de la programmation culturelle 2022, 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 soit une hausse par rapport à l'année dernière** : une belle augmentation de cette mixité souhaitée.

Ainsi, 5 compagnies ou groupes de musiques étaient exclusivement féminines, dont 1 autour d'un projet dans le cadre de la quinzaine de l'égalité.

Le plan d'action 2023 poursuivra cette volonté de donner encore plus de visibilité aux projets artistiques portés par des femmes, toutes esthétiques confondus.

Les Médiathèques

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

- **Création d'un fonds jeunesse "Égalité femmes-hommes"** : Sélection et acquisition d'un nombre de documentaires pour les 6-10 abordant les problématiques liées aux différences hommes-femmes.
 - documentaire : déconstruire et déjouer les stéréotypes
 - les limites à l'autodétermination
 - les discriminations liées au sexe
 - parcours de femmes inspirantes

- **Création d'une mallette thématique "Égalité femmes-hommes"** : Création d'une sélection documentaire d'ouvrages pour les 6-10 ans destinés au prêt pour les publics scolaires et périscolaires.
- **Animation de l'exposition "Égalité Femmes-Hommes, parlons-en"** : Participation à une formation à l'utilisation de cette exposition, Animation de l'exposition sur des temps d'ouverture de la Médiathèque.
- **Club ado** : Mise en avant de pratiques culturelles mixtes et présentation de figures non-stéréotypées à travers la fiction (livre, cinéma, jeux vidéo) auprès des publics adolescents.
- **Dégustations littéraires / Lettres du monde** :
 - Accueil d'auteurs : « Dégustations littéraires »
 - Séance Lettres du monde
 - Accueil d'auteurs et autrices au cours de 8 soirées. Entretiens menés par Véronique Morel-Muraour
 5 auteurs et 5 autrices ont été accueillis en 2022 :
 Grégoire DELACOURT - David FOENKINOS - Daniel PICOULY - Agathe LE TAILLANDIER - Eve DE CASTRO - Marie ROBERT - Line PAPIN - Nathalie COHEN - Philippe LAFARGUE - Douglas KENNEDY
- **Le mois du doc** : Diffusion du documentaire « Be natural : l'histoire cachée d'Alice Guy-Blaché », Première femme réalisatrice, productrice et directrice de studio de l'histoire du cinéma.
- Participation à la quinzaine de l'Égalité

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 2022, la scène nationale Carré Colonnes c'est :

15 projets coproduits	61 spectacles présentés (saison + 2 festivals)
8 portés par des femmes	31 spectacles par des artistes masculins
4 par des hommes	21 par des artistes femmes
3 portés par des directions mixtes	9 portés par une artistes mixtes.

Aujourd'hui l'équipe de la scène nationale compte dans ses effectifs 3 femmes et 3 hommes dans le collège de direction ainsi que 6 collaborateurs masculins et 11 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 :

	Nombre filles	%	Nombre garçons	%
École Multi-sports	314	48%	334	52%
Vacances Sportives	301	37%	502	63%
CAP 33	4150	59%	2910	41%

Si la participation à ces dispositifs montre une présence féminine plus faible, on note tout de même une augmentation du nombre de jeunes filles de +13 % sur les écoles multisports (et une diminution du nombre de garçons (-13%) par rapport à 2021).

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 :

	Garçons	Filles	Totaux
Sport	232	154	386
Culture	12	56	68
Totaux	244	210	454

En 2022 (septembre 2021 à juin 2022), 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 358 familles réparties sur 454 enfants et jeunes de 6 à 18 ans, soit 210 filles (46,2%) et 244 garçons (53,7%). Seulement 11 garçons et 10 filles profitent de la prise en charge sportive et culturelle.

Vie associative

La fin de l'année 2022 marque l'ouverture de la nouvelle maison des associations, au sein du bâtiment Pierre Mendès France.

Un diagnostic de territoire a été réalisé par l'IFAID (Institut de Formation et d'Appui aux Initiatives de Développement) en 2021, avec pour objectif un appui à la structuration de la vie associative de Saint-Médard-en-Jalles et pour renforcer les coopérations entre mairie et associations. Il nous permettra d'amorcer en 2023, un travail sur la thématique de l'Égalité et de la Lutte contre les Discriminations.

4. Vie locale et accompagnement social

Économie :

Le service économie emploi est sensibilisé aux questions d'égalité et propose des projets et accompagnements en lien avec cette thématique :

Les Inventives :

Du 26 au 28 septembre 2022, 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 2022 des inventives a compté 4 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 2022, ce sont au total 49 Saint-Médardais dont 32 femmes et 17 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	14
De 27 à 49 ans	22
> 50 ans	13

Typologie des personnes accompagnées :	Nombre
Demandeur d'emploi	38
BRSA	1
Étudiant	2
Salarié / Chef d'entreprise	19

Visite « Rétro Certification » : (dans le cadre de la quinzaine de l'égalité 2022)

Présentation du parcours d'une cheffe d'entreprise dans un domaine habituellement masculin. « Rétro Certification » est un organisme qui propose des formations axées principalement sur la rénovation de véhicules anciens ainsi que le relooking intérieur. Présentation des métiers, témoignages de salariées, ateliers de mise en situation et échanges autour d'un petit déjeuner convivial.

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 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 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 2022, l'équipe a créé du lien et assuré un travail de veille concernant 39 situations de violences intrafamiliales. 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). Des situations malheureusement se dégradent et l'équipe fait le lien avec les partenaires du territoire pour les alerter au vu des éléments recueillis lors des temps de présence active de proximité dans les huit quartiers de la ville.

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.

178 Personnes domiciliées au CCAS	
67 hommes	111 femmes
111 personnes seules	
22 couples avec enfants	
7 couples sans enfants	
38 familles monoparentales	

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)	431	65,5	227	34,5	658
Accompagnement social	424	45,8	501	54,2	925
PLIE	26	61,9	16	38,1	42
Prévention de la dépendance	215	65,5	113	34,5	328
Transport accompagné	78	67,8	37	32,2	115
Résidence autonome	64	84,2	12	15,8	76
EHPAD	66	80,5	16	19,5	82

En conclusion : Le CCAS accueille et accompagne une majorité de femmes excepté pour les personnes reçues dans le cadre de l'accompagnement social. (en moyenne, sur l'ensemble des accompagnements, le public accueilli est à 67,5 % féminin).

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 2022, au travers d'un projet Skate Girl Power, des adolescents et adolescentes du centre social et culturel ont interrogé les représentations des corps féminins et masculins dans les espaces urbains.

Cela a abouti à l'organisation d'une exposition graphique : photographies, croquis, graf', ont rendu compte de leurs visions lors d'une exposition. Un groupe a également participé à la quinzaine de l'égalité 2022.

Le centre social et culturel, en accord avec les adolescents et adolescentes, continue de travailler ces questions, notamment lors des séjours.

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 participé à la quinzaine :

- continuité du chantier intergénérationnel d'écriture tout au long de l'année. Les participants et participantes sont accompagnés sur les événements de la quinzaine.

- orientation des publics autour du projet « Racines »

- réalisation d'une émission en direct sur Twitch « Feydit nous tout » avec, par et pour les jeunes sur la thématique de l'égalité

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

Les deux centres sociaux ont également participé avec l'Espace Parentalité à la préparation du théâtre forum sur le harcèlement scolaire, avec des parents, des jeunes et la compagnie Digamé.

5. Groupe de travail sur les violences intrafamiliales

Réorientation du groupe de travail sur les violences intrafamiliales

En 2022, le groupe de travail se sera réuni à quatre reprises :

- En Septembre, une nouvelle structuration de la cellule thématique voit le jour avec deux thématiques distinctes :
- Violences Intrafamiliales / (CIDFF): propositions de collaborer avec le CIDFF (centre d'Information des Femmes et des Familles), avec l'organisation de 10 permanences (entre mars et novembre 2022), durant lesquelles 28 entretiens ont été réalisés (22 avec des femmes, 5 avec des hommes, et 1 avec un couple). 60 % des demandes relèvent du droit de la famille et 21 % concernent les violences sexistes et intrafamiliales.

- Violences sexistes et sexuelles : Mise en place du dispositif « demandez Angela », avec une présentation publique le 22 Novembre 2022, du réseau solidaire « Demandez Angela ». La Ville met en place, en prolongement de Bordeaux Métropole, des lieux refuges dans les services municipaux accueillant du public.
- Dans ce cadre, une sensibilisation du CACIS (Centre Accueil Consultation Information Sexualité), « Agir face aux agissements sexistes, de harcèlement et de violences sexuelles », a été proposée à seize agents-agentes volontaires.

• **Partie 4 : Perspectives 2023**

En 2023, la Ville de Saint-Médard-en-Jalles poursuivra le déploiement de son plan d'action voté en février 2022 afin de diffuser la culture de l'Égalité à destination du personnel et du public.

Les actions qui seront notamment mises en œuvre en 2023 sont les suivantes :

Communication de la ville : en 2023, les réflexions autour de la communication devraient aboutir à la création d'outils internes afin d'adopter une communication plus égalitaire.

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

La convention territoriale globale (CTG) :

La convention territoriale globale, signée entre la Ville et la Caisse d'Allocations Familiales de la Gironde, est une démarche fondée sur le partenariat avec la Caf pour renforcer l'efficacité, la cohérence et la coordination des services mis en place pour les habitants des territoires. Elle aborde les questions d'égalité dans chacun de ces 3 axes, mis en place pour les 4 prochaines années.

L'axe 1 qui vise à « *améliorer la qualité de vie au plus près des habitants* » propose de renforcer les événements de sensibilisation autour de l'Égalité et la lutte contre les discriminations tout au long de l'année et d'aménager les espaces publics de manière plus égalitaire.

L'axe 2 dresse les « *conditions favorables au vivre ensemble et à la citoyenneté* ». Dans ce cadre, des actions en faveur de la participation citoyenne et de l'égalité femmes-hommes seront mises en place tout au long des quatre années de la convention. La prévention contre les violences intrafamiliales est également une des actions proposées autour de cet objectif.

Enfin, l'axe 3 tend à « *accompagner tous les publics dans leurs parcours de vie* ». **La création d'un Point Justice pour lutter contre le non recours aux droits, la prévention et la sensibilisation autour des violences sexistes, sexuelles et intrafamiliales, la création d'un groupe de travail « monoparentalité » (dont la priorisation de l'accès aux crèches à ces familles) et la création de places AVIP (A Vocation d'Insertion Professionnelle) participent activement à la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes.**

PEDT :

De la même manière, le Projet Educatif de Territoire, retravaillé en 2022, intègre les questions d'égalité dans ses objectifs. Le premier objectif propose de « sensibiliser les enfants à la différence » avec notamment la mise en œuvre du plan d'action égalité et l'utilisation de l'exposition du Moutard. L'objectif 3 « Lutte contre les inégalités sociales » regroupe un travail autour de toutes les discriminations, en poursuivant le travail engagé dans les CLAE.

Vie associative :

Le diagnostic réalisé par l'IFAID, permettra d'entamer, dès 2023, un travail en lien avec les fiches

du plan d'action Egalité (O31D et O31E), dont les objectifs respectifs sont d'assurer la « Promotion de l'égalité réelle dans les associations » et « Encourager les initiatives en faveur de l'égalité ».

La première action proposée aux associations de la commune est la participation à un apéro asso en lien avec la thématique de l'égalité le 23 janvier 2023 à partir de 19h à la Maison des associations et de la citoyenneté.

Groupe VIF :

1^{er} axe Violences Intrafamiliales :

Co-construction d'un protocole entre partenaires du groupe VIF qui devra faire l'objet d'une validation par la Préfecture et le Tribunal de Bordeaux. Une charte déontologique spécifique accompagnera ce protocole

2^{ème} axe Violences sexistes et sexuelles dans l'espace public : Déploiement du dispositif ANGELA

Après sa mise en place dans les services municipaux, fin 2022, l'ouverture du dispositif aux partenaires locaux (commerces, associations) sera proposée dès 2023.

Mise en place d'un dispositif de signalement des violences sexistes et sexuelles au travail dans la collectivité :

La mise en place d'un dispositif de signalement des violences sexistes et sexuelles et des discriminations est indispensable dans la collectivité. Les victimes et les témoins, doivent pouvoir alerter des situations dans la sphère professionnelle et déclencher un processus d'enquête quand la situation le nécessite.

Dans une optique de neutralité et d'objectivité, l'étude de l'externalisation de cet accompagnement des agents et agentes est en cours. Une expérimentation avec un prestataire extérieur devrait être menée dès 2023.

Réalisation d'un projet tutoré sur l'aménagement du territoire :

La fiche action O12A du plan Egalité Femmes-Hommes «*Garantir une plus grande mixité dans l'accès et l'aménagement des espaces publics* » a pour objectif d'intégrer la prise en compte de l'égal accès aux équipements et espaces publics lors des études préalables et en phase de réalisation (cours d'écoles, équipements sportifs, places, parcs etc...)

Elle prévoit de définir des critères afin d'orienter les conduites de projets d'aménagement des espaces, de réaliser un diagnostic des équipements et de leurs usages et d'émettre des préconisations pour les futurs aménagements.

Cette mission sera confiée, dans le cadre d'un projet tutoré, à un groupe de 6 à 8 étudiants et étudiantes de 4^{ème} et 5^{ème} année de Science Po Bordeaux ainsi que de l'ENSAP Bordeaux (Ecole Nationale Supérieure d'Architecture et de Paysage). Ils et elles réaliseront un travail de diagnostic de terrain et de « bureau d'étude » afin de livrer des préconisations en décembre 2023.

Programme Mini Entreprise - S Egalité : avec le collège François Mauriac en janvier 2023

La Mini-Entreprise S est un programme 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.

La thématique retenue cette année est l'Egalité et la lutte contre les discriminations.

Conclusion

Grâce à l'étape de diagnostic que la Ville a pris le temps de mener à bien sur cette première partie de mandat, un plan d'action a été créé. Il est dorénavant déjà mis en œuvre au sein des services et vers la population. Cet état des lieux met en lumière les inégalités existantes et confirme que l'égalité et la lutte contre les discriminations est un sujet dont une collectivité doit s'emparer. Cet objectif d'égalité contribue à la mission de service à la population pour améliorer la qualité de vie à Saint-Médard-en-Jalles.

Les éléments présentés dans ce rapport, notamment dans les deux dernières parties montrent l'importance donnée, par la municipalité, à la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes. Nous sommes passés d'une phase de diagnostic à une phase de déclinaison concrètes qui se mettent en œuvre dans toutes les politiques publiques de la Ville.

Les agents ont été formés et leur investissement sur le sujet est la preuve qu'il n'y a pas que les discours qui sont en train de changer. Grâce à la mission Egalité qui accompagne les services et les agents, cet objectif d'égalité sera porté de manière transversale, dans toutes les sphères de la vie publique et vers tous et toutes.